



GENDER4POWER

“Shine on” Ambassadors’ programme

Report on ambassadors’ programme

October 2025

Louvet, M., Chtcherban, S., WECF

Table of Contents

Tables of Figures	3
Acronyms	3
Introduction.....	4
Methodology	4
I/ Context and definition	4
II/ Development of the Ambassador programme.....	7
Recruitment package	7
“Call for Shine on Ambassador”	7
Ambassadorship training	8
III/ Hiring process of ambassadors	10
Contracting and compensation	10
III/ Profile of the ambassadors	12
Indicators applied per country and fulfilled by ambassadors.....	15
IV/ Challenges	18
Recommendations	19
Conclusion.....	20

Tables of Figures

Figure 1 Country context in which Ambassadors are acting.....	5
Figure 2 Example of visual for Call for Shine on Ambassador (flyer)	7
Figure 3 Ambassadorship training, inputs from participants on the creation of safe spaces, Question 1: How do we build and promote safe spaces that are respectful of different voices and opinions?	8
Figure 4 Ambassadorship training, participants inputs from participants on the creation of safe spaces, Question 2: What privileges and prejudices do I have and how do they affect how I will foster a safe space as a moderator?	8
Figure 5 Ambassadorship training, participants inputs from participants on people engagement, Question: Best ways of reaching out to people affected or at risks of energy poverty in your opinion?	9
Figure 6 Profile description of the Shine On Ambassadors.....	12
Figure 7 Selected indicators per country	15

Acronyms

AEA: Austrian Energy Agency

APE: Aliança contra la Pobresa Energètica, Alliance against energy poverty

B-NK: Büro für nachhaltige Kompetenz B-NK GmbH

EUSEW: European Sustainable Energy Week

WLINTA*: Women, Lesbian, Inter, Non-binary, Trans, Agender

Xse: Xarxa per la sobirania energètica, Network for energy sovereignty

Introduction

The GENDER4POWER project aims to enhance living conditions and energy efficiency in buildings (and households) affected by energy poverty. While energy poverty is a complex, multifaced and rising societal crisis, national policies often fail to address its multi and gender dimensions. For that, the project emphasises a holistic gender-responsive, multi-stakeholder, and people-centred approach to renewable energy and energy efficiency solutions. The project brings together nine partners from six countries across Europe (Slovenia, Lithuania, Austria, Greece, Spain and Germany) with expertise in social sciences, citizen engagement, energy communities, gender equality, renewable energy use, renovation, and policy advocacy. By incorporating gender mainstreaming and intersectionality and by involving citizens, the project aims to enhance public acceptance and community trust, bridge social networks, and ensure active participation of marginalised groups in decision-making processes. Two *Shine On* ambassadors per country are hired to ensure the connection between GENDER4POWER activities and the inhabitants. They serve as trustworthy faces for target groups, bridging understanding between citizens' groups and stakeholders in the local language. The ambassadors will contribute to the design of the capacity-building programme and demonstrator activities, offering local context and fostering stakeholder connections. They have been selected based on a transparent list of criteria as well as they have been trained to take ownership of their ambassador role and will receive financial support.

Methodology

This report presents the findings and experiences from the launch of the *Shine On* Ambassador Programme. Accompanying the report are six country summaries in national languages, with the Spanish summary translated into Spanish and Catalan. These provide additional insights into the national contexts in which the ambassadors operate. The report outlines the local conditions and communities in which the ambassadors will develop their roles, the processes used for their recruitment and contracting, and the experiences gathered throughout implementation. It also highlights the ambassadors' profiles, the challenges encountered, and key recommendations for replicating the programme in similar settings.

In this report, the authors have chosen to use inclusive and non-infringing language. For example, terms such as 'WLINTA*' instead of 'women' or 'structurally vulnerable groups' instead of 'vulnerable groups' will be used.

I/ Context and definition

Shine On Ambassadors have been selected to act as key intermediaries between the GENDER4POWER consortium and the local communities at the pilot sites. Unlike traditional brand ambassadors, they play a participatory and community-oriented role: as trusted local voices, they ensure that the project's objectives and activities are firmly grounded in local realities. Their main task is to facilitate communication and collaboration between the project team and residents in the pilot sites, building mutual understanding and trust.



As multipliers and role models, the Ambassadors actively support the implementation of project activities at local level and help to design and test fair, inclusive solutions to reduce energy poverty. In doing so, they strengthen community engagement, promote gender equality and social inclusion, and ensure that the benefits of the project reach all members of society, particularly those often left out of energy-related decision-making.

The Ambassadors were selected by partners through a transparent process, based on criteria such as gender, motivation, time availability, relation to energy issues, level of community involvement, and experience with social or energy-related initiatives. In total thirteen Ambassadors have been hired, two Ambassadors were appointed per pilot site, with the exception of Spain that hired a third candidate that was highly interested to participate. Candidates were identified through different ways as elaborated in detail in the chapter "Hiring process".

Through this approach, the Ambassador Programme enhances the inclusivity, transparency, and local relevance of GENDER4POWER. By amplifying community voices and embedding gender perspectives into energy transition processes, the Ambassadors play a crucial role in ensuring that the project's outcomes are socially equitable and widely supported.

Figure 1 Country context in which Ambassadors are acting

Country	Context
Spain	Barcelona has a rich network of associations and neighbourhood groups working on various topics such as EC. Barcelona is also home of the Alliance Against Energy Poverty (APE), a grassroots movement that fights for universal access to basic supplies. It is also important to mention in this constellation, the neighbourhood associations, migrant organisations and other organisations that provide direct assistance to vulnerable households. The ambassadors will have the task of connecting these actors and making the project known to all of them.
Greece	In Greece the project's activities are embedded in the Hyperion Energy Community, an inclusive and democratic initiative based in urban Athens. Hyperion brings together 122 members, mainly households, along with social enterprises and NGOs, and operates under cooperative principles, prioritising energy democracy, transparency and broad participation. Its dedicated working group for Energy Poverty team will play a central role in supporting the demo's implementation. The beneficiaries of this demo are primarily women, especially those affected by energy poverty. Within this framework, the Shine-On Ambassadors are drawn directly from the Hyperion community, ensuring they can act as trusted bridges between the women beneficiaries and the project consortium. Their role is vital for outreach: they help build trust, strengthen communication and ensure that the project's goals and resources are accessible to those most in need.
Slovenia	The programme is embedded in a context where energy communities are still emerging, requiring capacity-building, trust-building, and inclusive participation strategies to ensure the most vulnerable groups are not left behind.



Lithuania	The neighbourhood of Žirmūnai is a centrally located, densely populated residential district in Vilnius, largely built in the Soviet period, with a high concentration of aging multi-apartment blocks. The building stock is typically energy inefficient, characterised by poor insulation, outdated heating systems, and high energy costs, which makes it a priority area for municipal energy-efficiency and renovation programmes. Local associations and community groups in Žirmūnai have become increasingly active in addressing urban renewal issues, participating in initiatives. However, collective homeowner organisations often lack the technical capacity or data needed to effectively plan and implement energy renovations. The absence of detailed, gender- and income-disaggregated energy data within municipal systems also limits targeted policy interventions. Despite these challenges, Žirmūnai holds strong potential for inclusive, community-driven renovation and energy transition efforts. With its central location, active civic base, and ongoing regeneration projects, the district could serve as a model for participatory, gender-sensitive approaches to reducing energy poverty and improving energy performance in Vilnius's older housing stock.
Austria	Located at Schweizerhaus Hadersdorf, a residential and therapeutic facility operated by the Evangelical Orphans' Welfare Association (EW, provides comprehensive medical, psychological, and social support to individuals undergoing reintegration. The renovation of the facility is supported by the AEA and B-NK GmbH, with a strong emphasis on social inclusion and gender-sensitive design. Residents and employees are engaged through tailored workshops that promote energy-efficient behaviour and strengthen energy literacy. This integrative approach treats energy renovation not merely as a technical upgrade but as a social transformation. The involvement of Ambassadors is central to this strategy, ensuring that outreach is rooted in lived experience and community trust.
Germany	The activities are embedded within the diverse communities of Neuperlach, a district in Munich characterised by a high proportion of multi-apartment buildings, a socially and culturally diverse population, and many structurally vulnerable households. Within this context, the ambassadors play a crucial role in connecting the GENDER4POWER team with local residents and initiatives.

GENDER4POWER ambassadors and partners work across diverse contexts, from established community networks in Spain and the inclusive Hyperion Energy Community in Greece to emerging citizen initiatives in Slovenia. In Lithuania, Austria, and Germany, ambassadors operate in socially diverse or vulnerable settings — from urban districts facing energy inefficiency to community facilities supporting reintegration — where they help connect technical energy goals with local realities. Together, these experiences show how the ambassador model adapts to different environments while promoting social inclusion and community-led energy transitions.



II/ Development of the Ambassador programme

Within the project, GENDER4POWER partner, WECF developed strategy and materials to support partners in establishing their own national ambassador teams.

Recruitment package

In the initial phase, WECF developed a comprehensive document entitled “Hiring Process” which served as a practical guideline for all partner countries. This document outlined the key steps for recruiting suitable ambassadors, ensuring transparency and inclusiveness throughout the process. The hiring process document included the following key elements:

- Where to find Ambassadors
- Information about the onboarding process
- Criteria for hiring Ambassadors
- Next steps after hiring

Within that, visual communication material was provided to facilitate the recruitment process and public outreach. These visuals included a flyer (see example figure 2), banner and social media post for detailed explanation of the programme and for promoting the Call for Ambassadors. Simultaneously, to ensure clarity and consistency across all partner countries, a separate document detailing **the responsibilities and tasks of the ambassadors**, was created. This referent document allowed partners to access a common framework at any time and to adapt it to their local contexts when necessary.

“Call for Shine on Ambassador”

Following the preparation of these materials the “Call for Shine on Ambassador” was developed. This served either as a ready-to-use recruitment announcement or as an inspirational template for partner organisations to adapt to their contexts and aimed to improve the visibility and communication of the programme across the consortium. Material was shared in national languages.

Figure 2 Example of visual for Call for Shine on Ambassador (flyer)



Ambassadorship training

Once all partner countries had selected and recruited their ambassadors, WECF organised an online Ambassadorship training involving nearly all ambassadors from the six participating countries with a duration of three hours. The training session was conducted with official translation support to ensure inclusive participation and understanding. During the session, the ambassadors were among others introduced to the overall objectives and structure of the GENDER4POWER project, expected contributions within the programme and core thematic areas as energy poverty, the intersection of gender and energy poverty. They were invited to discuss barriers and opportunities for better energy justice at their local level and share experiences. Ambassadors brainstormed on how to create safe spaces in their communities (See Figure 3 and 4) and methods on how to engage people affected by energy poverty (See Figure 5). The training was designed to be interactive, encouraging active participation, peer exchange and the sharing of local experiences. After the training, a needs assessment questionnaire for all ambassadors was developed and distributed to all ambassadors. The aim of this assessment is to identify individual support needs to carrying out their roles effectively. The data collection is currently ongoing. Once completed, WECF will analyse the results and organise implement targeted follow-up measures to address specific training or capacity-building needs identified by the ambassadors.

Figure 3 Ambassadorship training, inputs from participants on the creation of safe spaces, Question 1: How do we build and promote safe spaces that are respectful of different voices and opinions?

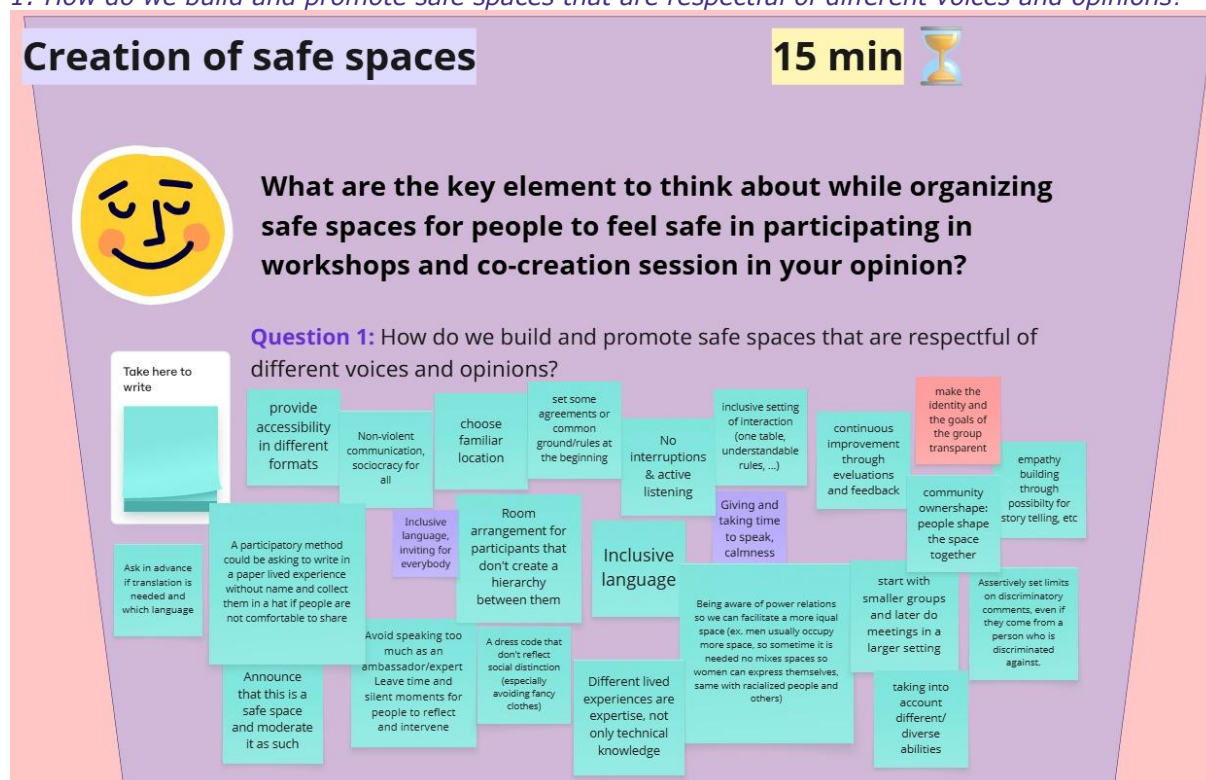


Figure 4 Ambassadorship training, participants inputs from participants on the creation of safe spaces, Question 2: What privileges and prejudices do I have and how do they affect how I will foster a safe space as a moderator?

