

Provocările și oportunitățile pentru ocuparea forței de muncă în sectorul gazelor în contextul tranziției energetice europene

Rezumat

În ultimii ani, starea de urgență climatică a ajuns în prim-planul dezbaterilor din mass-media și al agendei politice. Acest lucru se datorează creșterii îngrijorării sociale și guvernamentale în ceea ce privește impactul pe scară largă al schimbărilor climatice asupra ecosistemelor, sectoarelor economice și condițiilor sociale. Una dintre cele mai recente și mai ambițioase măsuri din cadrul acordului de la Paris este Pactul verde european. Acesta a fost lansat de Comisia Europeană în decembrie 2019 cu scopul de a face din UE prima regiune neutră din punct de vedere climatic din lume până în 2050.

Decarbonizarea sistemelor energetice și a sectoarelor industriale este una dintre cele mai importante provocări ale acestui secol. Natura tranziției și impactul economic și social vor fi foarte diferite în funcție de sectoarele și activitățile din fiecare regiune. Cu toate acestea, în ciuda diferențelor, transformarea va avea un impact asupra numărului și tipurilor de locuri de muncă din întreaga UE. Acest lucru este valabil în special în sectorul energetic și ar putea duce la schimbări rapide sau la nesiguranța privind locurile de muncă ale lucrătorilor, dacă situația nu este gestionată corespunzător.

Mișcările sindicale internaționale și europene, împreună cu reprezentanții angajatorilor, au subliniat necesitatea unei „tranziții echitabile” în mai multe rânduri. Riscul socio-economic trebuie abordat pentru a proteja lucrătorii în timpul tranziției energetice. Pentru a sprijini acest lucru, organizațiile sindicale au inițiat dezvoltarea cadrului de acțiune la Organizația Internațională a Muncii și la Convenția-cadru a Organizației Națiunilor Unite pentru schimbările climatice. În 2015, Acordul de la Paris a recunoscut că punerea în aplicare a politicilor ar trebui să ia în considerare „imperativele unei tranziții echitabile a forței de muncă și crearea de locuri de muncă decente și de calitate”. Confederația Sindicatelor Internaționale a definit tranziția echitabilă ca fiind o tranziție care „*asigură viitorul și mijloacele de trai ale lucrătorilor și ale comunităților lor în tranziția către o economie cu emisii reduse de carbon. Se bazează pe dialogul social dintre lucrători și sindicatele, angajatorii și guvernele acestora și pe consultarea cu comunitățile și societatea civilă*”¹. Pe baza acestui fapt, OIM a adoptat Orientările pentru o tranziție echitabilă² pentru a oferi un cadru pe care țările îl pot utiliza, adoptat prin consens tripartit, pentru a ghida tranziția către economii cu emisii reduse de carbon.

În acest context, industria gazelor va fi profund afectată de tranziție și va avea un rol omniprezent în aceasta. Sectorul gazelor este văzut astăzi ca oferind o cale eficientă de tranziție pentru eliminarea treptată a mai multor surse de energie cu emisii ridicate, cum ar fi petrolul și cărbunele. În același timp, este un sector care trebuie să abordeze și emisiile rezultate din extracția, producția, transportul și utilizarea gazelor naturale.

Gazul joacă un rol foarte important în mixul energetic european. Înainte de războiul din Ucraina, gazele naturale reprezentau mai mult de un sfert din mixul energetic primar total al Europei, fiind devansate doar de petrol. Cu toate acestea, cea mai mare parte a aprovizionării cu gaze este concentrată într-un număr mic de țări (Germania, Regatul Unit și Italia), reprezentând jumătate din aprovizionarea cu gaze. Aceste țări, împreună cu Franța, Țările de Jos și Spania, reprezintă aproximativ

¹ Confederația Sindicatelor Internaționale. (3 octombrie 2022). Building Workers' Power. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-center?lang=en>

² Organizația Internațională a Muncii. (2015). *Orientări pentru o tranziție echitabilă către economii și societăți durabile din punct de vedere ecologic pentru toți*.

trei sferturi din aprovizionarea cu gaze a Europei, ceea ce indică diferențele semnificative dintre țările europene.

Tehnologiile destinate decarbonizării sectorului gazelor au fost identificate în mod clar. Două etape principale se bazează pe trecerea de la gazul natural la alte produse de bază: biogaz (în principal biometan) și hidrogen.

