

11 de marzo de 2022

Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2020



Propósito del estudio



La Asociación Española de Mujeres de la Energía (AEMENER) tiene como objetivo impulsar la presencia femenina en todos los ámbitos de la empresa, fomentar su promoción y desarrollo profesional, a través de atraer talento femenino y fomentar las vocaciones en las áreas STEM.

Con esta misión en mente, se creó un ambicioso proyecto: el “Observatorio sobre el papel de la mujer en las empresas del sector energético”: un informe de situación sobre la presencia de la mujer en el sector, que permita conocer su evolución, poner el foco en las necesidades y adaptar así las actividades de AEMENER al resultado obtenido.

La primera edición del Observatorio (2018) se ha convertido en un referente para el análisis sobre la diversidad en el sector, y base de información para otros estudios en el ámbito universitario, científico e incluso para instituciones oficiales en España y la Unión Europea.

A continuación se presenta su versión actualizada hasta el 2020.

Contenido del estudio



1. Contexto
2. Metodología
3. Principales resultados
4. Buenas prácticas
5. Conclusiones
6. Próximos pasos

1. Contexto



1. Contexto

El objetivo principal de este observatorio es medir de forma objetiva la presencia de la mujer en el sector energético



Objetivo

- ✓ La misión de **AEMENER** es conseguir que la presencia de la mujer en todas las áreas de la empresa sea equilibrada y que los equipos sean diversos, ayudando a la empleabilidad, fortaleciendo la presencia de las mujeres en el sector energético a todos los niveles e impulsando su promoción y desarrollo de su carrera profesional.
- ✓ En consecuencia, es relevante para la asociación conocer de forma objetiva la presencia actual de la mujer en las empresas del sector.
- ✓ Por este motivo, AEMENER ha decidido elaborar este observatorio que persigue:
 - ✓ Transmitir la situación actual en el sector de la presencia de la mujer por categorías y por edades
 - ✓ Motivar y apoyar la existencia de asociaciones como AEMENER y la importancia de las acciones llevadas a cabo
 - ✓ Involucrar a las empresas del sector y asegurar que todas estén presentes en el estudio

1. Contexto

El Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético es referente para el análisis sobre la diversidad en nuestro sector, y base de información para otros estudios en el ámbito académico, científico e institucional

Referencias que usan el Observatorio como fuente

- ✓ **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ESPAÑA PUEDE**, del **Gobierno de España**, en el contexto de los instrumentos comunitarios de financiación **Next Generation** de la Unión Europea.
- ✓ **OEA**, El Observatorio de la Transición Energética y la Acción Climática (OEA), del **BC3 BASQUE CENTRE FOR CLIMATE CHANGE**, que tiene como objetivo aportar datos y análisis de calidad para el seguimiento de la descarbonización en España y de sus implicaciones económicas, sociales y ambientales.
- ✓ Referencia en la Unidad para la igualdad entre mujeres y hombres de la **Universidad de Murcia**.
- ✓ **Estudio de Empleabilidad y Recursos Humanos en el sector energético** realizado conjuntamente por **AEMENER** y **ADECCO**.
- ✓ Grupo de trabajo **Gender Power working Group**, enmarcado en el proyecto europeo **EUCENA**, **European Citizen Energy Academy**.



Estudio sobre Empleabilidad y RRHH en el Sector Energético:
Perfiles más demandados y situación actual y futura de las empresas del sector

aemener Adecco

El **78%** de las empresas energéticas **ha acelerado su modelo de digitalización** con el estallido de la pandemia

GOBIERNO DE ESPAÑA | Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

UNIVERSIDAD DE MURCIA

OEA

Las instituciones han depositado su confianza en el rigor y objetividad por parte de AEMENER en la elaboración de este análisis

1. Contexto

Adicionalmente, existen otras publicaciones relacionadas con el análisis del rol de la mujer en el ámbito empresarial. Algunas se centran incluso en ciertos sectores energéticos, pudiendo ser complementarias al Observatorio

