

Buenas prácticas

Las empresas nos han presentado también las buenas prácticas que están llevando a cabo para minimizar las diferencias en la compañía. AEMENER ha seleccionado algunas de estas medidas para que sirvan como referencia. El pilar fundamental sobre los que se sustenta el éxito de las organizaciones es la adecuada gestión del capital humano. Es clave fomentar el talento y la diversidad en todos los estamentos de la compañía, atendiendo a las necesidades de las personas.

Estas son algunas de las medidas que las compañías ya están aplicando para impulsar el rol de las mujeres:

Reducción de la brecha salarial

Planes de retribución que contemplen la perspectiva de género y la transparencia en materia salarial, así como incorporación de mecanismos de control en los procesos de promoción que acaben con las diferencias entre hombres y mujeres.

Conciliación y corresponsabilidad

Facilidades para acogerse a la jornada intensiva y, en caso de paternidad/maternidad, reducción de horas sin pérdida de salario. Medidas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y otros servicios de apoyo para la conciliación.

Representatividad

Procesos de selección de personal en los que siempre exista, al menos, una mujer en la terna final. Implantación del curriculum ciego en los procesos de movilidad interna y aplicación de tablas de convenio sin distinción por género.

Promoción y carrera profesional

Programas internos específicos para impulsar la carrera de profesionales con alto potencial, así como gestión activa del talento femenino. Colaboración con entidades externas y participación en programas o iniciativas que refuercen el rol de la mujer en la empresa (Promociona, Talenta o MentorShe).

Certificación del compromiso

Contar con sellos y distintivos que certifiquen la apuesta por la igualdad, como el Certificado EFR Global. Adherirse a iniciativas sobre impulso de la mujer profesional en las que participan otras empresas y realizar auditorías de género independientes.

Enfoque estratégico

Diseño e implementación de los planes de igualdad y de medidas que impulsen el rol de la mujer desde una perspectiva estratégica que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y de los profesionales de género masculino, que deben asumir el cambio como un proyecto propio.

Activación de la participación de todos

Creación de grupos de trabajo y redes de mujeres dentro de la empresa con el fin de favorecer la comunicación, el establecimiento de vínculos y el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad. Además, es clave la medición de las percepciones sobre igualdad.

Refuerzo de la cultura de la igualdad

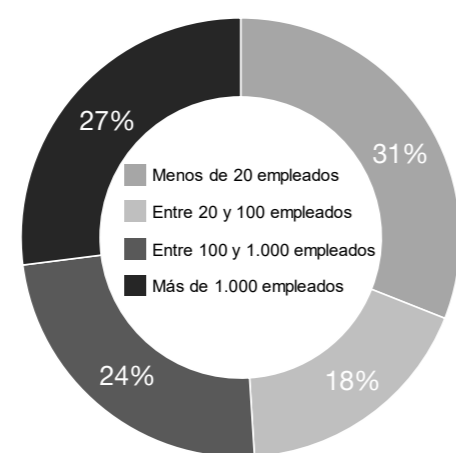
Planes y programas de formación para identificar sesgos inconscientes en materia de género e igualdad de oportunidades, así como potenciación de medidas sobre problemas específicos relacionados con las mujeres, como el acoso o la reducción de jornada por cuidado de hijos.

Metodología

Para la elaboración del informe se ha partido de una aproximación sencilla, inclusiva y transparente. Para ello, se ha tomado como base la información reportada por las más de 50 empresas participantes, que en su conjunto representan casi 70.000 empleados. A través de un cuestionario se ha recogido información sobre cantidad, posición y rol que ocupan las mujeres en las compañías, así como sobre las medidas en curso para reducir la desigualdad.

Los datos analizados se han tratado de manera anónima y agregada por motivos de confidencialidad. En los casos en los que ha sido posible, la información recibida se ha contrastado y complementado con información publicada en las cuentas anuales y en las memorias de sostenibilidad de las empresas participantes.

Empresas participantes por tamaño [%]



Conclusiones

El primer *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético* pone de manifiesto que asistimos a una evolución histórica positiva pero muy lenta. Los datos indican que las mujeres representan solo el 28,5% de la plantilla de las empresas del sector, un porcentaje que denota desequilibrios en términos cuantitativos que se traduce en una menor representatividad y presencia en puestos directivos.