Biometanul are avantajul de a putea fi transportat și distribuit în rețelele de gaz existente, fără a fi nevoie de modernizări. Cu toate acestea, natura descentralizată a producției de biogaz și biometan va necesita creșterea punctelor de injectare în rețeaua de transport și distribuție. Aprovizionarea cu gaze regenerabile rămâne redusă și în prezent. Injectarea totală de biometan în rețeaua de gaz reprezintă mai puțin de 1% din cererea actuală de gaze naturale în Europa. Cu toate acestea, se așteaptă o creștere rapidă. Comunicarea REPowerEU a solicitat 35 de miliarde de metri cubi (bcm) de biometan până în 2030. Realizarea acestui obiectiv ar presupune o rată medie anuală de creștere de 35% în perioada 2022-2030 - față de 20% în perioada 2015-2021. Creșterea vizată ar fi rapidă, în ciuda faptului că a rămas un volum mic în comparație cu aprovizionarea efectivă cu gaze naturale. Cu toate acestea, prognoza cea mai optimistă prevede o aprovizionare de 151 de miliarde de metri cubi de biometan până în 2050, cu condiția îndeplinirii condițiilor adecvate.

Hidrogenul este un alt produs de bază care se așteaptă să crească rapid în Europa. În comparație cu biometanul, hidrogenul este mai dificil de transportat și de distribuit. Cea mai mare parte a hidrogenului produs astăzi generează emisii în timpul producției sale, dar există două alternative mai puțin poluante: hidrogenul albastru produs din gazele naturale cu ajutorul CCUS și hidrogenul verde produs din energie electrică regenerabilă prin electroliza. Uniunea Europeană pune un accent special pe hidrogenul verde, deoarece Strategia europeană pentru hidrogen îl consideră esențial pentru neutralitatea emisiilor de dioxid de carbon din UE în 2050. Această strategie a stabilit obiectivul de a instala cel puțin 40GW de electrolizoare de hidrogen regenerabili până în 2030 și de a produce până la 10 milioane de tone de hidrogen verde. Planul REPowerEU a stabilit un obiectiv suplimentar de 10 milioane de tone de importuri până în 2030.

Tehnologiile CCUS, utilizate pentru producerea de hidrogen și captarea emisiilor industriale, au luat, de asemenea, un nou avânt în Europa. CCUS are o relevanță specifică pentru sectorul gazelor, datorită expertizei sectorului în lanțul valoric al gazelor, în special în transport și depozitare. Sprijinul public pentru această tehnologie a variat de-a lungul anilor în Europa. Acest lucru a fost legat de lipsa semnalelor de preț ridicate pe tonă de dioxid de carbon (CO₂) și de încetarea unor proiecte inițiate în anii 2000. Dar lucrurile se schimbă. În noiembrie 2021, Fondul de inovare a alocat 1,1 miliarde EUR pentru 7 proiecte de reducere a emisiilor, dintre care 4 au inclus CCUS. Cea de-a cincea listă a proiectelor de interes comun (PCI) ale UE, publicată și în noiembrie 2021, a inclus 6 proiecte paneuropene de infrastructură CO₂. Tehnologiile CCUS nu sunt lipsite de dezavantaje și incertitudini, ci suferă și de lipsa obiectivelor și a sprijinului în cadrul juridic european. În timp ce lista PCI a sprijinit CCUS cu sursă deschisă (destinat stocării emisiilor provenite din orice număr de aplicații sau industrii), taxonomia UE sprijină doar investițiile în CCUS pentru producția de hidrogen, și nu pentru alte utilizări ale acestuia.

Prin urmare, industria gazelor se află într-un punct critic. Viitorul său depinde de extinderea diferitelor tehnologii și, într-o anumită măsură, de sprijinul public. Războiul din Ucraina și criza energetică ulterioară ar putea acționa ca un accelerator al schimbării în sector, dar aceste crize au adus și incertitudine. Obiectivele REPowerEU demonstrează disponibilitatea Comisiei Europene de a dezvolta în mod semnificativ tehnologii ecologice privind hidrogenul și biometanul, dar încă nu este clar ce se așteaptă pentru gazele naturale până în 2030. În mod similar, proiectul Ready4H2, o coaliție comună a companiilor europene de distribuție a gazului, susține că peste 1 milion de kilometri de rețele de distribuție sunt pregătite să transporte hidrogen și să contribuie la extinderea sa rapidă. Măsura în

care rețelele DSO sunt utilizate în acest mod va depinde de mai mulți factori, dar trebuie anticipate schimbări în această parte a lanțului valoric pentru lucrători.