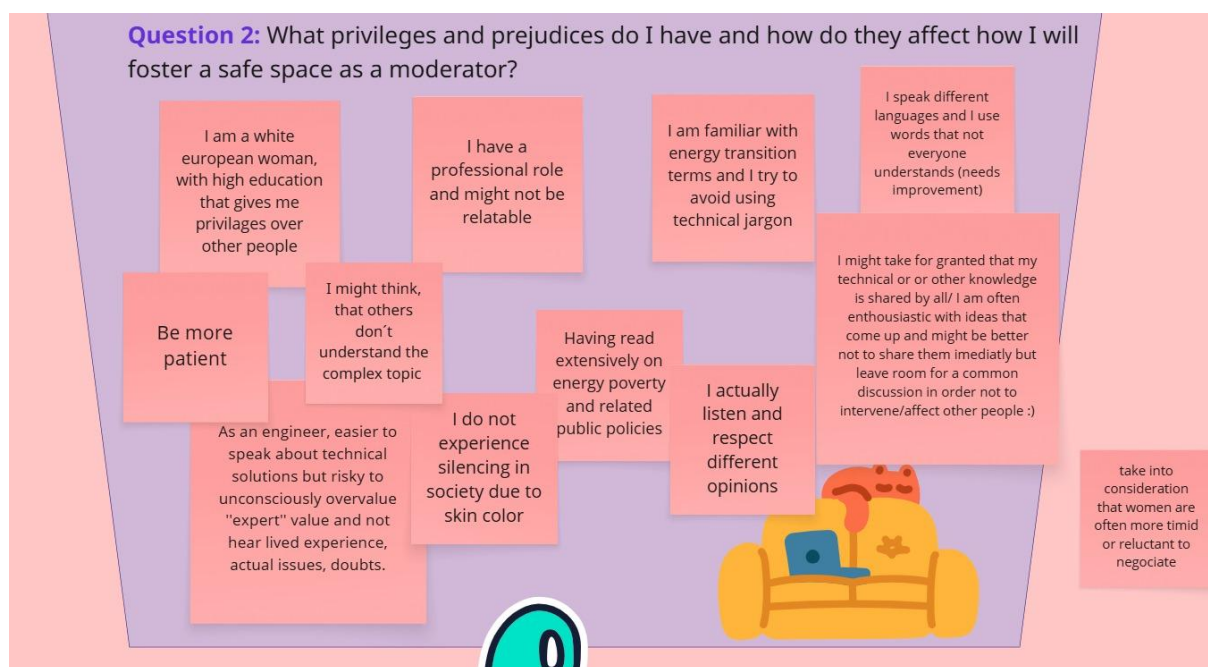


Figure 5 Ambassadorship training, participants inputs from participants on people engagement, Question: Best ways of reaching out to people affected or at risks of energy poverty in your opinion?



III/ Hiring process of ambassadors

The recruitment of ambassadors across the six participating countries followed different but complementary approaches, reflecting the specific local contexts and networks of each partner. Overall, partners adopted a flexible and context-sensitive methodology, combining personal engagement, targeted outreach, and formal selection processes to identify ambassadors capable of driving community-led change.

In several countries, direct recruitment through existing networks proved to be the most effective approach. Building on established relationships and trust within local communities, partners relied on personal connections, recommendations, and previous collaborations to identify potential ambassadors. This approach was particularly successful in contexts where partners had long-standing experience working on energy poverty and community empowerment (Greece, Slovenia, Spain, Lithuania). In Greece, rather than issuing a broad public call, a targeted recruitment strategy was chosen. The process relied on personal and direct engagement within the community, resulting in around 120 potential candidates, including both female members and their spouses, as couples are considered joint members within the community. Similarly, in Slovenia and Spain, the partners drew on their extensive networks and community contacts to identify suitable individuals, while in Lithuania, ambassadors were selected based on proven collaboration, commitment, and reliability, as well as recommendations from trusted local partners.

A comparable direct selection approach was also applied in Austria, where ambassadors were personally invited to participate in the project. This ensured the inclusion of candidates with proven expertise, trusted relationships, and access to structurally vulnerable households, rather than relying on open calls.

In contrast, a broader outreach strategy was tested in Germany. The partner launched an open call for ambassadors, which was disseminated online through social media, promotional articles, and networking events. While outreach via official emails and contact attempts with local women's associations and social institutions did not yield responses, highlighting the limitations of impersonal communication in this context. More effective results were achieved by directly contacting similar initiatives and community projects. Through this more personal engagement, five potential candidates were identified, and after individual meetings and clarification of roles, two ambassadors were selected.

Across all countries, certain recruitment methods consistently proved more effective than others. Direct conversations and personal recommendations emerged as key success factors, fostering trust and mutual understanding. In contrast, official email invitations or impersonal outreach mechanisms were largely unsuccessful, underlining the importance of community-based, human-centred recruitment approaches.

Contracting and compensation

The contractual and compensation models for ambassadors varied according to national administrative frameworks and employment regulations. Some partners



opted for service provision or freelance agreements, while others relied on volunteer or expense-based arrangements.

In Greece, a mixed approach was adopted: ambassadors with professional expertise and freelancing rights issued service provision invoices, while those without such status operated under a deed agreement. Slovenia and Spain explored similar invoicing-based models, though Spain faced initial administrative challenges in identifying candidates able to provide invoices. In Lithuania, ambassadors were contracted through an individual activity certificate, in line with national requirements.

In Austria ambassadors were officially appointed as Shine On Ambassadors through a written agreement outlining their activities, estimated workload, and compensation per working week. Instead of standard employment contracts, they received modest expense allowances, partially reimbursed annually based on agreed statements of account.

In Germany, the Ehrenamtszuschale (volunteer allowance) framework was applied. This legal form allows organisations to compensate volunteers within a tax-free annual limit, recognising their contributions while maintaining their voluntary status.

Overall, while the specific contractual forms differed, the underlying principle remained consistent: to ensure that ambassadors were appropriately recognised and compensated for their time and expertise, while maintaining flexibility to fit national legal contexts and ambassadors' realities.



III/ Profile of the ambassadors

The 13 ambassadors hired have various background and entry points to the GENDER4POWER projects topics. Among these 13, 12 are representing WLINTA* person, and 1 are representing people identifying as men. All together the ambassadors are talking 12 languages (English, Farsi, Ukrainian, German, Turkish, Catalan, Spanish, Greek, Slovenian, Lithuanian, French, Russian).

Figure 6 6 Profile description of the Shine On Ambassadors

	Spain Ambassador 1	Spain Ambassador 2	Spain Ambassador 3	Greece Ambassador 1	Greece Ambassador 2	Slovenia Ambassador 1	Slovenia Ambassador 2
Profession	Sociologist with a postgraduate degree in Culture of Peace	Energy Engineer	Sociologist, working on her PhD, with a background in anthropology and social transformations and innovations	Architect and Researcher on socio-economic injustices in the housing sector and sustainable cities	Artist, Psychologist leading support groups for cancer patients	Public expert of housing department in municipality	Civil engineer and Domain Specialist in efficiency and built environment.
Initiatives/ Experience in groups/ Network	-Contributed to gender and intersectional perspective to various advocacy actions and studies by the APE, Xse and the Network of Women for an Ecofeminist	-Member of the CELB and participating in the Governing Council and working to ensure the cooperative's gender balance and inclusivity. -Works for Batec, a local cooperative	-Member of CELB and actively involved as a volunteer in the Energy Rights Working Group.	-Respected expert. -Founded a women collective for social housing solutions. - Member's spouse, participates in all activities.	-Leading member of the Energy Poverty Working Group. -Participating and/or leading social collectives, artists groups and social movements. -Member, participates in	-Active participants of local workshops such as the Renoverty LIFE in Zasavje region. -Directly works with citizens and work towards developing public policies	-Coordinates the LIFE Renov-AID project uniting national stakeholders to enhance home energy efficiency by implementing One Stop Shop models accross Slovenian municipalities.



Energy Transition. -Member of APE and Xse.	engaged to promote energy just transition.			all activities & working group involvement.	that empower them.	-Took part of the Young Energy Ambassador programme and EUSEW in 2025. -Gives regularly presentations on gender issues in the energy sector.
---	--	--	--	---	--------------------	---

	Lithuania Ambassador 1	Lithuania Ambassador 2	Austria Ambassador 1	Austria Ambassador 2	Germany Ambassador 1	Germany Ambassador 2
Profession	Economist, hold a PhD in Economics and work in private sector and is an Associate Lecturer in Partnerships at the Faculty of Economics and Management, Vytautas Magnus University.	Senior Real Estate Manager, expertise in foreign market analysis, public relations, and governance as a long-time council member	Certified energy consultant	Project developer and neighbourhood manager at Caritas Stadtteilarbeit	Managing Director of KulturBunt Neuperlach	Journalist, responsible for communication department at KulturBunt Neuperlach
Initiatives/ Experience in groups/ Network	-Committed to communicating science clearly and accessibly through national and	-Committed in community leadership as a homeowners' association	-Working on energy poverty projects and the development of target group-	-Implemented participatory projects for vulnerable communities	-Extensive experience and network in intercultural community work.	-Combines professional media expertise with a strong commitment



international conferences and expert articles on labor market, inflation, base interest rates, wages, and economic forecasts, work-life balance and more. -Economic expert at the Research council of Lithuania	chairman in Žirmūnai, one of the biggest residential areas in Vilnius. -He was also the ambassador of the “Žirmūnai Triangle” project aiming to revitalise residential areas.	specific materials together with AEA. -Her experience in social energy consulting and her ability to communicate with low-income households made her an ideal candidate.	through Caritas Stadtteilarbeit together with B-NK in the past. -Her deep engagement in neighbourhood work and her understanding of structural inequalities were key factors in her selection.	-She plays a pivotal role in connecting the diverse local population with the Energy Community’s objectives. -She builds trust and use inclusive, gender-aware and community-oriented approaches in her work.	to community engagement Journalist for Bayerischer Rundfunk. -Makes information accessible through inclusive formats (e.g., multilingual storytelling). She has the mission to reduce language barriers for people with migration backgrounds and use culture as a bridge.
---	---	--	--	---	--

Indicators applied per country and fulfilled by ambassadors

Figure 77 Selected indicators per country

Country	Indicators chosen
Spain	Community connection & influence: • Strong local presence and recognition within the community • Well aware of energy poverty and gender topics. Experience working with diverse gender groups. • Actively working with the local stakeholders interested in these topics. • Social approach Communication & representation • Able to communicate clearly and confidently in both Catalan and Spanish. • Comfortable with public speaking and engaging with different audiences. • Able to advocate inclusively. • Experience with leading workshops, presentations and dynamisation. • Experience with engaging community members and clearly explaining complex projects. Advocacy and community impact • Committed to addressing energy poverty and connecting affected households with support. • Able to motivate and encourage community participation in energy initiatives. • Engaged in making energy transition real, improving the benefits of existing projects and to make them inclusive and accessible to everybody. • Keen on applying her knowledge in sociology to energy access and rights actions, enhancing the benefits of the project thanks to the community engagement. Engagement and learning • Willing to participate in training programmes. • Interested in exchanging knowledge and experiences within a European network. • Interested in learning from other EU experiences, and how to improve and make CELB strategies more inclusive. • Willing to apply her research work to the project, and to enrich with lessons learned from the project her research. Commitment and support • Available to participate in project activities while balancing other responsibilities. • Motivated in boosting the CELB project and to make it grow with an ecofeminist approach. • Interested in promoting the CELB, sharing information and connecting with the neighbourhood and local stakeholders.
Greece	• Female candidates • Membership in Hyperion Energy Community • At least one from the Energy Poverty Working Group, with previous relevant project experience

	• At least one with a professional or expert background in the energy sector • Active participation in the community • Recognition and trust within the community • Experience engaging with diverse groups and collectives • Fluency in Greek (English knowledge considered an asset, particularly for communication with non-native beneficiaries) • Competence in gender-inclusive language • Demonstrated commitment to energy efficiency and sustainable initiatives • Willingness and availability to participate actively in project activities • Established network of diverse stakeholders • Motivation for personal growth and skills development
Slovenia	• Strong local presence and recognition within the community • Well-connected with key stakeholders, including policymakers, businesses, NGOs, and citizens • Active in social networks and capable of engaging diverse groups • Ability to communicate clearly and confidently in the local language • Committed to addressing energy poverty and connecting affected households with support • Motivates and encourages community participation in energy initiatives • Helps build community capacity to take action on energy issues • Contributes to a just energy transition by connecting people, experiences, and needs • Willingness to participate in training programmes, including Training-of-Trainer sessions • Availability to participate in project activities while balancing other responsibilities • Comfortable with public speaking and engaging with different audiences • Ability to advocate inclusively: sensitivity to perspectives, especially regarding gender, and ability to represent and amplify the voices of the entire community • Competence in gender-inclusive communication: use of inclusive language and commitment to ensuring all voices are heard, especially those often marginalised • Promotes energy-efficient renovations and sustainable practices • Ability to recognise and address gendered barriers to participation in community programmes • Interest in exchanging knowledge and experiences within a European network • Ability to organise and structure activities to foster effective engagement • Seeks personal growth and development while acting as a role model for others. • Willingness to learning about gender dynamics in energy poverty