Evolución del número de mujeres en plantilla

De continuarse con la senda de crecimiento de mujeres en plantilla actual (incremento relativo anual medio del 2%) tendríamos que esperar hasta 2050 para alcanzar paridad en el sector.

Diferencias empresa pública-empresa privada

La presencia de la mujer en la empresa pública es más significativa que en la empresa privada. Sin embargo, en la privada se observa una evolución creciente frente al estancamiento en la pública.

Resultado por tipo de empresa

Las empresas orientadas a ofrecer servicios de valor tienen un mayor porcentaje de presencia femenina y las especializadas en tecnología o fabricación de productos tienen una menor presencia.



Resultado por edad

Entre los empleados mayores de 50 años, solo el 21,5% son mujeres, observándose un incremento de mujeres jóvenes de un 33,7% en 2018.

Resultado por categoría profesional

Se observa un 20% menos de mujeres en mandos intermedios que técnicos y administrativos. La diferencia aumenta hasta el 39% si se compara con la presencia de la mujer en puestos de alta dirección.

Resultado por tamaño de la empresa

La presencia de la mujer es más destacada en las empresas de menor tamaño, rozando el 50%. Porcentaje que disminuye cuanto mayor tamaño es la empresa en donde trabaja.

Próximos pasos

El *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018* es el primer paso de una serie de estudios que AEMENER pone en marcha para profundizar en el análisis de la situación de las profesionales en un sector clave para el desarrollo económico y social. Está prevista la consolidación y continuación de este análisis con el fin de contar con una visión más completa y longitudinal.

Próximamente AEMENER lanzará nuevos informes centrados en aspectos relevantes para las profesionales del campo de la energía, como la formación académica, la percepción de las empresas del sector o las causas que provocan las desigualdades entre hombres y mujeres.

Agradecimientos

El informe *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018* ha sido realizado por AEMENER, que ha recopilado, tratado y analizado los datos. El trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de las empresas que han aportado información y a las organizaciones que han ayudado a distribuir el cuestionario. PwC España ha colaborado en el análisis, elaboración y edición final del informe y del presente documento.



AEMENER

Asociación Española de Mujeres de la Energía

Nuestro objetivo es conseguir que la presencia de la mujer en todas las áreas de la empresa sea equilibrada y que los equipos sean diversos, mediante el fomento de las vocaciones femeninas en las áreas de tecnología, ciencias, matemáticas e ingeniería. Impulsamos la empleabilidad fortaleciendo la presencia de las mujeres en el sector energético a todos los niveles, especialmente en aquellos con mayores dificultades y ayudamos a la mujer en la promoción y desarrollo de su carrera profesional en el sector energético.

Más información: www.aemener.es

Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018

¿Cuál es el papel de la mujer en el mundo de la energía? ¿Cuentan las compañías del sector energético con todo el talento femenino? ¿Las mujeres están presentes en la alta dirección y en los consejos de administración?

Para responder a estas cuestiones y analizar la realidad del empleo femenino en un sector clave, **AEMENER** ha puesto en marcha el *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2018*. El estudio analiza la **presencia de las mujeres en las distintas áreas de las compañías**, su posición y su evolución en los últimos años. Además, incluye un **catálogo de buenas prácticas** que ya funcionan en distintas empresas, así como una serie de recomendaciones para potenciar el talento femenino.

El primer informe del Observatorio revela que el sector de la energía sigue siendo un ámbito con fuerte presencia masculina en donde **las mujeres representan el 28,5% de los empleados**. Esta cifra está aumentando lentamente en los últimos cuatro años y es ligeramente

más alta en el sector público que en el privado. Además, se aprecia que hay más mujeres en las compañías orientadas a los servicios frente a las de tecnología y productos, así como en las empresas de menor tamaño, y que las diferencias de género se acortan cuanto más joven es la plantilla o la organización.

El trabajo pone de manifiesto que existe un desequilibrio, pero también que **el cambio está en marcha**. Las empresas ya está implementando medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres que se centran en planes de retribución que reduzcan la brecha salarial, medidas de conciliación, programas de promoción y carrera o participación en iniciativas transversales que impulsen la igualdad de oportunidades.

