

Der skal flere kvinder i energisektoren

Hvis EU's målsætning om 20 procent vedvarende energi i 2020 skal nås, er det nødvendigt at få flere kvinder til at søge job i energisektoren.



BESKÆFTIGELSE

Af journalist Lone Völcker,
Dansk Fjernvarme

100.000?, 500.000? Selv om der nævnes meget forskellige tal, er der enighed om, at der skal ansættes rigtig mange i den europæiske energisektor, hvis EU skal leve op til sin målsætning om 20 procent vedvarende energi i 2020. Der er behov for så mange nye medarbejdere, at det ikke vil være muligt at nå målet, medmindre det lykkes at tiltrække flere kvinder til energisektoren.

Men hvordan får man kvinder til at uddanne sig til og søge job i en så mandsdomineret verden som energibranchen? Og hvad skal der i givet fald til, for at kvinderne bliver ansat?

Det var nogle af de spørgsmål, der blev diskuteret på den konference, fagforbundet 3F i september afholdt for at sætte fokus på problemstillingen.

Blandt deltagerne var medlem af Europa-parlamentet, Britta Thomsen (S), der har været ordfører på parlamentets betænkning om energipakken.

- For to år siden var der ingen, der vidste, at energi ville få så fremtrædende en plads. Vi troede ikke i vores vildeste fantasi, at vi ville få en samlet europæisk energipolitik. Men det har vi fået med en samlet energipakke, hvor EU medlemmerne har lavet en bindende målsætning om 20 procent VE, sagde Britta Thomsen, der vurderede, at der de kommende år ville blive skabt mellem 100.000 og 500.000 nye job i energisektoren. Herunder også i Danmark.



- Mænd og kvinder gør ting forskelligt, men begge resultater er gode, mener Sabine Froning, der som direktør for Euroheat & Power er blandt de færre end 20 procent kvinder, der er ansat i energisektoren i Europa. Foto: Harry Nielsen.

- Vi har stor ekspertise indenfor fjernvarme, vindmøller og energispareaktiviteter, og der kan skabes mange arbejdspladser i Danmark, sagde EU-parlamentarikereren, der kaldte det iøjnefaldende, hvor mange mænd, der er i energisektoren.

- Der er under 20 procent kvinder i energisektoren. Men kvinder er også forbrugere af energi og skal også have indflydelse. Det er uholdbart kun at trække på halvdelen af landenes ressourcer, når der efterspørges arbejdskraft til energisektoren.

Værktøj skal sikre flere kvinder

Ifølge Britta Thomsen er det nødvendigt at sammentænke ligestillingspolitik og energipolitik, og det er netop det, som arbejdsmarkedsparterne i

el-industrien i Irland har gjort. På baggrund af europæiske undersøgelser af, hvordan det står til med ligestillingen i el-industrien, har arbejdsmarkedsparterne udarbejdet håndbogen "Værktøjer for ligestilling og mangfoldighed/Guide til god praksis".

Siobhan Browne fra ESBOA præsenterede håndbogen, der er den første af sin art i el-industrien, og som omsætter resultaterne fra teoretiske undersøgelser til et praktisk værktøj.

Indledningsvis lister håndbogen ti ting, virksomheder kan gøre for at fremme ligestilling. Eksempelvis sikre, at der er engagement med hensyn til at indføre ligestilling på alle niveauer fra personale over mellemledere til virksomhedens øverste ledelse. Der

skal udvikles politikker, procedurer og programmer for fremme af ligestilling, og der skal indsamles data for at kontrollere og måle fremskridt.

Håndbogen er bygget op som et praktisk værktøj rettet mod arbejdsgivere og fagforeninger. Den indeholder en mængde tjeklister, som for eksempel: "Emner, der kan anspore kvinder til påtage sig lederstillinger og utraditionelle job".

Siobhan Browne fortalte, at der ved udarbejdelsen af værktøjet er lagt vægt på, at det skal være nemt at anvende og samtidig indeholde en masse information. Desuden skal værktøjet demonstrere de gode ting og vise, at det kan nytte, når arbejdsmarkedets parter arbejder sammen.

Kvinde i en mandeverden

Selv om andelen er under 20 procent, er der kvinder ansat i energisektoren i øjeblikket. En af dem er direktør i Euroheat & Power, Sabine Froning, og

hun fortalte på konferencen om sine personlige erfaringer med at være kvinde i en mandeverden.

- Jeg har arbejdet i sektoren i 20 år, og det var tilfældigt, at jeg kom til at arbejde med energi. Jeg er uddannet oversætter og har ikke nogen ingeniøruddannelse eller en anden specifik uddannelse inden for energiområdet. Men jeg havde en chef, der sagde: "Hvis du kan klare det, så gør det". På den måde fik jeg en karriere i energisektoren.

- Der er ikke få kvinder i energisektoren, fordi mændene ikke er søde overfor kvinderne. Det er min erfaring, at mænd påskønner det, kvinder kan bidrage med. Mænd er ikke i sig selv en barriere. Men jeg har følt, at min manglende tekniske baggrund har været en barriere. Jeg ville gerne have haft en ingeniøruddannelse, og det har jeg nok fortrudt, at jeg ikke har fået, sagde Sabine Froning.

Hun fortalte, at hendes egen datter

har fravalgt et fysikkursus, og mener, det skyldes måden, der undervises på. - Måske er løsningen separate klasser, så pigerne undgår konkurrence fra drengene i naturvidenskab og matematik. I Tyskland undervises der på tekniske kurser kun for kvinder med meget gode resultater.

Undervisning er en vigtig ting for rekrutteringen af kvinder. Kulturen på arbejdspladsen er en anden.

- Som kvinde er det ikke altid nemt at sige, at man for eksempel har en aftale med skolen. Derfor blev jeg glad, første gang jeg hørte en mandlig kollega sige, at *han* havde en aftale med sine børns skole. Efterhånden kan man så småt snakke om den slags, og jeg håber, det bliver bedre for min datter, sagde Sabine Froning.

lv@danskfjernvarme.dk

Håndbogen kan ses på:
www.eurelectric.org/EqualityDiversity/