Anticiparea schimbărilor în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, locurile de muncă și competențele este o sarcină dificilă, deoarece viitorul sectorului va fi la fel de variat ca mixurile energetice actuale și nevoile utilizatorilor finali din statele membre. Din păcate, literatura de specialitate privind consecințele socio-economice ale decarbonizării sectorului gazelor este extrem de limitată. Cifrele exacte privind profilurile de locuri de muncă preconizate și reale constituie informații materiale, care nu pot fi partajate cu ușurință și care pierd un nivel de claritate atunci când sunt agregate excesiv. Un nivel suplimentar de incertitudine este generat de schimbările rapide din peisajul geopolitic și comercial. Crearea de scenarii privind competențele și ocuparea forței de muncă la un nivel prea ridicat în acest context ar fi o întreprindere îndoielnică.

Cartografierea efectuată de EDEC din Franța, unul dintre puținele eforturi de înțelegere a peisajului ocupării forței de muncă, este un cadru util pentru identificarea locurilor de muncă actuale din lanțul valoric al gazelor. Acesta poate fi utilizat pentru a face legătura între locurile de muncă actuale și schimbările tehnologice, economice și de mediu. De asemenea, ajută la determinarea impactului pe care aceste schimbări l-ar putea avea asupra numărului de locuri de muncă și asupra tipurilor de muncă. Au fost identificate tendințe în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, locurile de muncă viitoare și competențele. Cartografierea oferă dovezi cu privire la viitorul lucrătorilor din sector, deși, în special, aceste constatări nu pot fi extrapolate complet sau aplicate altor țări sau întreprinderilor care își desfășoară activitatea în acestea.

Abordarea adoptată în acest raport (Provocări și oportunități pentru ocuparea forței de muncă în sectorul gazelor în contextul tranziției energetice europene) a fost de a valorifica practicile și instrumentele existente identificate în domeniul tranziției ecologice în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și competențele, în vederea elaborării unei metodologii utile pentru partenerii sociali, ținând seama de provocările viitoare. Unele dintre bunele practici identificate în acest raport subliniază rolul dialogului social și al partenerilor sociali în asigurarea unei tranziții echitabile. Capitolul 3 oferă exemple de practici interesante în cadrul unei tranziții echitabile și este, de asemenea, destinat utilizării de către partenerii sociali ca referință.

Metodologia din capitolul 5 se bazează pe exemplele identificate mai sus și se inspiră din activitatea EDEC din Franța, deoarece oferă ceea ce credem că este o abordare esențială pentru partenerii sociali din sectorul gazelor. Acest lucru merge dincolo de o abordare la nivel european, care să ia în considerare și nivelul național. Având în vedere provocările uriașe aflate în joc, este esențial să se depună eforturi pentru a anticipa rezultatele în vederea realizării unei tranziții echitabile la un nivel cât mai granular posibil. Această metodologie pune dialogul social în centrul instrumentelor disponibile pentru a asigura o tranziție echitabilă. Aceasta cuprinde cinci etape, fiecare dintre acestea bazându-se pe cooperarea fructuoasă a partenerilor sociali:

- 1) Adoptarea unei metodologii elaborate împreună cu partenerii sociali pentru a garanta eficacitatea și respectarea acestora.
- 2) Realizarea unui inventar al locurilor de muncă și al competențelor în fiecare țară europeană.
- 3) Crearea de scenarii pentru evoluția sectorului gazelor în funcție de specificul național și local.
- 4) Identificarea schimbărilor viitoare referitoare la nevoile în materie de locuri de muncă și competențe.
- 5) Construirea de rute de carieră și identificarea punților de legătură în cadrul sectorului și cu lumea exterioară.

Pașii descriși mai sus sunt similari cu metodologia pe care am adoptat-o și pot fi repetați la nivel național și de companie pentru recomandări tot mai granulare. Acest raport a beneficiat în mod suplimentar de feedback-ul obținut în cadrul unui atelier organizat în primăvara anului 2022.

Asigurarea unei tranziții echitabile pentru lucrători nu va fi un lucru ușor de realizat, având în vedere provocările viitoare. Instrumentele adecvate pentru anticipare, monitorizare, dialog social solid și negociere colectivă vor fi esențiale pentru realizarea acesteia.