Informes destacados

- ✓ “**Renewable energy: a gender perspective**”, elaborado por **IRENA**, examina la cuestión de la equidad de género en el sector de energía renovable, destacando que el sector renovable emplea un 10% más de mujeres que el sector energético.
- ✓ Otras asociaciones como **Women in nuclear (WIN)** han elaborado informes muy completos sobre el rol de las mujeres profesionales del sector nuclear en España.
- ✓ Tanto “**Delivering through Diversity**” como “**Women in the work place 2019**” elaborados por **McKinsey**, analizan la correlación entre mayores niveles de diversidad en el liderazgo y una mayor probabilidad de éxito y rentabilidad financiera; centrándose exclusivamente en compañías americanas o británicas.
- ✓ “**Women in business**” elaborado por **Grant Thornton** destaca los avances en materia de diversidad de las compañías en todo el mundo.
- ✓ Estudio **EY** “**Índice de Mujeres en Energía**”, a nivel global.
- ✓ En el ámbito nacional, **WomenCEO**, publica anualmente su informe sobre “**Diversidad de género en los consejos de dirección del IBEX 35**”.



Estos informes aportan transparencia y ayudan a promover el rol de la mujer. AEMENER quiere centrarse en la presencia de la mujer en el sector energético en España

1. Contexto

La igualdad de género y la mayor presencia de la mujer en el ámbito laboral son temas que han ido alcanzando mayor relevancia en el ámbito internacional; es un derecho humano fundamental, que también se recoge en uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

¿Qué son los ODS?



- ✓ Son 17 objetivos aprobados en 2015 por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030. Constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

ODS 5: Igualdad de género

- ✓ 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- ✓ 5.C. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



La COP 26 avanza en la implementación del Plan de Acción de Género, progresando en la desagregación de la información por razón de sexo y se reconoce la importancia de la igualdad de género para la promoción de una transición ecológica justa.

1. Contexto

A nivel nacional, también se han establecido metas y leyes entre las que destaca el RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad o el Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas, realizado por la CNMV.

Real Decreto 901/2020, Planes de Igualdad

- ✓ Se regulan los planes de igualdad y su registro, teniendo origen en el [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ✓ Se indica la **obligatoriedad** de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboren un **plan de igualdad**, estableciendo un **registro** en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.



Recomendaciones de la CNMV

- ✓ Mediante la revisión del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas, realizado por la Comisión Nacional del Mercados de Valores en 2020, se establecen las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.
- ✓ La CNMV no solo recomienda un incremento en el número de mujeres en consejos de administración, sino también en las mujeres que ocupan puestos de alta dirección con responsabilidad.



El contexto regulatorio y de mejores prácticas generan el ecosistema propicio para la elaboración de este observatorio, para el que hemos contado con un gran apoyo de las empresas del sector

2. Metodología



2. Metodología

Para la elaboración de este estudio, AEMENER ha optado por una aproximación sencilla, inclusiva y transparente, apoyada en el **envío de cuestionarios** a empresas del sector energético ya sea directamente o a través de las asociaciones

Cuestionario

- ✓ En primer lugar, se elaboró un cuestionario sencillo con el que recopilar información de número de hombres y mujeres:
 - ✓ Total
 - ✓ Por segmento de edad, diferenciando:
 - ✓ menores de 30 años,
 - ✓ entre 30 y 49 años,
 - ✓ más de 50 años.
 - ✓ Por categoría profesional, diferenciando:
 - ✓ Alta dirección
 - ✓ Mandos intermedios
 - ✓ Técnicos y administración
 - ✓ Operarios

Para aquellas compañías con presencia internacional solo se han solicitado los datos correspondientes a España

- ✓ De cara a construir un histórico, esta información se solicitó para los años 2017, 2018, 2019 y 2020
- ✓ Se ha consultado también a las empresas sobre sus medidas en curso para reducir la desigualdad o desequilibrio y su efectividad

Ejemplo ilustrativo cuestionario

Con el envío de este cuestionario cumplimentado se autoriza a AEMENER al tratamiento de esta información y su publicación de forma agregada.

aemener

Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2017 - 2020: Cuestionario

Empresa:
Persona de contacto:

Por favor complete los datos de las casillas sombreadas. Si no dispone de toda la información solicitada, puede remitir el cuestionario únicamente incluyendo la información disponible.
La fecha límite para el envío de este cuestionario es el 2 de julio de 2021. Dirección de envío: estudioaemener@aemener.com
Si tiene alguna duda, consulte las instrucciones aquí: [Instrucciones](#)

Número de personas en plantilla

(número)	Año 2017		Año 2018		Año 2019		Año 2020	
Hombres	<input type="text"/>	0.0%						
Mujeres	<input type="text"/>	0.0%						
Total	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%

Plantilla por rango de edad

Año 2017				Año 2018			
(número)	Hombres	Mujeres	Total	(número)	Hombres	Mujeres	Total
<30	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	<30	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
30-49	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	30-49	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
>50	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	>50	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Total	-	-	-	Total	-	-	-

Año 2019				Año 2020			
(número)	Hombres	Mujeres	Total	(número)	Hombres	Mujeres	Total
<30	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	<30	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
30-49	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	30-49	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
>50	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	>50	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Total	-	-	-	Total	-	-	-

Plantilla por categoría profesional

Cumplimente incluyendo únicamente para las categorías profesionales empleadas en su empresa. Puede incluir categorías adicionales en los campos preparados para este fin.

Año 2017				Año 2018			
(número)	Hombres	Mujeres	Total	(número)	Hombres	Mujeres	Total
Alta dirección				Alta dirección			
Consejeros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Consejeros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Comité de dirección	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Comité de dirección	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Directivos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Directivos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Mandos Intermedios				Mandos Intermedios			
Gerentes / Managers	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Gerentes / Managers	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Jefes Técnicos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Jefes Técnicos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Jefes área / departamento	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Jefes área / departamento	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Técnicos Superiores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Técnicos Superiores	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Otros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Técnicos y Administración				Técnicos y Administración			
Técnicos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Técnicos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-
Administración	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-	Administración	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-

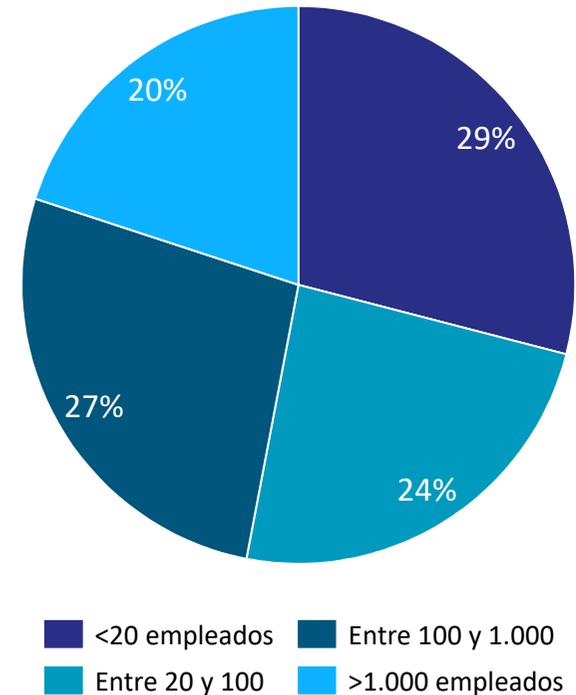
2. Metodología

La selección de empresas trata de cubrir diversas actividades, ámbitos de actuación, subsectores, tamaños y negocios en los que operan

Selección de empresas

- ✓ Para la selección de las más de 100 empresas consultadas se ha tratado de asegurar la diversidad en cuanto a sus características, teniendo en cuenta:
 - ✓ Tamaño de la empresa:
 - ✓ Menos de 20 empleados,
 - ✓ Entre 20 y 100 empleados,
 - ✓ Entre 100 y 1000 empleados,
 - ✓ Más de 1000 empleados.
 - ✓ Ámbito público o privado.
 - ✓ Subsector (existiendo empresas que están presentes en más de uno de ellos):
 - ✓ Eléctrico
 - ✓ Gasista
 - ✓ Petróleo
 - ✓ Tipo de negocio:
 - ✓ Servicios,
 - ✓ productos,
 - ✓ Gestión de activos y otros.