	• Availability to participate in project activities while balancing other responsibilities • Recognised for their efforts in community development and sustainability • Networked with diverse stakeholders to strengthen community initiatives
Lithuania	• Able to communicate clearly and confidently in English and Lithuanian. • Comfortable with public speaking and engaging with different audiences. • Experience with leading workshops, presentations and dynamisation. • Experience with engaging community members and clearly explaining complex projects. • Keen on applying their knowledge to energy access and rights actions, enhancing the benefits of the project thanks to the community engagement. • Interested in exchanging knowledge and experiences within a European network. • Available to participate in project activities while balancing other responsibilities. • Gender balance in ambassador profiles. • Demonstrated commitment to energy efficiency and sustainable initiatives.
Austria	Community engagement • Directly works with low-income households. • Multilingual outreach materials. • Deep ties to local communities. • Experience with structurally disadvantaged groups. Outreach skills: • Workshop leader for social workers and energy advisors. • Public speaker. • Skilled in inclusive communication, intersectional approaches, and empowerment formats. Focus on vulnerable groups: • Energy poverty, behavioural change, low-barrier support, renovation communication • Gender justice, people with migration background inclusion, neighbourhood activation.
Germany	Community Connection and Influence • Strong local presence and recognition within the community • Well-connected with key stakeholders, including policymakers, businesses, NGOs, and citizens • Active in social networks and capable of engaging diverse groups • Awareness level on energy poverty and gender topics • Experience working with diverse gender groups, including women, LGBTQ+ individuals, and other marginalised communities. Communication and Representation • Ability to communicate clearly and confidently in the local language



	• Comfortable with public speaking and engaging with different audiences (It is important to note here that confidence in public speaking is often a male trait. GENDER4POWER aims especially to give the opportunity, tools, confidence and the safe space to engage with various energy sector stakeholders) • Ability to advocate inclusively: sensitivity to perspectives, especially regarding gender, and ability to represent and amplify the voices of the entire community • Competence in gender-inclusive communication: use of inclusive language and commitment to ensuring all voices are heard, especially those often marginalised. Advocacy & Community Impact • Committed to addressing energy poverty and connecting affected households with support • Motivates and encourages community participation in energy initiatives • Promotes energy-efficient renovations and sustainable practices • Helps build community capacity to take action on energy issues • Contributes to a just energy transition by connecting people, experiences, and needs. • Ability to recognise and address gendered barriers to participation in community programmes.
--	---

IV/ Challenges

The recruitment and contracting of ambassadors presented several common challenges across the consortium. The most significant difficulty concerned finding a practical and fair contracting model for the ambassadors' symbolic financial compensation. While the role was primarily voluntary, partners wished to recognise the ambassadors' time and contributions without creating unnecessary administrative burdens. In practice, however, national regulations often required individuals to hold self-employed or employed status to receive payments, as only those able to issue invoices could be contracted. This excluded some interested candidates, including non-EU citizens and students whose scholarship conditions prohibited earning additional income. These restrictions limited inclusiveness and, in some cases, prevented the participation of people whose lived experience would have been highly relevant to the project.

Identifying suitable candidates also proved demanding. The ambassador role required individuals who were not only knowledgeable and motivated but also trusted within their communities and capable of bridging between the project and local residents. In some countries, many candidates were already active in community work and lacked time for further commitments. Others had full-time jobs or family responsibilities that restricted their ability to engage regularly, even when they were enthusiastic about the initiative.

The hiring of some ambassadors was only possible for people with no administrative limitations, demonstrating the difficulties of including people with



migration background in this type of project and going against the core spirit of GENDER4POWER, which seeks to involve people from diverse backgrounds and experiences in tackling energy poverty. This limitation reflects a broader structural issue within current funding and administrative frameworks, which often lack the flexibility needed to accommodate informal or non-traditional participants, thereby unintentionally excluding some of the very groups such programmes aim to empower.

Administrative complexity added further difficulties. In some contexts, dual contracting procedures increased bureaucracy, while national legal frameworks limited the flexibility needed to involve diverse participants. Such structural barriers sometimes constrained inclusiveness in ways beyond the partners' control, revealing how existing administrative systems can unintentionally hinder participation by those most in need of support. Despite these challenges, the recruitment process provided valuable insights. It underlined the importance of **flexible contracting arrangements, trust-based recruitment, and the need for more inclusive frameworks** that enable all community members to contribute to energy transition efforts.

Recommendations

Based on the experiences of the GENDER4POWER consortium, several key lessons and recommendations can inform the design of future ambassador programmes or similar community-based initiatives.

First and foremost, **bureaucratic and administrative procedures should be simplified**. Complex contracting requirements often created unnecessary barriers to participation. Future programmes would benefit from more flexible mechanisms that allow the inclusion of a wider range of community members, including those without formal employment or self-employed status.

Flexibility and trust are essential to a successful ambassador model. Direct invitations and collaboration with individuals already known to project partners helped to build strong, trust-based relationships. This approach allowed ambassadors to contribute meaningfully without rigid administrative constraints. To support this, it is important to **clearly outline ambassadors' tasks, timelines, and expected time commitments**, enabling potential candidates with full-time jobs or other responsibilities to assess their ability to participate from the outset.

Direct and personal engagement proved the most effective recruitment method. One-to-one conversations, recommendations, and community-based discussions secured the highest levels of commitment. Future initiatives should therefore prioritise ambassadors' **embeddedness in their communities and their trust-building skills**. In the case of energy communities, recruiting from within the community itself ensures stronger recognition, legitimacy, and participation.

Providing **modest expense allowances** was also beneficial. This practice enabled ambassadors to participate without financial strain while preserving the voluntary and supportive nature of their involvement. The use of transparent mechanisms—



such as an annual statement of account to partially reimburse agreed expenses—helped maintain clarity and accountability without compromising flexibility.

In addition, partners found value in **building connections with similar projects and local initiatives** to identify potential ambassadors and foster cooperation. Preparing clear, accessible informational materials that explain the ambassador role and principles of collaboration can also help to spark early interest and open dialogue. Organising **in-person introductory meetings** at an early stage is recommended to establish mutual understanding, align expectations, and clarify working rhythms and available resources.

Recommendations for EU-level Programmes

- At the structural level, future EU-funded projects should **normalise fair compensation for local actors' time and involvement** when their participation is essential to achieving project objectives. This would help avoid reinforcing existing inequalities and better reflect the realities of community engagement. Developing **dedicated and adaptive funding lines** that accommodate such participatory models would also allow for greater inclusiveness and sustainability.

Overall, any replication of the ambassador approach should prioritise **community-based outreach, transparent role descriptions, flexible contracting mechanisms, and early involvement of local leadership structures**. Clear communication, mutual trust, and adaptability remain the foundation of a successful and inclusive ambassador programme.

Conclusion

The implementation of the ambassador programme was not without its challenges. Partners faced significant administrative and legal obstacles, particularly concerning the contracting of ambassadors and the limitations imposed by existing frameworks. Nevertheless, creative solutions were found, for instance, through flexible contracting and tailored engagement approaches, which in some cases enabled the hiring of up to three ambassadors.

Despite these hurdles, the ambassador programme has demonstrated that a community-based and transparent approach can effectively engage WLINTA* beneficiaries within a project that bridges technical and social dimensions, such as GENDER4POWER. The experience revealed, however, that current contracting regulations still prevent many traditionally excluded individuals from formally joining EU-funded project activities and being compensated for their time and expertise.

The combination of direct engagement, clear selection criteria, and flexible contracting mechanisms proved successful in meeting both project and candidates' needs, while maintaining inclusivity. Across countries, each pair or group of ambassadors bring together complementary strengths, blending local connections and grassroots outreach with policy, financial, or technical expertise. These diverse profiles create a strong foundation for meaningful and inclusive community engagement.



The ambassadors are now well positioned to strengthen outreach and representation of women and structurally marginalised groups, including those facing discrimination based on age, disability, gender, or migration background, within the ongoing energy transition.

The lessons learned through this process, alongside detailed methodological guidance and further recommendations, will be compiled in the forthcoming **GENDER4POWER Replication Blueprint**, supporting other initiatives seeking to develop inclusive ambassador programmes and community-driven energy solutions.





GENDER4POWER

Program 'Shine On'

ambasadorjev v Sloveniji

Poročilo o programu ambasadorjev v Sloveniji

October 2025

Luka Mofardin, dr. Lidija Živčil, dr. Quentin Drouet
Focus, društvo za sonaraven razvoj





Kazalo

Uvod	3
Metodologija	3
I/ Nacionalni kontekst	3
II/ Postopek izbire ambasadorjev	3
III/ Profil ambasadorjev	5
IV/ Izzivi	6
V/ Priporočila	7
Zaključek	7





Uvod

Ta povzetek predstavlja izvajanje programa ambasadorjev Shine On v Sloveniji kot del projekta GENDER4POWER, ki ga financira Evropska unija. Program si prizadeva ublažiti energetske revščine z ukrepi, ki upoštevajo vidik spola, in z vključevanjem gospodinjstev, ki se soočajo z energetske revščine, v energetske skupnosti. Dokument opisuje nacionalni kontekst, postopek izbora ambasadorjev ter njihove profile. Povzetek izpostavlja izzive, s katerimi so se srečevali, in podaja priporočila za ponovitev programa v prihodnjih fazah.

Metodologija

Ta dokument je povzetek slovenskih izkušenj s programom ambasadorjev. Podrobnejši vpogled je na voljo v celotnem projektnem poročilu o programu.

I/ Nacionalni kontekst

V Sloveniji je približno 7 % gospodinjstev (okoli 109.000 ljudi) prizadetih zaradi energetske revščine. Med ranljivimi skupinami so predvsem starejši, ženske – zlasti gospodinjstva, ki jih vodijo ženske – ter najemniki. Mnoga od teh gospodinjstev se soočajo s težavami pri dostopu do cenovno dostopne energije, ukrepov za izboljšanje energetske učinkovitosti in rešitev s področja obnovljivih virov energije.

Ambasadorji programa Shine On imajo ključno vlogo pri premoščanju vrzeli med politikami in lokalnimi skupnostmi. Njihovo delo pomaga opolnomočiti gospodinjstva, povečati ozaveščenost o razpoložljivih rešitvah ter spodbuja vključevanje v energetske skupnosti – eno ključnih orodij v boju proti energetske revščini, ki obenem prispeva k večji socialni koheziji.

Program deluje v okolju, kjer se energetske skupnosti šele razvijajo, zato je treba vlagati v krepitev zmogljivosti, gradnjo zaupanja in razvoj vključujočih pristopov, da najranljivejše skupine ne bi ostale ob strani.

II/ Postopek izbire ambasadorjev

Načini doseganja kandidatov: Kandidate smo iskali prek lokalnih in nevladnih organizacij, mrež energetske skupnosti ter obstoječih stikov Focusa z ranljivimi skupinami. Najbolj učinkoviti so se izkazali neposredni stiki, ki jih je Focus vzpostavil skozi večletno delo na področju energetske revščine. Ker je Slovenija majhna država, pilotna lokacija Hrastnik pa majhno mesto, je bilo potencialnih kandidatov – bodisi tistih, ki so povezani s skupnostjo, bodisi strokovnjakov s področja energetske revščine in/ali energetske skupnosti – razmeroma malo.

Zaradi tega so bila prizadevanja usmerjena v sodelovanje z institucionalnimi partnerji. V sodelovanju z Občino Hrastnik, kjer poteka slovenski pilotni projekt, se je ena od občinskih predstavnikov odločila pridružiti programu kot ambasadorka. Ključni dejavniki pri njeni izbiri so bili dobro poznavanje lokalne skupnosti, razpoložljivost in osebna zavezanost projektu.





Poleg tega smo k sodelovanju povabili Inštitut za inovacije in razvoj Univerze v Ljubljani, ki razpolaga s strokovnim znanjem na področju energetske revščine. Ena od njihovih predstavnic je sprejela vabilo in programu dodala dragoceno strokovno znanje ter izkušnje. V primeru kandidatke iz Občine Hrastnik so bili ključni kriteriji, na katere smo se osredotočili:

- Močna lokalna prisotnost in prepoznavnost v skupnosti
- Dobro povezanost s ključnimi deležniki, vključno s političnimi odločevalci, podjetji, NVO in prebivalci
- Aktivnost na družbenih omrežjih in sposobnost vključevanja različnih skupin
- Sposobnost jasnega in samozavestnega komuniciranja v lokalnem jeziku
- Zavezanost k reševanju energetske revščine in povezovanju prizadetih gospodinjstev s podporo
- Motivirajo in spodbujajo udeležbo skupnosti v energetskih pobudah
- Pomagajo graditi kapacitete skupnosti za ukrepanje na področju energetskih vprašanj
- Prispevajo k pravični energetski tranziciji s povezovanjem ljudi, izkušenj in potreb
- Pripravljeni sodelovati v programih usposabljanja, vključno z usposabljanjem trenerjev (Training-of-Trainer)
- Razpoložljivi za sodelovanje pri projektnih dejavnostih ob usklajevanju drugih obveznosti

V primeru kandidatke z Inštituta za inovacije in razvoj Univerze v Ljubljani smo se pri izboru osredotočili na naslednja merila.

- Dobra povezanost s ključnimi deležniki, vključno s političnimi odločevalci, podjetji, NVO in prebivalci
- Aktivnost na družbenih omrežjih in sposobnost vključevanja različnih skupin
- Sposobnost jasnega in samozavestnega komuniciranja v lokalnem jeziku
- Zmožnost javnega nastopanja in komuniciranja z različnimi občinstvi
- Sposobnost zagovarjati vključujoče pristope, občutljivost na različne perspektive, zlasti glede spola, in sposobnost zastopanja ter okrepitve glasov celotne skupnosti
- Kompetentnost v spolno vključujoči komunikaciji: uporaba vključujočega jezika in zavezanost zagotavljanju, da so slišani vsi glasovi, še posebej tisti, ki so pogosto marginalizirani
- Zavezanost k reševanju energetske revščine in povezovanju prizadetih gospodinjstev s podporo
- Motiviranost in spodbujanje udeležbe skupnosti v energetskih pobudah





- Spodbujanje energetske učinkovitih prenov in trajnostnih praks
- Sposobnost pomagati graditi kapacitete skupnosti za ukrepanje na področju energetskih vprašanj
- Sposobnost prispevati k pravični energetski tranziciji s povezovanjem ljudi, izkušenj in potreb
- Sposobnost prepoznati in odpraviti spolno pogojene ovire za udeležbo v skupnostnih programih
- Pripravljenost sodelovati v programih usposabljanja, vključno z usposabljanjem trenerjev (Training-of-Trainer)
- Zanimanje za izmenjavo znanja in izkušenj v evropski mreži
- Sposobnost organizirati in strukturirati dejavnosti za učinkovito vključevanje
- Stremijo k osebni rasti in razvoju ter delujejo kot vzor drugim
- Pripravljenost se učiti o dinamiki spola v energetski revščini
- Razpoložljivost za sodelovanje pri projektnih dejavnostih ob usklajevanju drugih obveznosti
- Prepoznavnost po svojem prispevku k razvoju skupnosti in trajnostnemu delovanju
- Povezanost z različnimi deležniki za krepitev skupnostnih iniciativ

Ob pripravi tega poročila oblika pogodbenega razmerja še ni bila določena; te informacije bodo na voljo v kasnejši fazi. Ambasadorki bodo za opravljeno delo v okviru projektnih dejavnosti izstavili račun.