RECOMANDĂRI

Aceste recomandări ar putea fi puse în aplicare în continuare la nivel european, național, regional sau de întreprindere. Toate acestea urmează aceeași logică de identificare a ceea ce există deja, de cartografiere a scenariilor posibile viitoare și de concepere a celor mai bune metode de realizare a acestora. Lista nu este exhaustivă și acoperă:

- Metodologia care trebuie implementată pentru a înțelege provocările viitoare;
- Formarea ca factor major în transformarea locurilor de muncă și a profilurilor; înțelegerea corelării dintre nevoile viitoare și resursele disponibile va necesita întotdeauna acțiuni concrete. Printre acestea se numără formarea profesională, identificarea parcursurilor profesionale și stabilirea de legături între locurile de muncă (cum ar fi recunoașterea transsectorială a calificărilor);
- Dialogul social ca element-cheie pentru asigurarea unei tranziții echitabile;
- Atractivitatea și diversitatea sectorului; sectorul suferă de o lipsă de atractivitate din cauza unei percepții negative a combustibililor fosili și a lipsei de înțelegere a profesiilor din sector. Stimularea competențelor necesare pentru trecerea la emisii net zero, trebuie îmbunătățită atractivitatea sectorului;
- Legăturile cu alte sectoare.

METODOLOGIA

Cartografierea diferitelor situații

Diagnosticul preliminar este un element esențial în orice reflecție. Acesta trebuie să fie cât mai exhaustiv și mai concret posibil. Este posibil să fie necesară luarea unor decizii, precum limitarea domeniilor de investigare pentru coerență și eficiență.

Diagnosticul ar trebui să includă o reflecție aprofundată asupra locurilor de muncă prin cartografierea cât mai cuprinzătoare a locurilor de muncă și a competențelor existente.

Construirea unor scenarii cuprinzătoare și realiste

Odată ce un diagnostic a fost făcut și partajat, este recomandabil să se traseze diferitele scenarii pe termen mediu ale modului în care sectorul ar putea evolua.

Și în acest caz, dialogul social va fi un pas decisiv, deoarece feedback-ul din partea actorilor locali (instituții, întreprinderi și reprezentanți ai personalului) este una dintre cheile pentru realizarea cu succes a acestor estimări.

Aceste estimări trebuie să fie, de asemenea, realiste, adică să aibă o probabilitate semnificativă de a fi realizate și să fie legate de provocări mai mari, cum ar fi ocuparea forței de muncă și tranziția energetică.

Dezvoltarea instrumentelor de resurse umane pentru a defini mijloacele de atingere a obiectivelor

Scenariile elaborate vor face posibilă identificarea nevoilor în materie de competențe și de forță de muncă. Pe baza acestor nevoi, va fi posibilă definirea instrumentelor de resurse umane necesare.

Dezvoltarea anumitor instrumente este esențială. Acest lucru este valabil pentru: cadrele de competență pentru fiecare loc de muncă sau familie de profesii; perspectivele de evoluție a locurilor de muncă, în ceea ce privește volumul sau competențele necesare; și identificarea legăturilor între

locurile de muncă, indiferent dacă acestea se află în aceeași familie, în familii diferite sau în sectoare diferite.

Asigurarea unor bugete suficiente pentru fiecare etapă a procesului

Toate etapele prezentate necesită resurse financiare dedicate: reflectarea asupra viitorului sectorului, realizarea scenariilor, cartografierea locurilor de muncă și a competențelor, punerea în aplicare a tranziției.

Luarea în considerare a problemelor și specificităților locale

Succesul nu va fi posibil printr-o abordare cu totul descendentă, cum ar fi una condusă în întregime de UE pentru punerea în aplicare de către statele membre. Acest proces trebuie să țină cont de problemele și specificitățile locale. Numeroasele domenii de ocupare a forței de muncă în cauză au specificități geografice, economice și sociale care vor necesita fiecare acțiuni diferite și sprijin specific. O abordare cât mai eficientă și mai eficace înseamnă sprijinirea sau chiar favorizarea acțiunilor locale, în funcție de contextele culturale și politice.

FORMARE

Răspunsul la provocările legate de hidrogen, biometan și CCUS

În Europa, se preconizează că hidrogenul va fi un vector energetic strategic pe termen mediu, dar este încă în faza de extindere. Din acest motiv, anticiparea nevoilor viitoare va implica, printre altele:

- Structurarea unor programe de formare relevante și clare pentru locurile de muncă conexe. Acestea ar trebui să acopere o zonă geografică suficientă pentru a anticipa și a răspunde cel mai bine nevoilor întreprinderilor.
- Formarea și/sau recalificarea lucrătorilor atât din sectorul gazelor, cât și din alte sectoare, pentru a valorifica expertiza acestora.