Empresas consultadas por tamaño [%]



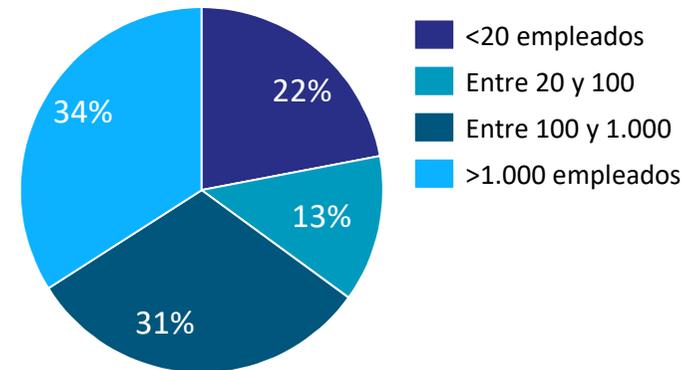
2. Metodología

Más de un tercio de las empresas contactadas han respondido a este cuestionario. La información recibida se ha revisado y contrastado con el objetivo de asegurar la calidad y objetividad de los resultados obtenidos en este observatorio

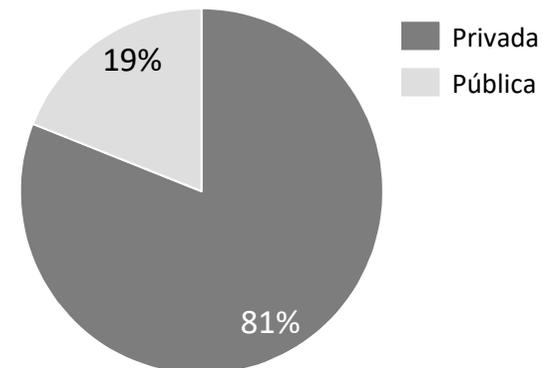
Tratamiento de datos

- ✓ Se han tratado los datos de las más de 30 empresas participantes que representan casi 60.000 empleados
- ✓ Los datos analizados se han tratado de forma anónima y agregada por cuestiones de confidencialidad
- ✓ La información recibida se ha contrastado y completado con la información publicada en las cuentas anuales de las compañías y sus memorias de sostenibilidad siempre que ha sido posible
- ✓ Sobre la base de la información recibida se han clasificado las empresas en función de su tamaño, su ámbito (público y privado) y el tipo de negocio (asociación, servicios, producto, ..). La separación por subsector no ha sido posible dado que cada vez más, las empresas están vinculadas a más de un subsector.

Empresas participantes por tamaño [%]



Empresas participantes por ámbito [%]



2. Metodología

Una vez tratados y validados los datos recibidos, se ha procedido a su análisis en función de diversos criterios, extrayendo para cada uno de ellos las principales conclusiones

Análisis de datos cuantitativo

- ✓ Para los datos de empresas cuya actividad principal es energética se han analizado el número de hombres y mujeres de acuerdo con los siguientes criterios:
 - ✓ Evolución histórica desde 2010
 - ✓ Segmentos de edad
 - ✓ Categoría profesional
 - ✓ Tamaño de la empresa
 - ✓ Tipo de negocio
 - ✓ Ámbito (público y privado)

Análisis de datos cualitativo

- ✓ Se han analizado y clasificado las respuestas obtenidas sobre las medidas en materia de desigualdad de acuerdo con las siguientes categorías:
 - ✓ Objetivos de liderazgo femenino
 - ✓ Participación en todas las áreas y puestos
 - ✓ Plan de igualdad
 - ✓ Reducción de la brecha salarial
 - ✓ Representatividad en la selección
 - ✓ Promoción y carrera profesional
 - ✓ Compromiso y certificación
 - ✓ Posicionamiento de la alta dirección
 - ✓ Formación y sensibilización
 - ✓ Medidas de conciliación
 - ✓ Consecuencias de la pandemia COVID 19