III/ Profil ambasadorjev

1	Ambasador 1	Ambasador 2
Spol	Ženska	Ženska
Poklic	Javna strokovnjakinja na občini	Arhitekturna inženirka, specializirana za energetske načrtovanje
Državljanstvo	Slovensko	Slovensko
Starostna skupina	30-40 let	30-40 let
Raven delovanja	Lokalna	Nacionalna



Iniciative /
Izkušnje v
skupinah /
Omrežje

- Aktivno je sodelovala na delavnicah v okviru projekta **Renoverty LIFE** na lokalni ravni v regiji Zasavje.
- V svojih javnih funkcijah na občini dela neposredno z državljani in razvija javne politike, ki jih opolnomočijo.
- Koordinira projekt **LIFE Renov-AID**, ki združuje nacionalne deležnike za povečanje energetske učinkovitosti stanovanj z implementacijo modela **One Stop Shop** v slovenskih občinah.
- Leta 2025 je bila del programa **Mladih energetskih ambasadorjev**, ki ga je vodila Evropska komisija (Direktorat za energijo).
- Sodelovala je na **Evropskem tednu trajnostne energije** 10.–12. junija 2025 v Bruslju.
- Redno je imela predstavitve o vprašanjih spola v energetske sektorju (npr. 6. marca 2025: *When comfort is not necessarily green and healthy. When is it enough for us?*).

Obe ambasadorki sta ženski, stari med 30 in 40 let. Ambasadorka iz občine ima politološko izobrazbo, medtem ko je ambasadorka iz IRI po poklicu gradbena inženirka. Usklajenost z merili je pojasnjena v zgornjem razdelku.

IV/ Izzivi

Postopek izbora na nacionalni ravni je prinesel več izzivov. Sprva je Focus stopil v stik z organizacijami, ki že delajo z ranljivimi skupinami. Odziv je bil kljub temu omejen, zato je bilo le malo potencialnih kandidatov mogoče prepoznati prek tega pristopa.

Zato smo se odločili za neposrednejši pristop in stopili v stik s posamezniki, ki so dejavni v lokalni skupnosti ali delujejo na področju energetske revščine. Prvi kandidat, ravnateljica lokalne šole, je izkazala veliko zanimanje, vendar zaradi obsega svojih obveznosti ni mogla prevzeti vloge ambasadorja.

Drugi izzivi so vključevali:

- Omejeno poznavanje programa ambasadorjev ob prvi objavi je zmanjšalo število zainteresiranih kandidatov.





- Težave pri doseganju najbolj ranljivih skupin, zlasti starejših in izoliranih gospodinjstev, ki so pogosto najbolj prizadeta zaradi energetske revščine, a jih je težko neposredno vključiti.

Eden od izzivov, ki bi ga bilo treba nasloviti v primeru ponovitve programa, je omejena razpoložljivost posameznikov, primernih za vlogo ambasadorjev na področju energetskih skupnosti ali energetske revščine – primernih kandidatov ni veliko, tisti, ki imajo nekaj izkušenj, pa so pogosto preobremenjeni z drugimi obveznostmi.

Poleg tega je pri ponovitvi programa ključno upoštevati obremenjenost kandidatov. Posamezniki z znanjem o energetskih skupnostih in/ali energetske revščini so pogosto preobremenjeni z delom. Ena od možnosti bi bila zagotovitev ustrezne finančne nadomestitve.

V/ Priporočila

Čeprav so odprti razpisi dober način za doseganje ljudi, ki niso neposredno povezani z organizacijo, so se pretekle izkušnje pokazale kot manj učinkovite. Neposredni stiki z obstoječim omrežjem Focusa so se izkazali za uspešnejši pristop, kar je verjetno posledica majhnosti države, ki omogoča lažji osebni stik.

Projektni partner Focus bi v primeru ponovne vzpostavitve in izvedbe programa ambasadorjev priporočal naslednje:

- **Jasneje opredeliti vloge ambasadorjev**, vključno s specifičnimi nalogami, časovnimi okviri in pričakovanimi urami, da lahko kandidati z redno zaposlitvijo realno razmislijo o sodelovanju.
- **V kontekstu energetskih skupnosti** dati prednost zaposlovanju posameznikov znotraj skupnosti, da se spodbuja zaupanje, prepoznavnost in aktivno sodelovanje.

Pri izvajanju ponovitve je treba dati prednost pristopom, ki temeljijo na skupnosti, jasno opredeljenim in preglednim vlogam, prilagodljivim pogodbam ter proaktivnemu vključevanju vodstvenih struktur skupnosti že od samega začetka.

Zaključek

Program ambasadorjev **“Shine On”** v Sloveniji je bil uspešen v fazi rekrutiranja, zahvaljujoč gradivom in okvirjem, ki jih je zagotovil WECF, ter aktivaciji obsežnega omrežja Focusa za identifikacijo kandidatov z znanjem na področju energetike in vprašanj spola.

Rekrutiranje dveh ambasadork je ustvarilo dopolnjujoč pristop: ena ambasadorka ima velik potencial za lokalne povezave in neposredno sodelovanje z gospodinjstvi ter občinskimi službami, medtem ko lahko druga prispeva na nacionalni ravni, podpira odzivnost na področju politik, financ in prava. Skupaj tvorita dopolnjujočo ekipo, sposobno celovito in učinkovito uresničevati cilje projekta.





GENDER4POWER „Shine on Ambassador“ programa Lietuvoje

Ataskaita apie ambasadorių
programą Lietuvoje

2025 m. spalio

VšĮ „Atnaujinkime miestą“ (Amiestas)





Turinys

Įvadas	3
I/ Šalies kontekstas	3
II/ Ambasadorių samdymo procesas	3
III/ Ambasadorių profiliai	4
IV/ Iššūkiai.....	5
V/ Rekomendacijos	6
Išvados.....	6





Ivadas

Šiame dokumente pateikiama „Shine On Ambassador“ programos, įgyvendinamos Vilniuje pagal GENDER4POWER projektą, apžvalga. Jame aprašomas ambasadorių vaidmuo siekiant užmegzti ryšius, veiklos kontekstas, jų atrankos ir sutarčių sudarymo procesai. Be to, dokumente pristatomi ambasadorių profiliai, įgyvendinimo metu patirti iššūkiai ir pateikiamos rekomendacijos, kaip šią programą būtų galima pakartoti panašiuose kontekstuose.

I/ Šalies kontekstas

„Shine On“ ambasadoriai – dr. Viktorija Tauraitė ir Jonas Juodka – atliks pagrindinį vaidmenį jungiant GENDER4POWER projektą su vietos bendruomenėmis. Abu jie gyvena Žirmūnuose – viename iš tankiausiai apgyvendintų Vilniaus rajonų. Todėl šio rajono gyventojai ir bus jų pagrindinė tikslinė grupė.

Žirmūnai – centrinėje Vilniaus dalyje esantis, tankiai apgyvendintas gyvenamasis rajonas, daugiausia pastatytas sovietmečiu. Čia gausu senstančių daugiabučių namų. Pastatų fondas paprastai pasižymi menku energiniu efektyvumu – prasta šilumos izoliacija, pasenusiais šildymo sistemų sprendimais ir didelėmis energijos sąnaudomis. Dėl šių priežasčių Žirmūnai yra vienas iš prioritetinių rajonų savivaldybės energinio efektyvumo didinimo ir renovacijos programose. Daugelis gyventojų susiduria su finansiniais ir organizaciniais atnaujinimo barjeriais: ribotu finansavimu, menku supratimu apie ilgalaikę renovacijos naudą ir sunkumais koordinuojant sprendimus tarp daugelio butų savininkų. Šie veiksniai, kartu su augančiomis energijos kainomis, didina energetinio skurdo riziką, ypač tarp senyvo amžiaus, mažas pajamas gaunančių ir vienišų asmenų namų ūkių.

Vietos asociacijos ir bendruomeninės grupės Žirmūnuose pastaraisiais metais tampa vis aktyvesnės sprendžiant miesto atnaujinimo klausimus. Jos dalyvauja tokiose iniciatyvose kaip „Žirmūnų trikampis“ ir Vilniaus kaimynijų programa, kurios remia kiemų atnaujinimą, žaliųjų erdvių plėtrą ir gyventojų įtraukimą. Tačiau daugiabučių savininkų bendrijoms dažnai trūksta techninių žinių ar duomenų, reikalingų efektyviai planuoti ir įgyvendinti energinio efektyvumo priemones. Išsamių, pagal lytį ir pajamas išskaidytų energijos duomenų trūkumas savivaldybės sistemose taip pat riboja tikslingų politikos priemonių kūrimą.

Nepaisant šių iššūkių, Žirmūnai turi didelį potencialą įtraukiai, bendruomenės iniciatyvomis grįstai renovacijai ir energijos transformacijai. Dėl savo centrinės vietos, aktyvios pilietinės bendruomenės ir vykdomų renovacijos projektų šis rajonas galėtų tapti pavyzdžiu mažinant energetinį skurdą ir gerinant senų daugiabučių namų energinį naudingumą.

II/ Ambasadorių samdymo procesas

Vienas iš ambasadorių – Jonas Juodka – buvo atrinktas remiantis patikrinta bendradarbiavimo su mūsų organizacija („Atnaujinkime miestą“) patirtimi. Jo





ankstesnis dalyvavimas parodė stiprų įsipareigojimą, patikimumą ir gebėjimą veiksmingai bendrauti su bendruomene, todėl jis buvo savaime suprantamas pasirinkimas šiai pareigybei.

Kita ambasadorė – Viktorija Tauraitė – buvo atrinkta remiantis patikima rekomendacija, kurioje buvo pabrėžta jos kompetencija, bendruomeninio įsitraukimo įgūdžiai ir veiklos atitikimas projekto tikslams.

Svarbiausias atrankos kriterijus buvo aktyvus dalyvavimas vietos bendruomenės veikloje. Kitas svarbus kriterijus buvo lyčių pusiausvyra, kurią mums pavyko išlaikyti – viena iš ambasadorių yra moteris, o kitas ambasadorius – vyras.

Pasirinktas sutarties tipas – individualios veiklos pažyma. Šis būdas yra tinkamiausias ambasadorių samdymui, nes suteikia paprastą, lankstų ir teisiškai pripažintą bendradarbiavimo modelį trumpalaikiam ar daliniam darbui Lietuvoje. Jis leidžia ambasadoriams išrašyti sąskaitas už suteiktas paslaugas, savarankiškai tvarkyti mokesčius ir socialinio draudimo įmokas, taip pat suteikia abiem pusėms administracinį aiškumą be darbo sutarties sudėtingumo. Tokia tvarka yra ekonomiškai projektui, atitinka Lietuvos teisės aktų reikalavimus ir tinka nepriklausomam, projektiniu pagrindu vykdomam ambasadorių darbui.

III/ Ambasadorių profiliai

Viktorija ir Jonas papildė vienas kitą skirtingais įgūdžiais ir patirtimi:

Viktorija turi galias ekonomikos ir mokslinių tyrimų žinias, plačiai publikuoja temomis, susijusiomis su darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, laimės ekonomika bei namų ūkių finansiniu elgesiu, ir geba sudėtingas sąvokas aiškiai perteikti visuomenei. Tuo tarpu Jonas turi didelę patirtį urbanistikos, valdymo ir bendruomenės lyderystės srityse – jis buvo „Žirmūnų trikampio“ projekto ambasadorius, o šiuo metu eina vietos daugiabučių savininkų bendrijos pirmininko pareigas.

Kartu jie turi galimybę telkti pažeidžiamus namų ūkius, skatinti įtraukų dialogą ir didinti sąmoningumą energetikos bei lyčių lygybės klausimais, padėdami gyventojams bendrai kurti atsinaujinančios energijos sprendimus – nuo smulkių renovacijų iki saulės elektrinių įrengimo ir dalyvavimo energetikos bendrijose.

Ambasadorė Viktorija Tauraitė

Viktorija yra ekonomikos mokslų daktarė, dirba privačiame sektoriuje ir dėsto Vytauto Didžiojo universiteto Ekonomikos ir vadybos fakultete. Ji yra publikavusi 24 mokslinius straipsnius nacionaliniuose ir tarptautiniuose žurnaluose įvairiomis ekonomikos temomis, įskaitant darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nuostolių baimės efektą, laimės ekonomiką bei lankstaus saugumo modelį.





Ji dalyvavo 33 nacionalinėse ir tarptautinėse mokslinėse konferencijose, kuriose pristatė savo tyrimų rezultatus. Be to, Viktorija aktyviai siekia, kad mokslas būtų prieinamas ir suprantamas visuomenei: įvairiose žiniasklaidos priemonėse yra paskelbti 85 jos ekspertiniai straipsniai aktualiomis ekonomikos temomis – darbo rinka, infliacija, bazinės palūkanų normos, atlyginimai, ekonominės prognozės ir kt. Ji taip pat yra davusi 47 interviu televizijos ir radijo laidoms ekonomikos klausimais, tarp kurių – vieno asmens namų ūkių ekonomika, keturių dienų darbo savaitė, laimė, taupymas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Be to, Viktorija eina Lietuvos mokslo tarybos ekspertės pareigas ekonomikos srityje.