Dezvoltarea și valorificarea bunelor practici în întreprinderi

Unele companii alocă bugete specifice de formare sau înființează centre interne de formare pentru a se asigura că angajații lor sunt instruiți.

Identificarea și schimbul de bune practici în ceea ce privește bugetele, organizarea și conținutul activităților de formare ar stimula dezvoltarea unor inițiative similare în întreaga Europă.

Consolidarea legăturilor dintre actorii publici și privați

O interacțiune sporită între industrie (federații profesionale, asociații și întreprinderi) și sistemele naționale de educație și instituțiile de formare ar:

- Sprijini crearea de cursuri de formare.
- Dezvolta programele de formare existente în ceea ce privește conținutul și livrarea și oferi asigurare că acestea rămân la zi cu schimbările în ceea ce privește locurile de muncă, competențele și nevoile întreprinderilor.

Elaborarea de acțiuni specifice pentru întreprinderi foarte mici și IMM-uri

Având în vedere ponderea semnificativă a întreprinderilor foarte mici (VSE) și a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) în sectorul gazelor, trebuie întreprinse acțiuni specifice împreună cu acestea pentru a le împiedica să rămână în urmă în tranziția energetică. Prin urmare, este necesară:

- Sprijinirea întreprinderilor foarte mici și întreprinderilor mici și mijlocii în formalizarea abordărilor orientate spre viitor în materie de ocupare a forței de muncă și de gestionare a competențelor. Parcursurile profesionale ar trebui, de asemenea, formalizate și structurate prin elaborarea, după caz, a celor mai bune practici ale marilor întreprinderi și ale statelor membre.
- Facilitarea accesului la formare pentru întreprinderi foarte mici și IMM-uri.

Structurarea diferitelor niveluri de formare

Procesul de structurare a programelor de formare la diferite niveluri necesită o abordare specifică.

La nivel de companie:

- Găsirea unui nou echilibru între timpul alocat formării tehnice și timpul alocat îmbunătățirii competențelor transversale și transferabile. În mod ideal, s-ar aloca mai mult timp îmbunătățirii competențelor transversale și transferabile, care includ: digitalizarea, instrumentele digitale, securitatea cibernetică, gestionarea proiectelor, relațiile cu clienții.
- Realizarea unor căi de formare adaptate fiecărei profesii permite angajaților să își valorifice, să își îmbunătățească și să își dezvolte competențele într-o perspectivă pe termen lung.

La nivel guvernamental:

- Implementarea de noi cursuri de formare de tip „aprofundare” în domeniul noilor energii pentru profilurile tehnice de locuri de muncă.

La nivel transsectorial:

- Accelerarea integrării inițiativelor de formare între sectoare;
- Crearea unor cursuri de formare dedicate angajaților, care provin din alte sectoare (petrol, cărbune etc.).

DIALOGUL SOCIAL

Stabilirea unui dialog social de calitate la toate nivelurile de reprezentare

Consolidarea negocierilor colective și a dialogului social reprezintă o condiție prealabilă pentru o tranziție echitabilă. Negocierile colective permit partenerilor sociali să discute și să negocieze soluții, care să atenueze consecințele negative asupra ocupării forței de muncă și să garanteze locuri de muncă de înaltă calitate. Dialogul social european ar putea contribui în mod semnificativ la identificarea nivelului adecvat de analiză și la mobilizarea mai multor actori locali.

Este imperativ ca diagnosticele să fie efectuate în comun de toți actorii. Procesele trebuie să fie incluzive pentru a genera un sprijin larg și a limita obstacolele și rezistența la schimbare. Fără un dialog social de calitate, cel mai probabil procesul va eșua. Implicarea lucrătorilor, de la atelierul de lucru

până la procesul decizional strategic, este o condiție esențială pentru o tranziție cu succes către o industrie durabilă, bazată pe cunoaștere, eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor și de înaltă performanță.

Principalii actori ar trebui identificați astfel încât să poată acționa ca forță motrice în dezvoltarea diagnosticelor și a acțiunilor care vor rezulta din acestea. Aceasta înseamnă că trebuie să existe drepturi solide pentru o negociere colectivă eficientă, precum și dreptul de a adera la și forma sindicate pentru a consolida vocea lucrătorilor în punerea în aplicare a tranziției echitabile.