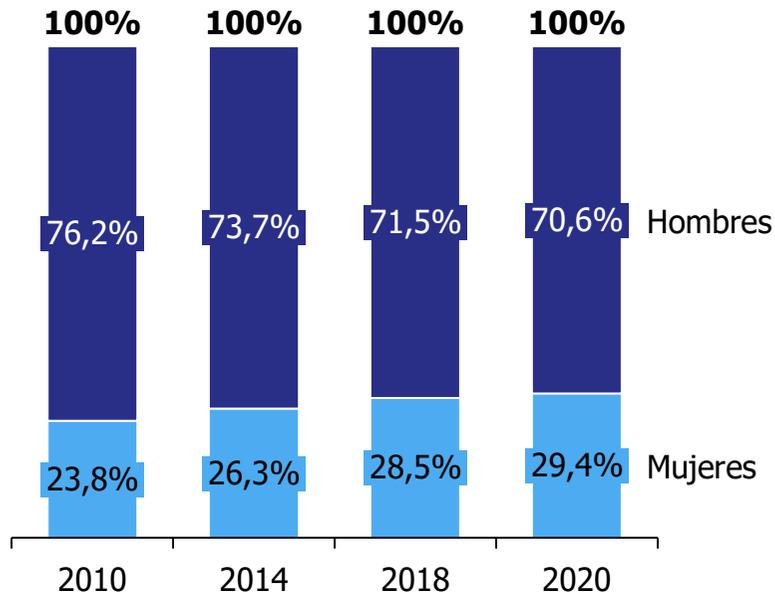
3 Principales resultados



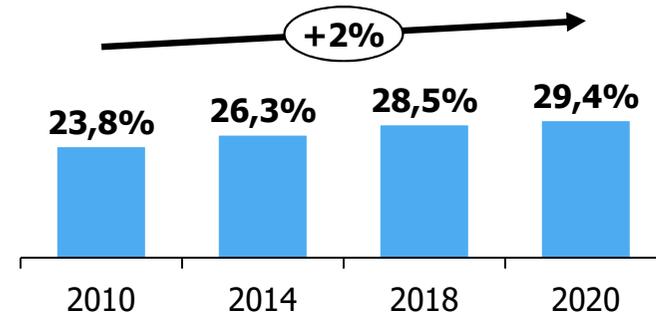
3. Principales resultados

En 2020 el 29,4% de los empleados de las empresas analizadas eran mujeres lo que supone un incremento anual de un 2% desde 2010

Evolución del desglose de plantillas por sexo, 2010-2020 [%]



Evolución de la presencia de la mujer en las plantillas, 2010-2020 [%]