Ambasadorius Jonas Juodka

Jonas Juodka turi didelę patirtį viešojo administravimo, politikos ir projektų valdymo srityse – jis yra dirbęs prezidento patarėju, Europos Parlamento nario asistentu, direktoriumi ir skyriaus vadovu. Jo profesinė patirtis taip pat apima užsienio rinkų analizę, viešuosius ryšius ir valdymo sritį, kurioje jis ilgą laiką dirbo kaip tarybos narys.

Be profesinės veiklos, Jonas aktyviai dalyvauja bendruomeninėje veikloje – jis yra namo bendrijos pirmininkas Žirmūnuose, viename didžiausių gyvenamųjų rajonų Vilniuje. J. Juodka taip pat buvo „Žirmūnų trikampio“ projekto ambasadorius – šis projektas atgaivino gyvenamąją teritoriją, įrengiant naujus pėsčiųjų ir dviračių takus, sporto aikštelę, aikštę su poilsio zona, vaikų žaidimų aikšteles, pasodinant naujus medžius ir krūmus. Šios iniciatyvos pagerino gyventojų pasitenkinimą gyvenamąja aplinka ir prisidėjo prie bendros gyvenimo kokybės kilimo.

Lentelė nr. 1

Kriterijus	Ambasadorė Viktorija Tauraitė	Ambasadorius Jonas Juodka
Lytis	Moteris	Vyras
Išsilavinimas	Ekonomika (daktaro laipsnis)	Tarptautiniai santykiai (magistras)
Lyderystė	Straipsniai įvairiomis ekonomikos temomis	„Žirmūnų trikampio“ ambasadorius, namo bendrijos pirmininkas

IV/ Iššūkiai

Didžiausias iššūkis buvo sezono metas – vasara, kai vyko ambasadorių atrankos procesas. Dėl akivaizdžių priežasčių daugelis žmonių, taip pat ir mūsų





ambasadoriai, tuo metu atostogavo, todėl visas samdymo procesas užtruko ilgiau nei tikėtasi.

V/ Rekomendacijos

Siekiant pakartoti programą, rekomenduojama:

- prioritetą teikti ambasadorių įsitraukimui į vietos bendruomenę ir pasitikėjimo kūrimo įgūdžiams;
- taikyti paprastas sutarčių sudarymo schemas;
- vengti atrankos proceso atostogų sezono metu.

Išvados

Vilniuje vykdoma „Shine On Ambassador“ programa rodo, kad projekto sėkmė priklauso nuo ambasadorių, kurie yra glaudžiai susiję su vietos bendruomene ir kuriais gyventojai pasitiki. Skirtingų sričių bei kompetencijų derinys – akademinių tyrimų ir viešosios komunikacijos, kurias atstovauja dr. Viktorija Tauraitė, bei valdymo ir bendruomenės lyderystės, kurias įkūnija Jonas Juodka – bus ypač veiksmingas mobilizuojant gyventojus ir skatinant įtraukius dialogus apie energetinį skurdą ir lyčių lygybę.





GENDER4POWER

“Shine on”

Botschafter:innen- Programm in Österreich

Oktober 2025

Altan Sahin und Kerstin Schilcher
Austrian Energy Agency





Botschafter:innenprogramm in Österreich

Im Rahmen des EU-Projekts GENDER4POWER wurde in Österreich das „Shine On“-Botschafter:innenprogramm gestartet. Ziel des Programms ist es, die soziale Dimension der Energiewende zu stärken – insbesondere durch Bewusstseinsbildung zu Energiearmut, die Förderung von Energy Literacy, die Einbindung vulnerabler Gruppen in Transformationsprozesse sowie die Teilhabe an Energiegemeinschaften. Damit trägt das Programm dazu bei, dass technologische Innovationen der Energiewende durch soziale Innovationen ergänzt und nachhaltig in die Gesellschaft eingebettet werden.

Der österreichische Demonstrator befindet sich im Schweizerhaus Hadersdorf, einer Einrichtung des Evangelischen Waisenversorgungsverein Wien (EWV), die Menschen in sozial schwierigen Lebenssituationen unterstützt. Dort werden Ansätze erprobt, wie soziale Betreuung, gemeinschaftliche Energieerzeugung und – im Rahmen möglicher baulicher Verbesserungen – energieeffiziente Gebäudenutzung miteinander verbunden werden können. Ziel ist es, inklusive Modelle der Energieproduktion und -nutzung zu fördern, die langfristig soziale Teilhabe und energetische Unabhängigkeit stärken.

Die Shine On Botschafter:innen in Österreich bringen komplementäre Kompetenzen aus den Bereichen soziale Energieberatung, Renovierungskommunikation, Geschlechtergerechtigkeit und Nachbarschaftsaktivierung ein. Sie kombinieren technisches Wissen mit sozialer Empathie und vermitteln zwischen Fachakteur:innen und den Zielgruppen. Durch niedrigschwellige, dialogorientierte Formate fördern sie Vertrauen, Handlungskompetenz und Beteiligung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen. So werden Themen wie Energieeffizienz, Sanierung und Teilhabe nicht nur technisch, sondern auch sozial und geschlechtersensibel adressiert – ein entscheidender Schritt zu einer gerechten Energiewende.

Das österreichische Botschafter:innenprogramm zeichnet sich durch ein flexibles, vertrauensbasiertes Kooperationsmodell aus. Anstelle starrer Arbeitsverträge wurden maßgeschneiderte Vereinbarungen entwickelt, die Aktivitäten, Aufwandsentschädigungen und die erforderliche Flexibilität festlegen. Diese Struktur reduziert administrative Hürden und ermöglicht eine praxisnahe, ressourcenschonende Zusammenarbeit. Sie stärkt Eigenverantwortung und fördert langfristiges Engagement auf lokaler Ebene.

Obwohl sich das Programm noch in einer frühen Umsetzungsphase befindet, zeigt sich bereits, dass die Verbindung von technischer Expertise, sozialem Engagement und gender-sensibler Perspektive ein wirksames Instrument zur Förderung einer inklusiven, gerechten und partizipativen Energiewende ist.

Der österreichische Beitrag zu GENDER4POWER – getragen von der Österreichischen Energieagentur im Bereich des Botschafter:innenprogramms und der B-NK GmbH im Bereich des Demonstrators – bietet wertvolle Erkenntnisse für die Weiterentwicklung von Strategien zur Stärkung von Teilhabe, Gleichstellung und sozialer Nachhaltigkeit in europäischen Energieprojekten.





GENDER4POWER

Πρόγραμμα

“Shine on” Ambassador
στην Ελλάδα

Αναφορά για το πρόγραμμα
των ambassadors στην
Ελλάδα

Οκτώβριος 2025

Σάντυ Φαμελιάρη



Πίνακας Περιεχομένων



Εισαγωγή	3
Μεθοδολογία	3
I/ Εθνικό πλαίσιο	3
II/ Διαδικασία πρόσληψης των ambassadors	3
III/ Προφίλ των ambassadors	5
IV/ Προκλήσεις	5
V/ Προτάσεις	6
Συμπέρασμα	6



Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση περιγράφει τη διαδικασία επιλογής των δύο Shine-On Ambassadors που διορίστηκαν για το τοπικό επιδεικτικό έργο στο πλαίσιο του προγράμματος GENDER4POWER. Περιγράφει λεπτομερώς τη διαδικασία πρόσληψης, τα προφίλ των ambassadors, τα κριτήρια αξιολόγησης και τις προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν, αιτιολογώντας τις τελικές επιλογές υπό το πρίσμα του συγκεκριμένου πλαισίου. Το επιδεικτικό έργο αφορά στον Υπερίωνα, μια συμπεριληπτική ενεργειακή κοινότητα με έδρα την Αθήνα, της οποίας οι πρακτικές αποτέλεσαν τη βάση για αυτή τη διαδικασία. Με 122 μέλη και 11 ωφελούμενους/ες που έχουν ήδη συμμετάσχει, ο Υπερίων προσφέρει ένα διαμορφωμένο υπόβαθρο και ευρεία συμμετοχή.

Μεθοδολογία

I/ Εθνικό πλαίσιο

Το επιδεικτικό έργο του GENDER4POWER στην Ελλάδα εντάσσεται στην ενεργειακή κοινότητα Υπερίων, μια συμπεριληπτική και δημοκρατική πρωτοβουλία με έδρα την αστική Αθήνα. Ο Υπερίων συγκεντρώνει 122 μέλη, κυρίως νοικοκυριά, καθώς και κοινωνικές επιχειρήσεις και ΜΚΟ, και λειτουργεί με βάση τις αρχές της συνεργασίας, δίνοντας προτεραιότητα στην ενεργειακή δημοκρατία, τη διαφάνεια και την ευρεία συμμετοχή. Η ειδική ομάδα εργασίας της για την ενεργειακή φτώχεια θα διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στην υποστήριξη της υλοποίησης του έργου.

Οι ωφελούμενες του έργου είναι κυρίως γυναίκες, με έμφαση σε εκείνες που πλήττονται από ενεργειακή φτώχεια. Στο πλαίσιο αυτό, οι Shine-On Ambassadors προέρχονται απευθείας από τον Υπερίωνα, εξασφαλίζοντας ότι μπορούν να λειτουργήσουν ως αξιόπιστοι σύνδεσμοι μεταξύ των γυναικών δικαιούχων και της κοινοπραξίας του έργου. Ο ρόλος τους είναι ζωτικής σημασίας: συμβάλλουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης, στην ενίσχυση της επικοινωνίας και στη διασφάλιση ότι οι στόχοι και οι πόροι του έργου είναι προσβάσιμοι σε όσους έχουν μεγαλύτερη ανάγκη.

Πέρα από τα παραπάνω, οι ambassadors συμβάλλουν στην ενσωμάτωση του έργου στο ευρύτερο οικοσύστημα των δραστηριοτήτων του Υπερίωνα. Η συμμετοχή τους διασταυρώνεται μεταξύ της δράσης των τοπικών κοινοτήτων, της συνεργασίας των δήμων, και των εθνικών και ευρωπαϊκών δικτύων ενέργειας. Με αυτόν τον τρόπο, ενισχύουν τη φωνή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, υποστηρίζουν την ενδυνάμωσή τους μέσω της εκπαίδευσης σε ενεργειακά θέματα και ενισχύουν την άνευ αποκλεισμού ενεργειακή μετάβαση. Με αυτόν τον τρόπο, οι ambassadors καλύπτουν τις ανάγκες του έργου, και ταυτόχρονα ενισχύουν τον Υπερίωνα ως πρότυπο δίκαιης και συμμετοχικής ενεργειακής δημοκρατίας.

II/ Διαδικασία πρόσληψης των ambassadors

Η απόφαση να προσληφθούν ως ambassadors άτομα από την κοινότητα του Υπερίωνα ελήφθη νωρίς στη διαδικασία. Αυτή η προσέγγιση επιλέχθηκε ως τρόπος ενίσχυσης της συμμετοχής των μελών και διασφάλισης της συν-δημιουργίας καθ'





όλη τη διάρκεια της υλοποίησης του έργου. Κατά συνέπεια, υιοθετήθηκε μια εσωτερική και στοχευμένη στρατηγική πρόσληψης αντί για μια ευρεία δημόσια πρόσκληση.

Μέθοδοι προσέγγισης:

Η διαδικασία πρόσληψης βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό στην προσωπική και άμεση αλληλεπίδραση με την κοινότητα. Οι γενικές προσκλήσεις που αποστάλησαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις γυναίκες μέλη δεν έλαβαν ανταπόκριση, αποδεικνύοντας ότι ήταν ένα αναποτελεσματικό μέσο επικοινωνίας σε τοπικό επίπεδο. Αντίθετα, η άμεση προσέγγιση μέσω συνομιλιών και στοχευμένων συστάσεων αποδείχθηκε πολύ πιο αποτελεσματική. Με τη συμβολή τόσο του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) όσο και της Ομάδας Εργασίας για την Ενεργειακή Φτώχεια, εντοπίστηκαν δύο κατάλληλες υποψήφιες, οι οποίες και αποδέχτηκαν τον ρόλο μετά από ατομικές επικοινωνίες.

Αριθμός υποψηφίων:

Η λίστα των πιθανών υποψηφίων περιελάμβανε και τις 47 γυναίκες μέλη του Υπερίωνα, καθώς και τις συζύγους όλων των μελών, καθώς τα ζευγάρια θεωρούνται ενιαία μέλη στην κοινότητα. Ωστόσο, μετά από διαβουλεύσεις και προσπάθειες προώθησης, προσεγγίστηκαν 2 τελικές υποψήφιες και αμφότερες επιβεβαίωσαν τη συμμετοχή τους.

