

Una manera de hacer Europa

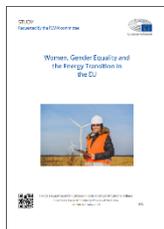
Un minuto para la Igualdad

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 23 de mayo de 2019

Publicado el estudio “Mujeres, igualdad de género y la transición energética en la UE”

El Parlamento Europeo ha publicado este estudio que examina el papel de las mujeres en la transición energética en la Unión Europea y el alcance de la igualdad de género en el proceso, particularmente con respecto al sector de las energías renovables.



El estudio identifica las desigualdades de género que dificultan que las mujeres se involucren en la transición energética y su avance profesional en esta área y evalúa cómo la transferencia al modelo de energía sostenible afectará la igualdad de género y el papel de las mujeres como actores del cambio. Las mayores desigualdades identificadas son: brechas de género en el acceso a la energía; brechas de género en el mercado laboral de la energía donde las mujeres solo están presentes en un 35% según datos de 2016; brechas de género en la educación relacionada con la energía; y diferencias de género en la toma de decisiones.

Con este escenario, el estudio se plantea como objetivos: analizar el impacto de la transición al modelo de energías renovables en la UE sobre las mujeres y la igualdad de género; identificar las desigualdades de género que impiden a las mujeres involucrarse en la transición energética y en su avance profesional en esta área; evaluar cómo la transferencia al modelo de energía sostenible afectará a la igualdad de género y al rol de las mujeres como agentes del cambio; identificar los beneficios derivados de la transición a la energía renovable para las mujeres, describiendo las mejores prácticas y soluciones identificadas; y por último, ofrecer recomendaciones políticas a las instituciones de la UE y a los Estados miembros en materia de promoción de la igualdad de género en la progresión de la transición energética.

El estudio señala 3 áreas en las que se puede mejorar la participación de las mujeres en el sector de las energías renovables. Por un lado, la visibilidad de las mujeres en las áreas STEM, lo que es clave para motivar a las niñas a elegir estas carreras y a las mujeres a desarrollar vida profesional en el sector energético; El mentoring y el networking como herramientas imprescindibles que favorecen un ambiente estimulante de aprendizaje y un soporte que fortalezca la comunidad de mujeres en el sector y la tercera área, sería la responsabilidad empresarial como un factor clave para garantizar un entorno laboral adecuado para las mujeres profesionales del sector energético.

Las recomendaciones que el estudio propone para promocionar la igualdad de género en la transición energética, son:

- Creación de una política energética más equitativa en cuanto al género: Se recomienda adoptar la metodología "Definir, planificar, actuar, controlar" descrita por el EIGE en el documento "Gender and Energy".
- Reducir la brecha de género en el empleo en energías renovables: Actualmente se están llevando a cabo una serie de iniciativas en el ámbito de la educación y el empleo de las mujeres para tratar de superar las barreras que impiden que obtengan un empleo y permanezcan en el mercado laboral del sector. Evaluar las distintas iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones ayudaría a identificar lo que está funcionando en este sentido.
- Reconocer y abordar la incidencia del género en la pobreza energética: Las mujeres y los hombres se ven afectados de manera desigual por la pobreza energética, debido a factores como las diferencias de ingresos, las condiciones de vivienda o el cuidado de personas dependientes y menores.
- Aumentar la igualdad de género en la toma de decisiones a nivel local en relación con la transición energética: Las organizaciones que se proponen aumentar la igualdad de género en la toma de decisiones deben tener en cuenta la situación de las mujeres. Primero, reconociendo que los factores de motivación de las mujeres pueden ser diferentes a los de los hombres; segundo, fomentando el valor de las competencias no técnicas para el funcionamiento de la organización, y tercero, evitando depender de contribuciones voluntarias para el funcionamiento de la organización.

Este es un punto de partida para conseguir que las mujeres formen parte de la transición energética.

Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)