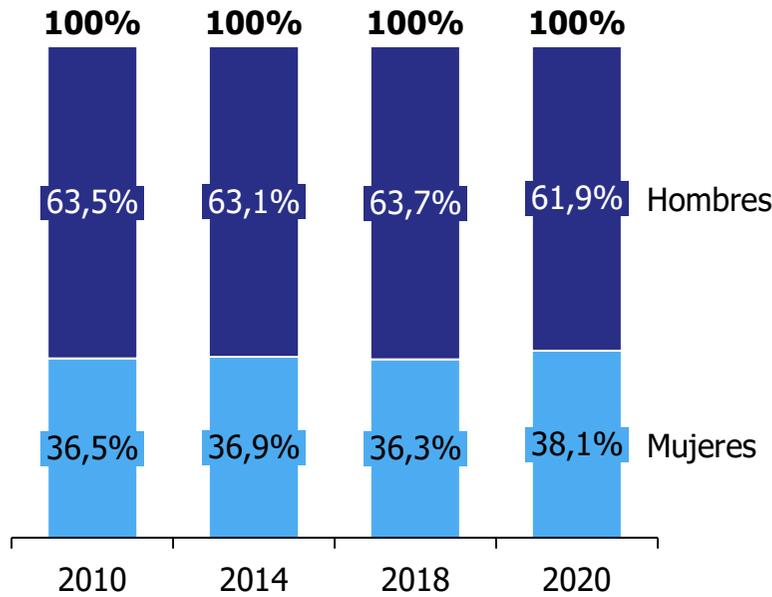
Fuente: Análisis AEMENER

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

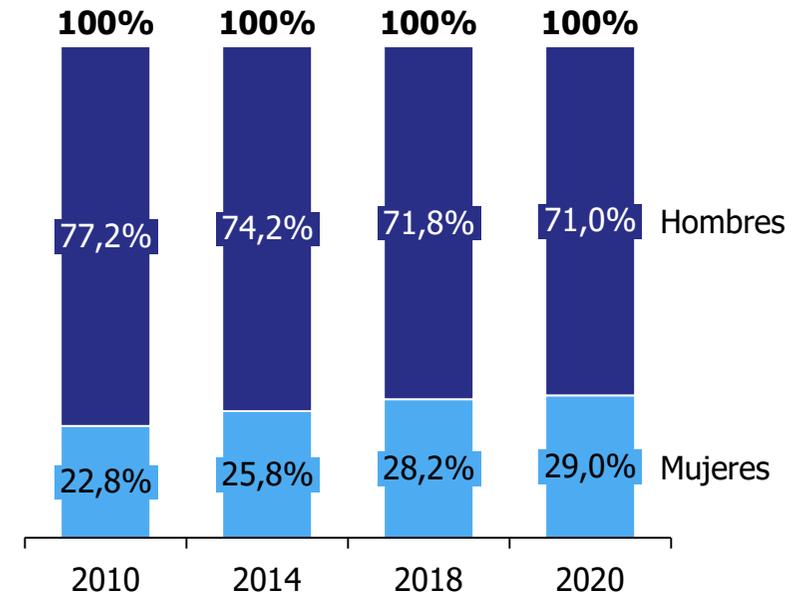
3. Principales resultados

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

Evolución del desglose de plantillas por sexo en empresa pública, 2010-2020 [%]



Evolución del desglose de plantillas por sexo en empresa privada, 2010-2020 [%]