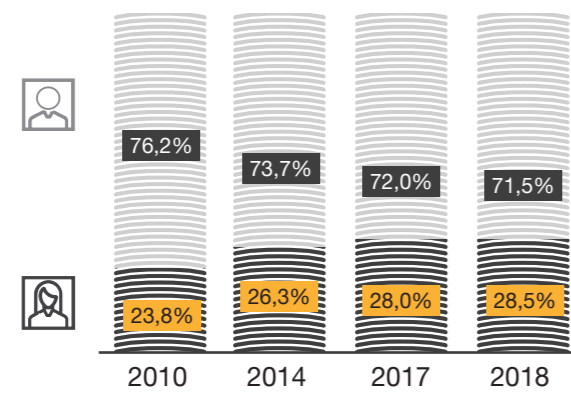


Resultados del informe (I). Fuente: Análisis AEMENER

Evolución del desglose de plantillas por sexo, 2010-2018 [%]

En 2018 el 28,5% de los empleados de las empresas analizadas eran mujeres, lo que supone un incremento anual relativo de un 2% desde 2010.

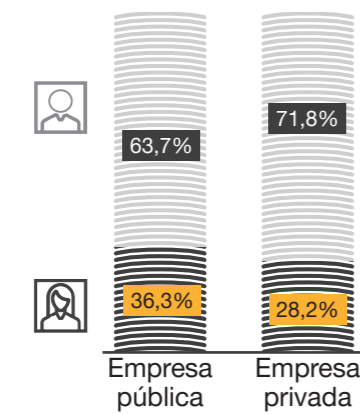
Para poder conseguir la paridad en las plantillas, prácticamente tendría que duplicarse el número actual de mujeres en las empresas del sector energético.



Evolución del desglose de plantillas por sexo en empresa pública y privada, 2018 [%]

La presencia de la mujer en la empresa pública es más significativa que en la empresa privada. Sin embargo, en los últimos años no se ha producido un crecimiento notable del porcentaje de mujeres en la empresa pública, mientras que ese crecimiento sí se ha observado en la empresa privada.

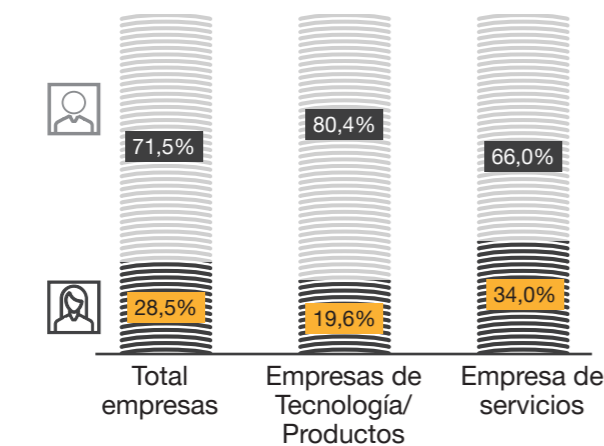
Las mujeres están teniendo una presencia más importante en las empresas privadas, habiendo aumentado su presencia en un 5,4% en los últimos 8 años.



Porcentaje de mujeres por tipo de empresa, 2018 [%]

Cuando analizamos las empresas por su tipo de negocio, excluyendo información cruzada de compañías que están involucradas en más de un tipo, se observa que las del sector energético que están orientadas a ofrecer servicios de valor tienen un mayor porcentaje de presencia femenina en sus plantillas.

En cambio, las empresas del sector energético más especializadas en tecnología o fabricación de productos tiene una menor presencia de la mujer en sus plantillas respecto a la media del sector.

