

**La diversità di genere ed il settore energetico:
opportunità e crescita professionale nelle più
recenti analisi dell' Organizzazione per la
Cooperazione e lo Sviluppo Economico**

Cristiana Carletti, Professore associato di Diritto
Internazionale, Università degli Studi Roma Tre

16 novembre 2023

Considerazioni introduttive

Considerazioni generali, strumentali per politiche e misure mirate volte ad incentivare le donne nella direzione, partecipazione e accesso ai benefici derivanti dalle sempre più marcate opportunità proprie del binomio genere-energia.

- ❖ L'impatto di genere dei **progetti infrastrutturali** nel settore energetico non è sempre evidente, anzi è spesso sottovalutato e non considera elementi quali la salute, la sicurezza e la mobilità della popolazione femminile.
- ❖ Le attività condotte dalle donne nella famiglia e nella comunità, implicano l'utilizzo – spesso non ampio – di **energie rinnovabili** per garantire il corretto approvvigionamento e funzionamento degli elettrodomestici di media e alta potenza e dell'elettricità.

Considerazioni introduttive

- ❖ Gli strumenti utili per incrementare l'efficienza energetica possono essere letti nella dimensione di genere in termini di rafforzamento delle competenze per la gestione dell'energia e l'ottimizzazione dei sistemi industriali, e riconoscendo le donne quale componente significativa dei consumatori.
- ❖ La correlazione tra cibo, acqua ed energia nella prospettiva di genere poggia sul ruolo e sulle responsabilità delle donne nell'approvvigionamento di cibo, acqua ed energia, anche in qualità di agricoltrici, lavoratrici ed imprenditrici nelle industrie agroalimentari.
- ❖ L'energia, in particolare l'elettricità, è assolutamente vitale per la fornitura di servizi sanitari e medici: in questo settore le donne giocano un ruolo altrettanto fondamentale nel suggerire e utilizzare soluzioni energetiche efficienti per i predetti servizi.

Diversità di genere ed energia: i dati e le considerazioni dell' OCSE

- La partecipazione delle donne nel settore energetico rimane bassa, soprattutto se paragonata a quella di altri settori, con una particolare sottorappresentazione ai livelli apicali.
- Una percentuale maggiore di donne nel settore energetico occupa posizioni meno retribuite rispetto alle controparti maschili, con alto tasso di abbandono dell'impiego nel settore.
- Nell'ultimo decennio, un alto numero di istituzioni ed enti pubblici hanno valorizzato la diversità di genere, adottando ed attuando politiche più inclusive per il raggiungimento di una effettiva parità di genere.

Dimensioni occupazionali nel settore energetico nella prospettiva di genere

- ✓ La partecipazione femminile alla forza lavoro del settore energetico è stata costantemente inferiore a quella maschile.
- ✓ In media, le donne che lavorano nel settore energetico sono il 76% in meno rispetto agli uomini.
- ✓ I settori legati all'energia con le quote più basse di donne nella forza lavoro sono quelli estrattivi, con riferimento ad alcune materie prime (carbone, lignite e minerali metallici, petrolio greggio e gas naturale).
- ✓ Quando l'occupazione femminile viene disaggregata in base alle dimensioni dell'azienda, si osserva una tendenza costante a un maggiore divario occupazionale nelle aziende più piccole per il settore energetico, mentre non si nota una tendenza comune a livello transnazionale per quanto riguarda l'occupazione femminile e le dimensioni delle aziende non energetiche.

Dimensioni occupazionali nel settore energetico nella prospettiva di genere

2022: analisi dettagliata sui divari di genere nell'occupazione, nei salari e nelle traiettorie di carriera sulla base della relazione datore di lavoro-dipendente:

- ❖ nel settore dell'energia vi sono quote sproporzionatamente più elevate di donne in aziende vs. occupazioni a basso salario rispetto ad altri settori economici;
- ❖ fattori determinanti di tale divario salariale sono la contrattazione e la discriminazione;
- ❖ le donne che lavorano nel settore dell'energia sono più propense a lasciare il lavoro per un altro settore rispetto a quelle che lavorano in altri contesti produttivi.

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

L'equilibrio di genere nelle principali **istituzioni governative** preposte all'elaborazione e all'attuazione delle politiche energetiche è **migliorato significativamente** negli ultimi dieci anni, anche se le donne sono ancora sottorappresentate e molti Paesi devono ancora lavorare per raggiungere una effettiva parità di genere.