Instrumentele de dialog social disponibile la nivelul UE ar trebui evaluate și utilizate, dacă este cazul, pentru a asigura o tranziție echitabilă a sectorului.

Direcționarea proiectului și permiterea redirecțiilor

Războiul din Ucraina a demonstrat că există aspecte imprevizibile care pot avea un impact puternic asupra strategiilor. Strategiile sunt concepute în anumite momente din timp și, ca un vas în timpul unei furtuni, este necesar să se poată schimba cursul pentru a evita recifele. Ar fi oportun să se utilizeze organismele de dialog social existente la nivel de întreprindere (sau să se creeze altele noi, dacă este necesar și convenite cu implicarea deplină a reprezentanților lucrătorilor) pentru a stabili planuri de tranziție echitabile ale întreprinderilor, pentru a monitoriza proiectele și pentru a valida bugetele.

ATRACTIVITATE ȘI DIVERSITATE

Consolidarea atractivității sectorului

Consolidarea atractivității sectorului necesită mai multe niveluri de comunicare cu autoritățile publice și cu persoanele care locuiesc în UE, în special lucrătorii și persoanele în căutarea unui loc de muncă.

Atractivitatea și munca orientată către un scop devin din ce în ce mai importante pe măsură ce problemele climatice devin din ce în ce mai frecvente. Nu este vorba despre dezinformare ecologică, ci mai degrabă despre evidențierea valorilor legate de profesii, de sensul muncii și de elementele profesionale și sociale de recunoaștere care o însoțesc. Remunerarea și condițiile de muncă sunt elemente importante care trebuie luate în considerare.

Comunicările periodice care vizează atât publicul larg, cât și populațiile țintă (în special tinerii și persoanele de sex feminin) s-ar putea concentra pe:

- rolul sectorului în tranziție și în creșterea producției interne de energie;
- potențialul de creare de locuri de muncă ca răspuns la deficitul de competențe (tehnice sau de altă natură);
- punți intersectoriale și intra-sectoriale pentru locuri de muncă în scădere sau sub presiune, pentru a atrage profiluri din sectoare conexe și în scădere;
- evidențierea dimensiunilor tehnice și tehnologice ale locurilor de muncă din sectorul gazelor.

Abordarea interconectată a locurilor de muncă favorabile incluziunii

Transformarea sectorului gazelor într-un loc de muncă mai divers și mai incluziv va îmbunătăți nivelul de diversitate a gândirii care, la rândul său, va contribui la atingerea obiectivelor climatice și sociale. În acest sens, este recunoscut faptul că multe persoane suferă de mai multe tipuri de discriminare. Aceasta înseamnă, de exemplu, că incluziunea de gen nu poate fi gestionată în mod corespunzător

fără a pune accentul pe antirasism. Această logică se extinde la ableism, homofobie, transfobie și clasism etc. Mai precis, intersecționalitatea se referă la orice persoană care suferă de două sau mai multe tipuri de prejudecăți și care, prin urmare, se află la o intersecție. O abordare interconectată a incluziunii în sectorul gazelor ar include măsuri precum:

- Acordarea unei părți egale de exprimare pentru toți oamenii, astfel încât toată lumea să poată conduce procesul de realizare a unei tranziții corecte.
- Abordarea diferențelor de remunerare, cu accent pe alte tipuri de discriminare, alături de sexism.
- Comunicarea la toate nivelurile, inclusiv în procesul de recrutare și eforturile transsectoriale, cu un limbaj adaptat pentru promovarea incluziunii.
- Acțiuni comune cu universitățile și institutele de formare pentru a stimula îmbunătățirea pregătirii STEM și a informațiilor privind cariera.
- Integrarea obiectivelor privind diversitatea și incluziunea în evaluările performanței.
- Programele educaționale și formarea tuturor părților interesate pentru a le sprijini prin schimbări culturale.

COMUNICAREA CU ALTE SECTOARE

Având în vedere provocările tranziției energetice, pare oportun să se adopte o abordare globală a locurilor de muncă legate de energie, în sens larg. Este important să se faciliteze recalificarea și perfecționarea angajaților din alte sectoare care ar putea acoperi lacunele în materie de recrutare. Angajații care lucrează în domeniul energiei electrice, al petrolului, al produselor chimice sau al construcțiilor și al lucrărilor publice și-ar putea pune competențele în valoare în multe locuri de muncă din sectorul gazelor.

Traducerile acestui raport nu au fost furnizate de consultanții oficiali, Syndex, și pot exista mici variații în limbă.