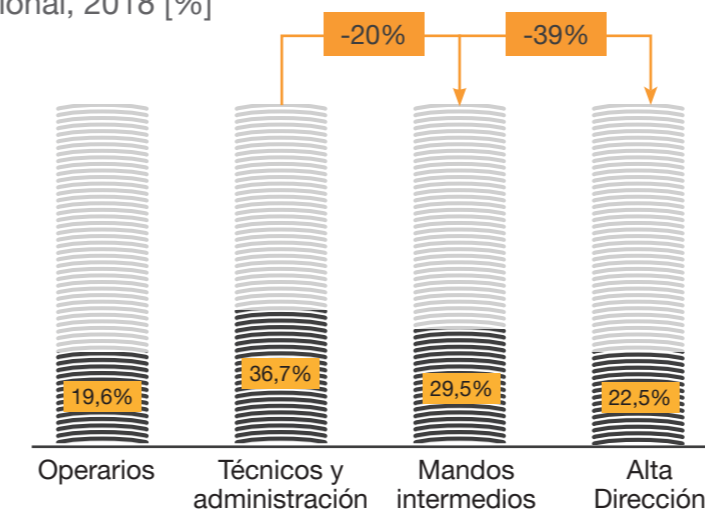


Resultados del informe (II). Fuente: Análisis AEMENER

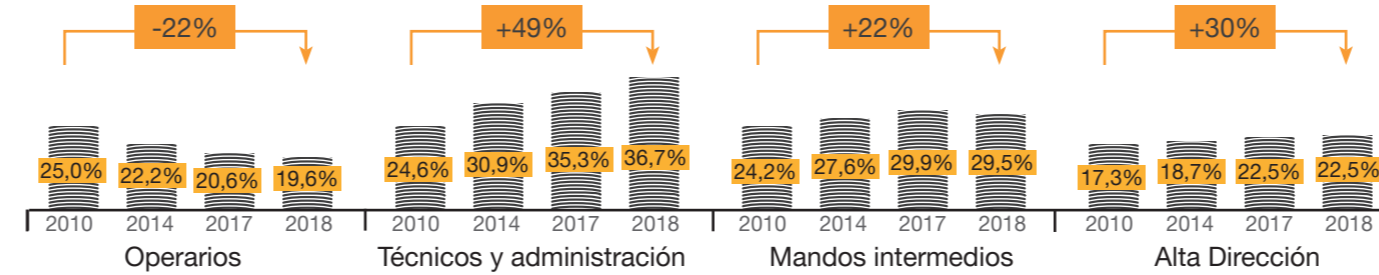
Porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2018 [%]

En 2018, en las empresas del sector energético hubo un 20% menos de mandos intermedios que puestos de técnicos y administrativos. Esta diferencia aumenta hasta el 39% si se compara con la presencia de la mujer en puestos de alta dirección.

La presencia femenina en las empresas del sector energético destacó en puestos de técnico y administración. Los puestos de operarios siguen siendo mayoritariamente para hombres.



Evolución del porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2010-2018 [%]

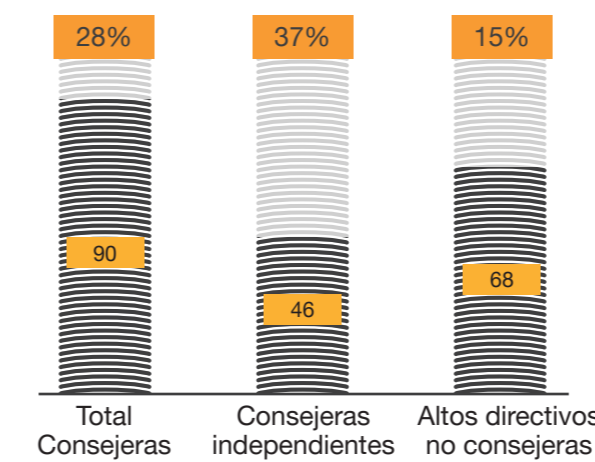


Se observa una reducción significativa en el número de mujeres ocupando el puesto de operario en los últimos años, en contra de la tendencia general que refleja una evolución creciente del número de mujeres.

Número y porcentaje de mujeres consejeras en las empresas energéticas del Ibex-35, 2018

La presencia de consejeras en las empresas del sector energético que cotizan en el Ibex-35 es del 28%, similar al total de la presencia de la mujer en las empresas del sector.

El número de consejeras independientes en las empresas del sector energético que cotizan en el Ibex-35 es un 10% más alto que el de consejeras no independientes.