Sulla base dei dati raccolti dai ministeri dell'energia dall'AIE e dall'iniziativa *Equality in Energy Transitions*, solo in **1 dei 19** ministeri monitorati si registrava una effettiva parità di genere nelle posizioni dirigenziali nel **2010**, poi aumentata nel **2020** per **7 su 24** ministeri (30%) – Paesi esaminati: *Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Giappone, Italia, Lussemburgo, Nuova Zelanda, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, UE – Commissione europea*

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

- Nel 2020 il personale dei Ministeri competenti per la materia dell'energia è risultato complessivamente equilibrato dal punto di vista del genere.
- Simile situazione è stata registrata per le commissioni parlamentari che si occupano di energia, passando dal 20% nel 2010 al 45% nel 2020.
- La parità di genere è stata raggiunta anche in riferimento ai/alle dirigenti di agenzie o autorità affiliate, sotto diretta responsabilità del Ministero competente, passando da percentuali estremamente basse nel 2010 a quasi il 40% nel 2020.

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

Nonostante le numerose attività in corso, nessun apparato governativo monitorato ha dichiarato di aver raggiunto un apprezzabile *mainstreaming* di genere (valutazione media 2,7 su una scala da 1 a 5):

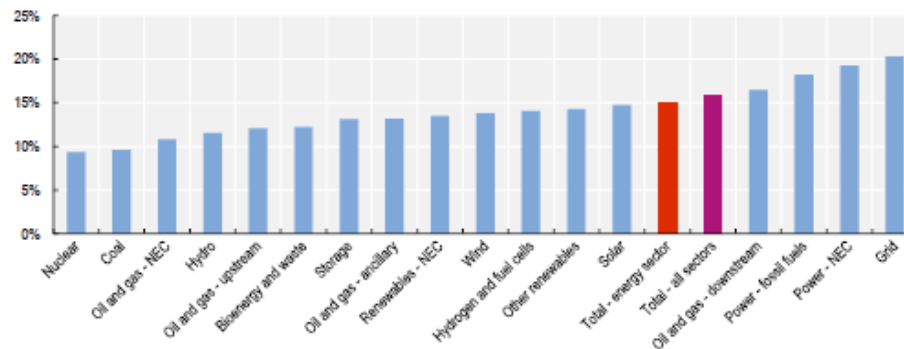
- difficoltà nel migliorare la consapevolezza circa gli ostacoli per il superamento delle diversità di genere e la raccolta ed analisi di dati di qualità disaggregati per genere;
- a partire dai livelli subnazionale e nazionale, fino alle piattaforme regionali e internazionali, è importante che i decisori politici siano consapevoli e competenti nell'affrontare le questioni di genere nel settore dell'energia sostenibile e nel promuovere consultazioni sulla pianificazione energetica con le funzionarie pubbliche, le donne imprenditrici e le associazioni femminili interessate.

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

Nel settore privato le donne continuano a essere sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e nei consigli di amministrazione di tutti i settori, compresi quelli legati all'energia.

- A livello globale, le donne rappresentano il 15% dell'alta dirigenza delle aziende energetiche quotate in borsa, in linea con il 16% di tutte le aziende quotate in borsa nel 2022.
- Le cifre variano in modo significativo, dal 9% nel settore dell'energia nucleare al 20% nelle infrastrutture e nei servizi della rete elettrica. Due terzi dei sottosectori energetici sono al di sotto della media settoriale totale del 15% di donne dirigenti.

Share of female senior managers by energy sector, percentage, 2022



Note: NEC stands for "not elsewhere classified".

Source: IEA (2022[3]), Gender and Energy Data Explorer, <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer>.

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

- La rappresentanza femminile è ancora più bassa nelle posizioni dirigenziali di alto livello rispetto al senior management complessivo.
- Nel 2022, all'interno del settore energetico, posizioni come quelle di fondatore e di direttore esecutivo erano quasi del tutto prive di rappresentanza femminile (rispettivamente 0% e 1%), mentre i presidenti/CEO e i presidenti erano appena sopra il 5%.
- La rappresentanza femminile in posizioni di *leadership* è maggiore nelle imprese multinazionali del settore energetico, molte delle quali hanno adottato politiche incentrate sulla diversità e sull'inclusione: le imprese di grandi dimensioni e quotate in borsa, e quelle che operano su più mercati, tendono a essere sottoposte a un maggiore controllo da parte degli investitori e sono quindi più propense ad adottare pratiche occupazionali di genere complete.

Rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e partecipazione ai processi decisionali

Il divario di genere nell'alta dirigenza del settore energetico non dipende in modo assoluto dalle **qualifiche accademiche**: i livelli di istruzione raggiunti sono all'incirca simili per i dirigenti di sesso maschile e femminile: circa il 50% ha una laurea, il 35% un master e il 15% un dottorato.