Κριτήρια αξιολόγησης:

Τα παρακάτω κριτήρια κατεύθυναν την τελική επιλογή:

- Γυναίκες υποψήφιες
- Μέλη στην κοινότητα του Υπερίωνα
- Τουλάχιστον μία από την Ομάδα Εργασίας για την Ενεργειακή Φτώχεια, με προηγούμενη σχετική εμπειρία
- Τουλάχιστον μία επαγγελματίας ή με εξειδίκευση στον ενεργειακό κλάδο
- Ενεργή συμμετοχή στην κοινότητα
- Αναγνώριση και εμπιστοσύνη εντός της κοινότητας
- Εμπειρία συνεργασίας με ποικιλόμορφες ομάδες και κολεκτίβες
- Άριστη γνώση Ελληνικών (Αγγλικά ως δευτερεύουσα γλώσσα επιθυμητά, συγκεκριμένα για την επικοινωνία με μη ημεδαπές ωφελούμενες)
- Επάρκεια στην συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα
- Ενδιαφέρον για την ενεργειακή απόδοση και βιώσιμες πρωτοβουλίες
- Θέληση και διαθεσιμότητα για ενεργή συμμετοχή στις δραστηριότητες του έργου
- Διαμορφωμένο δίκτυο ποικιλόμορφων φορέων
- Κίνητρο για προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Τύπους συμβολαίου:

Στο τρέχον στάδιο, η δεσμευτική συμφωνία μεταξύ του έργου και των δύο ambassadors επισημοποιείται μέσω της γραπτής αποδοχής των αρμοδιοτήτων, μαζί με ένα καθορισμένο χρονοδιάγραμμα πληρωμών. Λόγω των διαφορετικών





υποβάθρων και νομικών καθεστώτων των ambassadors, εφαρμόζονται δύο διαφορετικοί μηχανισμοί σύμβασης:

- Για την ambassador με το επαγγελματικό υπόβαθρο στον ενεργειακό τομέα, που έχει δικαιώματα ελεύθερης επαγγελματίας θα εκδίδεται **τιμολόγιο παροχής υπηρεσιών**.
- Για την ambassador από την Ομάδα Εργασίας για την Ενεργειακή Φτώχεια, που δεν είναι ελεύθερη επαγγελματίας, θα χρησιμοποιηθεί **τίτλος κτήσης**.

Αυτή η διπλή προσέγγιση εξασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους εθνικούς νομικούς και φορολογικούς κανονισμούς, ενώ παράλληλα εγγυάται ότι και οι δύο ambassadors δεσμεύονται επίσημα και αμείβονται δίκαια για το έργο τους.

III/ Προφίλ των ambassadors

Πίνακας 1: Προφίλ ambassadors στην Ελλάδα

Κριτήριο	Ambassador 1	Ambassador 2
Ηλικία	49	54
Φύλο	Γυναίκα	Γυναίκα
Επάγγελμα	Αρχιτέκτονας και ερευνήτρια κοινωνικοοικονομικών αδικιών στον τομέα της στέγασης και των βιώσιμων πόλεων	Καλλιτέχνηδα, Ψυχολόγος με υποστηρικτικές ομάδες για ασθενείς με καρκίνο
Αναγνώριση εντός της κοινότητας	Ειδικός που χαίρει σεβασμού	Ηγετικό μέλος της Ομάδας Εργασίας για την Ενεργειακή Φτώχεια
Εμπειρία με ομάδες	Ίδρυσε μια γυναικεία κολεκτίβα για λύσεις κοινωνικής στέγασης	Συμμετοχή ή/και ηγεσία σε συλλογικότητες, ομάδες καλλιτεχνών και κοινωνικά κινήματα
Σύνδεση με τον Υπερίωνα	Σύζυγος μέλους, συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες	Μέλος, συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες & εμπλοκή σε εσωτερική ομάδα εργασίας
Δίκτυα	Ναι, με δυναμικό διεύρυνσης	Ναι, με δυναμικό διεύρυνσης
Άλλες δεξιότητες	Επικοινωνία, άπταιστη γνώση 3 γλωσσών, οργανωτική, συνδυάζει την ενέργεια με τα κοινωνικά θέματα	Επικοινωνία, ενεργητική ακρόαση, εμπειρία με ασφαλείς χώρους, καλλιτεχνική προσέγγιση, άπταιστη γνώση τουλάχιστον 2 γλωσσών





IV/ Προκλήσεις

Δεν αντιμετωπίστηκαν σημαντικές προκλήσεις. Η διττή προσέγγιση των συμβάσεων δημιούργησε λίγη περισσότερη γραφειοκρατία, σε διαχειρίσιμο όμως βαθμό.

V/ Προτάσεις

Για μια εκ νέου εφαρμογή του προγράμματος ambassadors στην Ελλάδα, μπορούν να επισημανθούν διάφορα σημεία:

- **Προσέγγιση:** Η άμεση, προσωπική επικοινωνία ήταν η πιο αποτελεσματική μέθοδος. Τα επίσημα κανάλια επικοινωνίας, όπως οι προσκλήσεις μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, δεν κατάφεραν να κινητοποιήσουν το ενδιαφέρον. Οι συζητήσεις σε επίπεδο κοινότητας, οι συστάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ομάδων Εργασίας, καθώς και η ατομική προσέγγιση αποδείχθηκαν οι πιο αποτελεσματικές μέθοδοι για την προσέλκυση των τελικών ambassadors. Η προσωπική εμπιστοσύνη και η αναγνώριση εντός της κοινότητας ήταν καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας.
- **Διαδικασία πρόσληψης:** Η επιλογή ambassadors από την υπάρχουσα κοινότητα εξασφάλισε την εμπιστοσύνη, την αναγνώριση και την ενεργό συμμετοχή. Αυτή η εσωτερική "στρατολόγηση" ενίσχυσε τη συν-δημιουργία και την αίσθηση ιδιοκτησίας του έργου.
- **Συμβάσεις:** Η ευελιξία στη σύναψη συμβάσεων αποδείχθηκε απαραίτητη, δεδομένης της διαφορετικής νομικής και επαγγελματικής ιδιότητας των ambassadors. Το τυποποιημένο φυλλάδιο που περιγράφει τις ευθύνες και τους διακανονισμούς πληρωμής ήταν καθοριστικό για τη μείωση των αβεβαιοτήτων και θα πρέπει να υιοθετηθεί και σε άλλες περιπτώσεις.

Συνολικά, πιθανή επανάληψη του προγράμματος θα πρέπει να δώσει έμφαση στην **προσέγγιση της κοινότητας, στη διαφάνεια των περιγραφών των ρόλων, στους ευέλικτους μηχανισμούς σύναψης συμβάσεων και στην έγκαιρη ανάμιξη των ηγετικών οργάνων της κοινότητας.**

Συμπέρασμα

Η διαδικασία εύρεσης των Shine-On Ambassadors εντός του Υπερίωνα απέδειξε ότι μια προσέγγιση βασισμένη στην συμμετοχή της κοινότητας και στη διαφάνεια μπορεί να συνδέσει επιτυχώς τις γυναίκες που επωφελούνται από το πρόγραμμα με τους στόχους αυτού. Η άμεση εμπλοκή, τα σαφή κριτήρια και οι ευέλικτες συμβάσεις αποδείχθηκαν αποτελεσματικά για την εξυπηρέτηση των τοπικών αναγκών, διασφαλίζοντας παράλληλα την συμπερίληψη. Οι ambassadors βρίσκονται πλέον σε θέση να συμβάλλουν στην εξωστρέφεια του έργου και την ενδυνάμωση των γυναικών στην ενεργειακή μετάβαση.





GENDER4POWER

Programa de embajadoras en España

Informe sobre el programa de embajadoras en España

Octubre 2025

Giulia Torri, CELB, y Josep Babot, ESF



LIFE project GENDER4POWER is co-funded by the European Union under contract nº 101167565

Índex



Introducción	3
Metodología	3
I/ Contexto local.....	3
II/ Contratación de las embajadoras	4
III/ Perfil de las embajadoras	4
IV/ Retos	1
V/ Recomendaciones	1
Conclusiones.....	1



Introducción

El programa de embajadoras representa la tarea 3.1 del proyecto. Basándose en los actores clave y el mapeo de los actores, se seleccionarán los embajadores de cada manifestante (escogidos por su influencia, experiencia y redes), con una formación dedicada al "embajador" e involucrados en las actividades del proyecto. Los embajadores contribuirán al diseño de programas de capacitación y a las actividades de demostración, ofreciendo contexto local y fomentando las conexiones de los grupos de interés. Sirven como rostros fiables para los grupos destinatarios, que vinculan el entendimiento entre los grupos de ciudadanos y las partes interesadas en el idioma local. El proceso de identificación sensible al género, teniendo en cuenta los horarios diarios y la confianza del habla pública, seguirá criterios de consorcio transparentes.

Este informe cubre el contexto catalán y el proceso de contratación de los embajadores que representarán el proyecto en la prueba piloto en Barcelona. También incluye los perfiles de los embajadores y los criterios que cumplen que se acordaron para el proyecto. Finalmente, incluye los retos encontrados en el proceso de reclutamiento (que no fueron pocos) y las recomendaciones para replicar el programa en este país.

Metodología

De acuerdo con los parámetros de D3.1, este informe es un breve resumen del caso español. Para lo cual, se redactó primero en inglés para la revisión del socio que lideraba esta tarea y posteriormente se tradujo al catalán y al castellano.

I/ Contexto local

Barcelona cuenta con una rica red de asociaciones y grupos de vecinos, con la participación de numerosos actores. Concretamente en cuanto a las comunidades energéticas (CE), hay una red creciente de estos grupos, con cerca de diez grupos existentes en Barcelona, donde cada CE tiene sus raíces en un barrio concreto de la ciudad. Aunque algunos de ellos todavía están en su infancia, ya se han organizado encuentros para compartir experiencias y desarrollar cierto grado de coordinación entre ellos.

Por otro lado, en el ámbito específico de la pobreza energética, Barcelona acoge la Alianza contra la Pobreza Energética (APE), un movimiento de base que lucha por el acceso universal a los suministros básicos. El APE se reúne quincenalmente en forma de asamblea y recibe casos de personas en situación de pobreza energética, a quien guía y acompaña de manera colectiva y gratuita.

Además, en el ecosistema de Barcelona, también hay que tener en cuenta las asociaciones de vecinos, las organizaciones migratorias y otras organizaciones que prestan asistencia directa a los hogares vulnerables. Las embajadoras tendrán la tarea de conectar estos actores y dar a conocer el proyecto a todos ellos.



II/ Contratación de las embajadoras

La Comunitat Energètica de la Bordeta (CELB) cuenta con una importante red de participantes, voluntarios, colaboradores y personas interesadas en el proyecto.

Por eso, se identificaron los posibles embajadores, de acuerdo con los criterios presentados a la tabla que sigue, y se contactaron directamente con ellos para valorar su interés y disponibilidad. El tipo de contrato propuesto a los embajadores es la facturación directa: los embajadores emitirían una factura, que el socio del proyecto los pagaría directamente las cantidades correspondientes.

Inicialmente, 2 embajadoras confirmaron su compromiso. De todos modos, su proceso de contratación no fue posible a causa de los obstáculos en los métodos de pago. En un caso, la persona se encuentra en proceso de regularización de la situación administrativa, puesto que es de un país extra de la UE y hasta que no concluya todo el proceso no es posible que emita una factura (tal como se explica en el apartado siguiente). Se intentaron muchas estrategias, pero al final no se pudo superar el obstáculo administrativo, y se descartó al candidato a pesar de que la motivación, la red social del barrio y el conocimiento y la participación activa la CELB. La segunda candidata es una estudiante de doctorado, trabajando con temas relevantes para el proyecto, que podrían beneficiarse significativamente de y para el proyecto; la beca que recibe no le permite recibir dinero de fuentes adicionales, aunque la cantidad no es significativa. Intentamos encontrar soluciones en esta limitación, pero no fue posible. A causa del interés y motivación para participar en el proyecto, se decidió incluirla como tercera embajadora, sin compensación por las actividades realizadas.

Finalmente, se han identificado y contratado otras candidatas sin limitaciones administrativas.

III/ Perfil de las embajadoras

Embajadora 1. Mònica Guiteras Blaya es socióloga con un posgrado en Cultura de Paz. Es part de la Alianza contra la Pobreza Energética (APE) y de la Red para la Soberanía Energética (Xse). Desde 2015, ha participado en colectivos e iniciativas ecofeministas, además de aportar una perspectiva de género e interseccional a varias acciones y estudios de incidencia por parte de la APE, Xse y la Red de Mujeres para una Transición Energética Ecofeminista.

Embajadora 2. Gaia De Elia es ingeniera energética, especializada en transición energética y cooperativismo. Es socia del CELB, también participa en el Consejo de Gobierno y trabaja para garantizar el equilibrio y la inclusión de género de la cooperativa. Trabaja por Batec, una cooperativa local comprometida con la promoción de la transición energética justa.

Embajadora 3. Alejandra López Martín es socióloga, trabajando en su doctorado, con formación en antropología y transformaciones e innovaciones sociales. Es socia de CELB, implicada activamente como voluntaria en el Grupo de Trabajo de Derechos Energéticos. No está recibiendo compensación por la participación en el proyecto, pero todavía está interesada a formar parte.



Criterios tenidos en cuenta en el proceso de selección

Criterio	Embajadora 1	Embajadora 2	Embajadora 3
Conexión e influencia de la comunidad	Una fuerte presencia y reconocimiento local dentro de la comunidad. Muy consciente de la pobreza energética y los temas de género. Experiencia trabajando con varios grupos de género.	Una fuerte presencia y reconocimiento local dentro de la comunidad. Trabaja activamente con los actores locales interesados en estos temas.	Una fuerte presencia y reconocimiento local dentro de la comunidad. Muy consciente de la pobreza energética y los temas de género. Enfoque social.
Comunicación y representación	Capacitado para comunicarse con claridad y confianza tanto en catalán como en castellano. Confortable con el uso de la palabra en público y con diferentes públicos. Capaz de abogar de manera inclusiva.	Capacidad para comunicarse con claridad y confianza tanto en catalán como en castellano. Experiencia con talleres de referencia, presentaciones y dinamización.	Capacidad para comunicarse con claridad y confianza tanto en catalán como en castellano. Experiencia con miembros de la comunidad y explicando claramente proyectos complejos.
Incidencia e impacto comunitario	Compromís con abordar la pobreza energética y conectar los hogares afectados con el apoyo. Capaz de motivar y fomentar la participación de la comunidad en iniciativas energéticas.	Compromís al hacer real la transición energética, mejorando los beneficios de los proyectos existentes y haciéndolos inclusivos y accesibles a todo el mundo.	Interesada al aplicar sus conocimientos en sociología a las acciones de acceso y derechos energéticos, mejorando los beneficios del proyecto gracias al compromiso comunitario.
Compromís y aprendizaje	Dispuesta a participar en programas de formación. Interesada en el intercambio de conocimientos y experiencias dentro de una red europea.	Interesada al aprender otras experiencias de la UE, y como mejorar y hacer que las estrategias de la CELB sean más inclusivas.	Con la voluntad de aplicar su trabajo de investigación al proyecto, y de enriquecerse con las lecciones aprendidas del proyecto su investigación.
Compromís y apoyo	Disponible para participar en actividades del proyecto mientras se equilibran otras responsabilidades.	Motivada para impulsar el proyecto de la CELB y hacerlo crecer con un enfoque ecofeminista.	Interesada al promover la CELB, compartir información y conectar con los actores del barrio y locales.