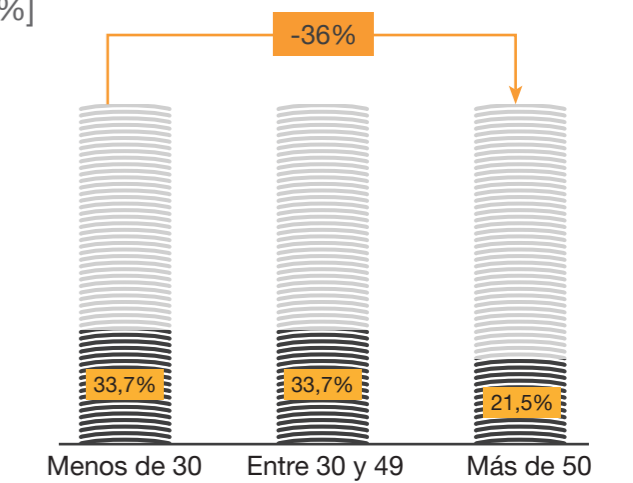


Resultados del informe (III). Fuente: Análisis AEMENER

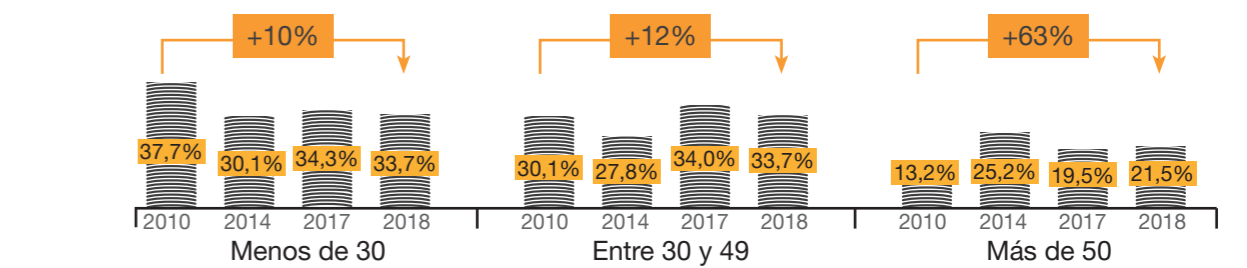
Porcentaje de mujeres por edad, 2018 [%]

Actualmente, las empresas del sector energético se están preocupando por incorporar mujeres jóvenes a sus plantillas y se involucran en su retención durante el crecimiento de su carrera profesional.

Entre los empleados mayores de 50 años, solo el 21,5% son mujeres.



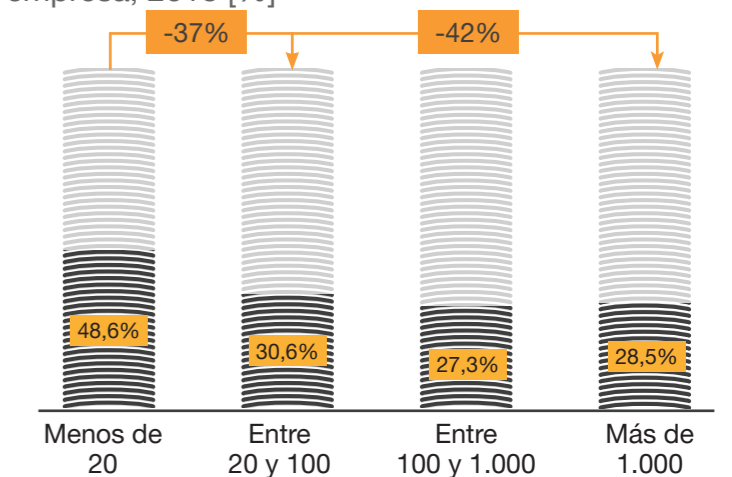
Evolución del porcentaje de mujeres por edad, 2010-2018 [%]



Porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2018 [%]

La presencia de la mujer es inversamente proporcional al tamaño de la empresa en donde trabaja, observándose un ligero incremento en las empresas de mayor tamaño.

En 2018, en las empresas más grandes existe una menor presencia femenina que en las más pequeñas (menos de 20 empleados).



Evolución del porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2010-2018 [%]