Esistono tuttavia **differenze nelle materie** in cui i dirigenti possiedono il titolo di studio più elevato, sia a livello di settore che di genere:

- ✓ nel settore dell'energia, i campi in cui le qualifiche accademiche sono sproporzionatamente rappresentate (più di 1,3 in termini di rapporto delle quote) tra le donne senior manager sono amministrazione aziendale, contabilità, legge, marketing e scienze politiche;
- ✓ i senior manager maschi nel settore dell'energia hanno maggiori probabilità di essere laureati in ingegneria o informatica.

Innovazione d' impresa nell' ambito delle tecnologie energetiche

- Le donne stanno assumendo un ruolo crescente nell'innovazione: la **quota di brevetti** con almeno un inventore donna è più che raddoppiata per le tecnologie energetiche a livello mondiale tra il 2000 e il 2019, anche se suddivisa in brevetti relativi ai combustibili fossili e alla transizione energetica pulita, raggiungendo rispettivamente il 34% e il 32%.
- Nella dimensione d'impresa, la **quota di start-up** con fondatori donne è costantemente inferiore nel settore energetico rispetto a quello non energetico dal 2000, anche se entrambi sono cresciuti negli ultimi due decenni: essa è cresciuta dal 3% nel 2000 all'11% nel 2021, mentre la quota nelle start-up non energetiche è aumentata dal 14% al 20%.

Innovazione d' impresa nell' ambito delle tecnologie energetiche

I finanziamenti per l'energia in una prospettiva di genere sono scarsi rispetto ad altri settori: se complessivamente il 45% dell'aiuto pubblico allo sviluppo (APS) dei membri del Comitato per l'assistenza allo sviluppo dell'OCSE risponde alle esigenze di genere o è incentrato sul genere, questa quota è inferiore di circa due terzi nel settore energetico (18% - dato OCSE 2022).

Per questo motivo, investimenti pubblici e privati sono necessari in favore della realizzazione di iniziative nel settore energetico da parte di imprese guidate da donne o di proprietà di donne che promuovono l'energia sostenibile, categorizzate come **donne leader** (quota del 20-30% del senior management, o almeno del 30% del CdA) / **dipendenti** (quota del 30-50% della forza lavoro) / **consumatrici** (rispetto ad imprese che rispondono alle esigenze di genere e che producono e forniscono tecnologie, prodotti o servizi energetici sostenibili, progettati secondo una prospettiva di genere e volti a favorire le donne).

Innovazione d' impresa nell' ambito delle tecnologie energetiche

L'investimento implica:

- una composizione eterogenea dei team e i comitati che decidono sugli investimenti, consapevoli dei vantaggi della promozione della parità di genere e dell'*empowerment* delle donne;
- la pubblicazione di bandi di finanziamento specificamente rivolti a start-up e imprese di proprietà e condotte da donne;
- la creazione di acceleratori, incubatori, piattaforme per il *networking* e l'informazione e altre strutture di supporto all'imprenditorialità, fornendo formazione mirata e percorsi di *mentorship*.

Raccomandazioni OCSE

Per attrarre e rendere permanente la presenza di donne nel settore dell'energia, è fondamentale incentivare l'interesse delle giovani ragazze per le discipline STEM e attuare interventi nel mercato del lavoro quali:

- trasparenza nei salari, nelle promozioni e nelle assunzioni per garantire che donne e uomini avanzino in egual misura all'interno del settore
- quote e obiettivi volontari
- corsi di formazione per aumentare la consapevolezza circa i pregiudizi e le pratiche discriminatorie sul posto di lavoro, in particolare per i dirigenti
- maggior flessibilità lavorativa (ad esempio, telelavoro, part-time e orario flessibile)
- previsione di congedi parentali adeguati e di servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili
- miglior comunicazione sulle opportunità di lavoro nel settore
- programmi di tutoraggio e orientamento professionale.

Raccomandazioni OCSE

I dati disaggregati per genere nel settore energetico sono scarsi, dunque è necessario un maggior investimento per informare le decisioni politiche e le strategie di *mainstreaming* di genere nel settore energetico. La disaggregazione dovrebbe essere condotta per sottosettori e livelli occupazionali, sulla base dei sistemi di classificazione standard internazionali e secondo serie temporali.

Il *mainstreaming* di genere è uno strumento essenziale per promuovere la diversità all'interno degli apparati pubblici per la compilazione ed attuazione di politiche di genere realmente inclusive ed incentivanti nel settore energetico.