IV/ Retos

El principal reto al cual se enfrenta la contratación de embajadores ha sido el método de pago de los servicios. Afortunadamente, en Barcelona hay un gran número de personas involucradas en temas de energía y vulnerabilidad. Por lo tanto, encontrar candidatos potenciales no iba a ser un problema.

El reto surgió cuando se descubrió que la única forma de pago de este programa era que el embajador emitiera una factura. Según la normativa española, al tratarse de un servicio recurrente que tendrá una duración de tres años, la persona se tiene que dar de alta como trabajador autónomo con toda la burocracia asociada (presentación de formularios trimestrales de IVA, pago de cotizaciones por cuenta propia).

A esto se suma el hecho que uno de los primeros candidatos seleccionados fue una persona racializada de origen chilena. Después de probar múltiples maneras, resultó imposible proceder con la contratación a causa de su situación administrativa, demostrando las dificultades de incluir los migrantes en este tipo de proyectos.

Otro reto estuvo representado por el hecho que, en muchos casos, las socias de la CELB estaban interesadas a participar, pero no lo pudieron por falta de tiempo, especialmente en caso de que tengan puestos de trabajo a tiempo completo sin flexibilidad. En los primeros meses, esto limitó significativamente la búsqueda de las embajadoras.

V/ Recomendaciones

Para superar estos obstáculos, recomendamos simplificar los obstáculos burocráticos relacionados con la contratación de las embajadoras. La cantidad de dinero dedicada a las embajadoras es limitada, pero causó problemas significativos y una gran dedicación en el tiempo de las socias del proyecto, con resultados limitados. Es importante evitar crear puestos de trabajo precarios que no sean compatibles con ocupaciones a tiempo completo y no flexibles.

Además, sería interesante esbozar las tareas específicas de las embajadoras, la línea de tiempo y las horas de dedicación para permitir a las candidatas con un trabajo a tiempo completo considerar la oportunidad de unirse.

Conclusiones

El proceso de contratación de embajadores para al CELB fue complejo y desafiando, especialmente a causa de las limitaciones en las opciones de contratación. Para superar estas cuestiones, tuvimos que descartar un candidato que cumplía todos los criterios, y al final seleccionamos 3 embajadores, con una de ellas participante sin compensación.





GENDER4POWER

Programa d'ambaixadores a Espanya

Informe sobre el programa
de ambaixadores a Espanya

Octubre 2025

Giulia Torri, CELB, i Josep Babot, ESF





Taula de continguts

Continguts	
Introducció	3
Metodologia	3
I/ Context local	3
II/ Contractació d'ambaixadors	4
III/ Perfil dels ambaixadors	4
IV/ Reptes	1
V/ Recomanacions	1
Conclusions	1



Introducció

El programa de Ambaixadores representa la tasca 3.1 del projecte. Basant-se en els actors clau i el mapatge dels actors, se seleccionaran els ambaixadors de cada manifestant (escollits per la seva influència, experiència i xarxes), amb una formació dedicada a "l'ambaixadora" i involucrats en les activitats del projecte. Els ambaixadors contribuiran al disseny de programes de capacitació i a les activitats de demostració, oferint context local i fomentant les connexions dels grups d'interès. Serveixen com a rostres fiables per als grups destinataris, que vinculen l'enteniment entre els grups de ciutadans i les parts interessades en l'idioma local. El procés d'identificació sensible al gènere, tenint en compte els horaris diaris i la confiança de la parla pública, seguirà criteris de consorci transparents.

Aquest informe cobreix el context català i el procés de contractació dels ambaixadors que representaran el projecte en la prova pilot a Barcelona. També inclou els perfils dels ambaixadors i els criteris que compleixen que es van acordar per al projecte. Finalment, inclou els reptes trobats en el procés de reclutament (que no van ser pocs) i les recomanacions per replicar el programa en aquest país.

Metodologia

D'acord amb els paràmetres de D3.1, aquest informe és un breu resum del cas català. Per a això, es va redactar primer en anglès per a la revisió del soci que liderava aquesta tasca i posteriorment es va traduir al català i al castellà.

I/ Context local

Barcelona compta amb una rica xarxa d'associacions i grups de veïns, amb la participació de nombrosos actors. Concretament pel que fa a les comunitats energètiques (CE), hi ha una xarxa creixent d'aquests grups, amb prop de deu grups existents a Barcelona, on cada CE té les seves arrels en un barri concret de la ciutat. Encara que alguns d'ells encara estan en la seva infància, ja s'han organitzat trobades per compartir experiències i desenvolupar un cert grau de coordinació entre ells.

D'altra banda, en l'àmbit específic de la pobresa energètica, Barcelona acull l'Aliança contra la Pobresa Energètica (APE), un moviment de base que lluita per l'accés universal als subministraments bàsics. L'APE es reuneix quinzenalment en forma d'assemblea i rep casos de persones en situació de pobresa energètica, a qui guia i acompanya de manera col·lectiva i gratuïta.

A més, en l'ecosistema de Barcelona, també cal tenir en compte les associacions de veïns, les organitzacions migratòries i altres organitzacions que presten assistència directa a les llars vulnerables. Els ambaixadors tindran la tasca de connectar aquests actors i donar a conèixer el projecte a tots ells.



II/ Contractació d'ambaixadors

La Comunitat Energètica de la Bordeta (CELB) compta amb una important xarxa de participants, voluntaris, col·laboradors i persones interessades en el projecte.

Per això, es van identificar els possibles ambaixadors, d'acord amb els criteris presentats a la taula que segueix, i es van contactar directament amb ells per valorar el seu interès i disponibilitat. El tipus de contracte proposat als ambaixadors és la facturació directa: els ambaixadors emetrien una factura, que el soci del projecte els pagaria directament les quantitats corresponents.

Inicialment, 2 ambaixadores van confirmar el seu compromís. De totes maneres, el seu procés de contractació no va ser possible a causa dels obstacles en els mètodes de pagament. En un cas, la persona es troba en procés de regularització de la situació administrativa, ja que és d'un país extra de la UE i fins que no conclouï tot el procés no és possible que emeti una factura (tal com s'explica a l'apartat següent). Es van intentar moltes estratègies, però al final no es va poder superar l'obstacle administratiu, i es va descartar al candidat tot i que la motivació, la xarxa social del barri i el coneixement i la participació activa al CELB. La segona candidata és una estudiant de doctorat, treballant amb temes rellevants per al projecte, que podrien beneficiar-se significativament de i per al projecte; la beca que rep no li permet rebre diners de fonts addicionals, encara que la quantitat no és significativa. Intentem trobar solucions a aquesta limitació, però no va ser possible. A causa de l'interès i motivació per participar en el projecte, es va decidir incloure-la com a tercera ambaixadora, sense compensació per les activitats realitzades.

Finalment, s'han identificat i contractat altres candidats sense limitacions administratives.

III/ Perfil dels ambaixadors

Ambaixadora 1. Mònica Guiteras Blaya és sociòloga amb un postgrau en Cultura de Pau. És membre de l'Aliança contra la Pobresa Energètica (APE) i de la Xarxa per a la Sobirania Energètica (Xse). Des de 2015, ha participat en col·lectius i iniciatives ecofeministes, a més d'aportar una perspectiva de gènere i interseccional a diverses accions i estudis d'incidència per part de l'APE, Xse i la Xarxa de Dones per a una Transició Energètica Ecofeminista.

Ambaixadora 2. Gaia D'Elia és enginyera energètica, especialitzada en transició energètica i cooperativisme. És membre del CELB, també participa en el Consell de Govern i treballa per garantir l'equilibri i la inclusió de gènere de la cooperativa. Treballa per Batec, una cooperativa local compromesa amb la promoció de la transició energètica justa.

Ambaixadora 3. Alejandra López Martín és sociòloga, treballant en el seu doctorat, amb formació en antropologia i transformacions i innovacions socials. És membre de CELB, implicada activament com a voluntària en el Grup de Treball de Drets Energètics. No està rebent compensació per la participació en el projecte, però encara estava interessada a formar-ne part.

criteris tinguts en compte en el procés de selecció



Criteri	Ambaixadora 1	Ambaixadora 2	Ambaixadora 3
Connexió i influència de la comunitat	Una forta presència i reconeixement local dins de la comunitat. Molt conscient de la pobresa energètica i els temes de gènere. Experiència treballant amb diversos grups de gènere.	Una forta presència i reconeixement local dins de la comunitat. Treballa activament amb els actors locals interessats en aquests temes.	Una forta presència i reconeixement local dins de la comunitat. Molt conscient de la pobresa energètica i els temes de gènere. Enfocament social.
Comunicació i representació	Capacitat per comunicar-se amb claredat i confiança tant en català com en castellà. Confortable amb l'ús de la paraula en públic i amb diferents públics. Capaç d'advocar de manera inclusiva.	Capacitat per comunicar-se amb claredat i confiança tant en català com en castellà. Experiència amb tallers de referència, presentacions i dinamització.	Capacitat per comunicar-se amb claredat i confiança tant en català com en castellà. Experiència amb membres de la comunitat i explicant clarament projectes complexos.
Incidència i impacte comunitari	Compromís amb abordar la pobresa energètica i connectar les llars afectades amb el suport. Capaç de motivar i fomentar la participació de la comunitat en iniciatives energètiques.	Compromís en fer real la transició energètica, millorant els beneficis dels projectes existents i fent-los inclusius i accessibles a tothom.	Interessada en aplicar els seus coneixements en sociologia a les accions d'accés i drets energètics, millorant els beneficis del projecte gràcies al compromís comunitari.
Compromís i aprenentatge	Disposada a participar en programes de formació. Interessada en l'intercanvi de coneixements i experiències dins d'una xarxa europea.	Interessada en aprendre d'altres experiències de la UE, i com millorar i fer que les estratègies CELB siguin més inclusives.	Amb la voluntat d'aplicar el seu treball de recerca al projecte, i d'enriquir-se amb les lliçons apreses del projecte a la seva recerca.
Compromís i suport	Disponible per participar en activitats del projecte mentre s'equilibren altres responsabilitats.	Motivada per impulsar el projecte CELB i fer-lo créixer amb un enfocament ecofeminista.	Interessada en promoure el CELB, compartir informació i connectar amb els actors del barri i locals.



IV/ Reptes

El principal repte al qual s'enfronta la contractació d'ambaixadors ha estat el mètode de pagament dels serveis. Afortunadament, a Barcelona hi ha un gran nombre de persones involucrades en temes d'energia i vulnerabilitat. Per tant, trobar candidats potencials no anava a ser un problema.

El repte va sorgir quan es va descobrir que l'única forma de pagament d'aquest programa era que l'ambaixador emetés una factura. Segons la normativa espanyola, en tractar-se d'un servei recurrent que tindrà una durada de tres anys, la persona s'ha de donar d'alta com a treballador autònom amb tota la burocràcia associada (presentació de formularis trimestrals d'IVA, pagament de cotitzacions per compte propi).

A això se suma el fet que un dels primers candidats seleccionats va ser una persona racialitzada d'origen xilè. Després de provar múltiples maneres, va resultar impossible procedir amb la contractació a causa de la seva situació administrativa, demostrant les dificultats d'incloure els migrants en aquest tipus de projectes.

Un altre repte va estar representat pel fet que, en molts casos, els membres de CELB estaven interessats a participar però no ho van poder per falta de temps, especialment en cas que tinguin llocs de treball a temps complet sense flexibilitat. En els primers mesos, això va limitar significativament la recerca dels ambaixadors.

V/ Recomanacions

Per superar aquests obstacles, recomanem simplificar els obstacles burocràtics relacionats amb la contractació dels ambaixadors. La quantitat de diners dedicada als ambaixadors és limitada, però va causar problemes significatius i una gran dedicació en el temps dels socis del projecte, amb resultats limitats. És important evitar crear llocs de treball precaris que no siguin compatibles amb ocupacions a temps complet i no flexibles.

A més, seria interessant esbossar les tasques específiques dels ambaixadors, la línia de temps i les hores de dedicació per permetre als candidats amb un treball a temps complet considerar l'oportunitat d'unir-se.

Conclusions

El procés de contractació d'ambaixadors per a CELB va ser complex i desafiant, especialment a causa de les limitacions en les opcions de contractació. Per superar aquestes qüestions, vam haver de descartar un candidat que complia tots els criteris, i al final vam seleccionar 3 ambaixadors, amb un d'ells participant sense compensació.



GENDER4POWER

„Shine on“- Botschafter:innen- programm in Deutschland

Einblicke in die Einführung
und Umsetzung des
Programms

Oktober 2025

M. Louvet, J. Baumann, S. Chtcherban, WECF e.V.



Das LIFE-Projekt GENDER4POWER wird von der Europäischen Union im Rahmen des Vertrags Nr. 101167565



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Methodik.....	3
I/ Länderkontext	3
II/ Einstellungsprozess der Botschafter:innen.....	3
III/ Profil der Botschafterinnen	5
IV/ Herausforderungen	6
V/ Empfehlungen.....	7
Schlussfolgerung	7

Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Botschafterinnen	6
---	---





Einleitung

In Deutschland stieg der Anteil der von Energiearmut bedrohten Haushalte zwischen 2021 und 2022 von 12,5 % auf 25,2%. Maßnahmen zur Bekämpfung der Energiearmut auf nationaler Ebene berücksichtigen nach wie vor nicht die geschlechtsspezifische Dimension dieses Problems. Um dem entgegenzuwirken, entwickelt das Projekt GENDER4POWER einen bürger:innenorientierten, geschlechtergerechten und multi-stakeholder-basierten Ansatz. Um diesen auf lokaler Ebene umzusetzen, wurden im Rahmen des Projekts Botschafter:innen eingestellt, die als Bindeglied zwischen dem Projekt und den lokalen Gemeinschaften fungieren. Der vorliegende Bericht fasst die deutschen Erfahrungen mit der Einführung des Botschafter:innenprogramms zusammen. Er beschreibt den Einstellungsprozess, die Profile der Botschafter:innen, die Bewertungskriterien und die aufgetretenen Herausforderungen und begründet die endgültige Auswahl unter Berücksichtigung des spezifischen Kontexts.

Methodik

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung der deutschen Erfahrungen mit dem Botschafter:innenprogramm. Ein Projektbericht über das Botschafter:innenprogramm ist ebenfalls verfügbar.

I/ Länderkontext

Die Aktivitäten sind in die vielfältigen Gemeinschaften von Neuperlach eingebettet, einem Stadtteil Münchens, der sich durch einen hohen Anteil an Mehrfamilienhäusern, eine sozial und kulturell vielfältige Bevölkerung und viele strukturell benachteiligte Haushalte auszeichnet. In diesem Kontext spielen die Botschafter:innen eine entscheidende Rolle bei der Verbindung des GENDER4POWER-Teams mit den Anwohner:innen und lokalen Initiativen. Als vertrauenswürdige Vermittler:innen sorgen sie dafür, dass Kommunikation und Beteiligung in der Alltagsrealität der Gemeinschaft verankert sind. Das Engagement der Botschafter:innen ist durch ihre Zusammenarbeit mit dem Kulturbund Neuperlach, einer Organisation, die eng mit dem sozialen und kulturellen Leben des Stadtteils verbunden ist, in einem starken lokalen Ökosystem verankert. Durch ihre breiten Netzwerke bietet die Organisation direkten Zugang zu Anwohner:innen, Gemeindegruppen und Vereinen, die sonst möglicherweise schwer zu erreichen wären. Diese Brückenfunktion ist für eine effektive Öffentlichkeitsarbeit unerlässlich, um sicherzustellen, dass Informationen, Möglichkeiten und Vorteile der Energiegemeinschaft zugänglich geteilt werden und die Beteiligung die Vielfalt der Bevölkerung von Neuperlach wirklich widerspiegelt.

II/ Einstellungsprozess der Botschafter:innen

Um Botschafter:innen für das Projekt zu rekrutieren, wurden verschiedene Outreach-Ansätze verfolgt. Zunächst wurde online eine offene Ausschreibung für Botschafter:innen veröffentlicht. Diese umfasste einen Werbeartikel und ein auszufüllendes Formular. Sie wurde über Social-Media-Beiträge und ein Video zur





Vorstellung des Botschafter:innenprogramms, per E-Mail und durch Kolleg:innen bei Networking-Veranstaltungen verbreitet. Parallel dazu wurden mehrere Frauenverbände und soziale Einrichtungen in Neuperlach kontaktiert und gebeten, geeignete Personen für die Botschafter:innenrolle vorzuschlagen sowie die Informationsmaterialien zum Botschafter:innenprogramm zu verbreiten. Trotz acht Kontaktversuchen erhielt das Team keine Antworten, was darauf hindeutet, dass diese Maßnahme in diesem speziellen Fall als ineffizient angesehen werden kann.

Die Kontaktaufnahme mit bestehenden, ähnlichen Initiativen und Projekten schien jedoch erfolgversprechender zu sein. Als Ergebnis dieser Bemühungen der Kontaktaufnahme wurden fünf potenzielle Kandidat:innen für die Botschafter:innenrolle gefunden. Nach mehreren Treffen und ausführlicher Erläuterung der konkreten Aufgaben und der zukünftigen Zusammenarbeit wurden zwei Botschafterinnen von Kulturbunt e.V. gefunden. Diese haben einen gemeinsamen institutionellen Hintergrund, aber unterschiedlichen beruflichen Profile und Qualifikationen. Sie wurden ausgewählt und vertraglich (Ehrenamtsvereinbarung) eingebunden.

Beide Botschafterinnen ergänzen sich in ihrer Expertise, ihrem Netzwerk und ihrer Beteiligung am Projekt und erfüllen die folgenden festgelegten Kriterien:

1. Verbindung zur Gemeinschaft und Einfluss

- Starke lokale Präsenz und Anerkennung innerhalb der Gemeinschaft
- Gute Verbindungen zu wichtigen Interessensgruppen, darunter politische Entscheidungsträger:innen, Unternehmen, NGOs und lokale Bürger:innen
- Aktiv in sozialen Netzwerken und in der Lage, verschiedene Gruppen einzubinden
- Bewusstsein für Themen wie Energiearmut und Geschlechtergleichstellung
- Erfahrung in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Geschlechtergruppen, darunter Frauen, LGBTQ+ Personen und andere marginalisierte Gemeinschaften.

2. Kommunikation und Repräsentation

- Fähigkeit, klar und selbstbewusst in der Landessprache zu kommunizieren
- Sicherheit beim öffentlichen Sprechen und im Umgang mit unterschiedlichen Zielgruppen (wobei anzumerken ist, dass Selbstsicherheit beim öffentlichen Sprechen häufig als männliche Eigenschaft angesehen wird. GENDER4POWER zielt insbesondere darauf ab, die Möglichkeit, die Werkzeuge, das Selbstvertrauen und den sicheren Raum zu bieten, um mit verschiedenen Akteur:innen des Energiesektors in Kontakt zu treten)
- Fähigkeit, sich inklusiv einzusetzen: Sensibilität für unterschiedliche Perspektiven, insbesondere in Bezug auf Gender, und die Fähigkeit, die Stimmen der gesamten Gemeinschaft zu vertreten und zu verstärken
- Kompetenz in geschlechtergerechter Kommunikation: Verwendung einer inklusiven Sprache und Engagement dafür, dass alle Stimmen gehört werden, insbesondere diejenigen, die oft marginalisiert werden.





3. Interessenvertretung und Auswirkungen auf die Gemeinschaft

- Engagement für die Bekämpfung von Energiearmut und die Vermittlung von Unterstützung für betroffene Haushalte
- Motivation und Förderung zur Beteiligung der Gemeinschaft an Energieinitiativen.
- Förderung energieeffizienter Renovierungen und nachhaltiger Praktiken
- Unterstützung des Aufbaus von Kapazitäten in der Gemeinschaft, um Maßnahmen in Energiefragen zu ergreifen
- Beitragen zu einer gerechten Energiewende, indem Menschen, Erfahrungen und Bedürfnisse miteinander verbunden werden.
- Fähigkeit, geschlechtsspezifische Hindernisse für die Beteiligung an Gemeinschaftsprogrammen zu erkennen und zu beseitigen.

Beide Botschafterinnen wurden im Rahmen der Ehrenamtszuschale eingestellt. Diese Form der Beschäftigung ist in Deutschland eine steuerfreie Zahlung für Personen, die ehrenamtliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben. Sie ermöglicht es Organisationen, Freiwillige bis zu einer bestimmten jährlichen Obergrenze zu entschädigen, ohne dass dies als steuerpflichtiges Einkommen gilt.

III/ Profil der Botschafterinnen

Botschafterin 1

Die erste Botschafterin ist Kulturmanagerin und Geschäftsführerin von KulturBunt Neuperlach. Sie studierte Nahostgeschichte an der Universität München und verfügt über umfangreiche Erfahrung in der interkulturellen Gemeindearbeit. Mit ihren Sprachkenntnissen in Deutsch, Türkisch und Farsi spielt sie eine zentrale Rolle bei der Verbindung der vielfältigen lokalen Bevölkerung mit der Energiegemeinschaft. Ihr Hintergrund und ihre sprachlichen Fähigkeiten ermöglichen es ihr, Vertrauen zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen aufzubauen und den integrativen, geschlechterbewussten und gemeinschaftsorientierten Ansatz zu vertreten, der für die Initiative von zentraler Bedeutung ist.

Botschafterin 2

Die zweite Botschafterin ist Journalistin beim Bayerischen Rundfunk. Derzeit ist sie für Kommunikation, soziale Medien und Öffentlichkeitsarbeit bei KulturBunt Neuperlach verantwortlich. Als mehrsprachige Fachkraft verbindet sie Medienkompetenz mit einem starken Engagement für die Gemeinschaft und spricht Deutsch, Englisch und Türkisch. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt darauf, Informationen durch integrative Formate wie mehrsprachiges Storytelling, Social-Media-Kampagnen und Gemeinschaftsveranstaltungen zugänglich zu machen. Beide Botschafterinnen verfolgen das gemeinsame Ziel, Sprachbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen und Kultur als Brücke zu nutzen





– beispielsweise durch Musik und kulturelle Veranstaltungen –, um die Bewohner:innen mit einzubinden.

Tabelle 1: Übersicht der Botschafterinnen

Kriterien	Botschafterin 1	Botschafterin 2
Beruf	Geschäftsführerin von KulturBunt Neuperlach	Journalistin, verantwortlich für die Kommunikationsabteilung bei KulturBunt Neuperlach
Initiativen/ Erfahrung in Gruppen/Netzwerken	Umfangreiche Erfahrung in der interkulturellen Gemeindearbeit	Kombiniert professionelle Medienkompetenz mit starkem Engagement für die Gemeindearbeit
Sprachen	Deutsch, Farsi, Türkisch	Deutsch, Englisch, Türkisch
Geschlecht	Weiblich	Weiblich

IV/ Herausforderungen

Die Suche und Gewinnung geeigneter Botschafter:innen für das Projekt in Neuperlach stellte uns vor einige Herausforderungen. Eine der größten Schwierigkeiten bestand darin, Personen zu finden, die tatsächlich Zugang zur lokalen Gemeinschaft haben und dort glaubwürdig sind – Menschen, die als vertrauenswürdige Brücken zwischen dem Projekt und den vielfältigen sozialen Netzwerken in Neuperlach fungieren können. Es war von entscheidender Bedeutung, dass diese Botschafter:innen nicht nur den lokalen Kontext verstehen, sondern auch die Ziele des Projekts in eine für die Gemeinschaft relevante Sprache und entsprechende Maßnahmen übersetzen können.

Eine weitere große Herausforderung bestand darin, potenzielle Kandidat:innen zur Teilnahme zu bewegen. Viele der Personen, die unsere Kriterien erfüllten, waren bereits sehr aktiv und engagieren sich in verschiedenen Gemeinschaftsinitiativen, wobei sie oft mehrere Aufgaben wahrnehmen. Aufgrund ihrer begrenzten Verfügbarkeit war es schwierig, sie für ein zusätzliches Projekt langfristig zu gewinnen, selbst wenn sie dessen Bedeutung erkannten.

Schließlich stellte auch die Komplexität des GENDER4POWER-Projekts selbst eine Herausforderung für die Kommunikation dar. Die Erläuterung der Projektstruktur, der Ziele und der spezifischen Aufgaben der Botschafter:innen erforderte Zeit und mehrere Gespräche. Vielen potenziellen Botschafter:innen fiel es zunächst schwer zu verstehen, wie ihr Beitrag in den Gesamtkontext des Projekts passen würde. Diese Komplexität erforderte Geduld, klare Kommunikation und die Entwicklung vereinfachter Materialien, um ein gemeinsames Verständnis sicherzustellen.





V/ Empfehlungen

Für die Übertragung des Botschafter:innenprogramms auf andere Kontexte lassen sich aus den Erfahrungen der aktuellen Umsetzung mehrere wichtige Empfehlungen ableiten.

Der Aufbau von Verbindungen zu ähnlichen Projekten und Initiativen innerhalb der Nachbarschaft erwies sich als besonders wertvoll, um potenzielle Botschafter:innen zu identifizieren und lokales Vertrauen aufzubauen. Darüber hinaus ist es ratsam, klare und leicht verständliche Informationsmaterialien bereitzustellen, die die Grundsätze der Zusammenarbeit erläutern. Solche Materialien können dazu beitragen, erstes Interesse zu wecken und von Anfang an eine offene Diskussion anzuregen.

Es wird ebenfalls empfohlen, frühzeitig persönliche Treffen zu organisieren, um den Kooperationsrahmen vorzustellen und ein gegenseitiges Verständnis für Arbeitsrhythmen, verfügbare Ressourcen und Erwartungen zu entwickeln.

Gezielte Anfragen bei Institutionen erwiesen sich als schwierig und ineffizient. Dies könnte auf die begrenzten Kapazitäten der Mitarbeitenden in Sozialarbeitseinrichtungen oder die Komplexität der Botschafter:innenrolle in einem Projekt wie GENDER4POWER zurückzuführen sein. Daher sollten bei den Outreach-Bemühungen persönliche Netzwerke und bestehende lokale Initiativen Vorrang haben, da diese eher zu einem nachhaltigen Erfolg führen.

Schlussfolgerung

Die Suche nach geeigneten und verfügbaren Botschafter:innen, die das Projekt GENDER4POWER und seine Zielgruppen repräsentieren, erfordert Zeit. Ein ausgewogener Ansatz, Online-Präsenz, die Zusammenarbeit mit bestehenden Projekten und Initiativen sowie persönliche Treffen kombiniert, hat sich jedoch als erfolgreich erwiesen. Die beiden Botschafterinnen ergänzen sich in Bezug auf ihre Fachkenntnisse, Netzwerke und Beiträge zum Projekt. Während Botschafterin 1 über ein umfangreiches Netzwerk und Erfahrung in der interkulturellen Gemeindefarbeit verfügt und eine zentrale Rolle dabei spielt, die vielfältigen Bedürfnisse und Perspektiven der lokalen Bevölkerung mit dem Projekt zu verbinden, bringt Botschafterin 2 fundierte Medienkenntnisse und ein hohes Maß an Engagement für die Einbindung der Gemeinde mit. Beide Botschafterinnen erleichtern und ermöglichen durch Ihre Mehrsprachigkeit das Erreichen unterschiedlicher lokaler Bevölkerungsgruppen.