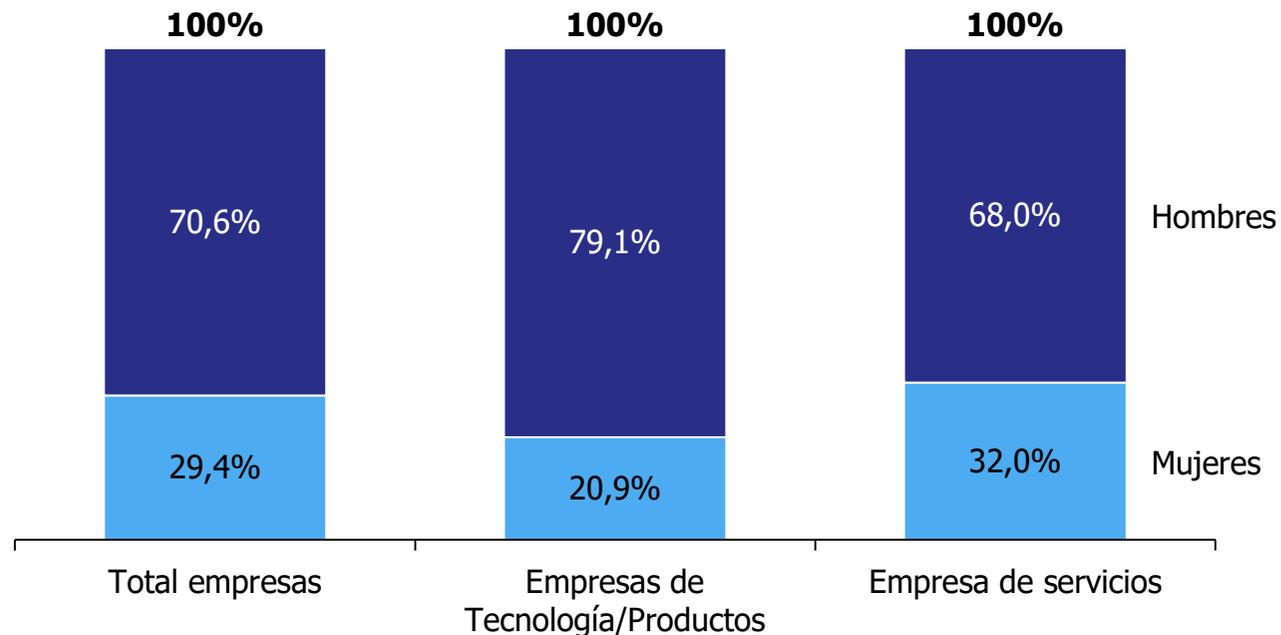
Fuente: Análisis AEMENER

Las mujeres están teniendo una presencia más importante en las empresas privadas, habiendo aumentado su presencia en un 6,2 pp en los últimos 10 años

3. Principales resultados

Las empresas del sector energético que están orientadas a ofrecer servicios de valor tienen un mayor porcentaje de presencia femenina en sus plantillas

Porcentaje de mujeres por tipo de empresa, 2020 [%]



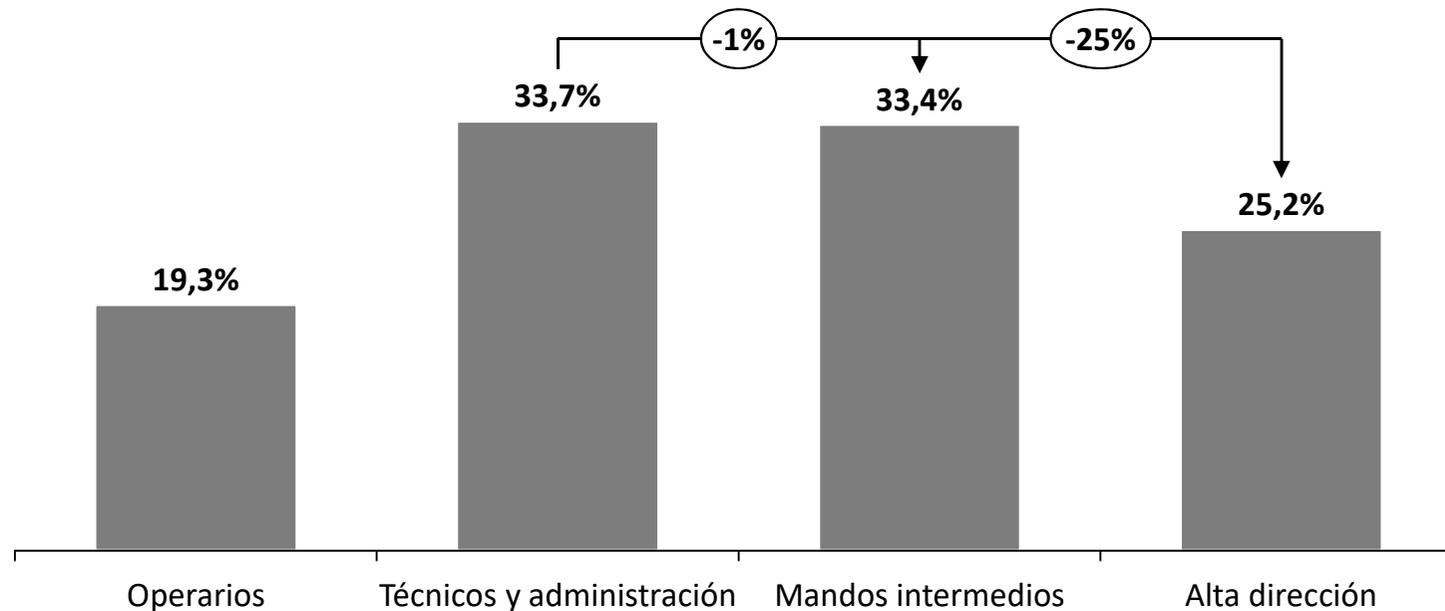
Fuente: Análisis AEMENER

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

3. Principales resultados

En 2020, en las empresas del sector energético hay una semejanza entre los mandos intermedios y los puestos de técnicos y administrativos. Sin embargo, hay un 25% menos si se compara con la presencia de la mujer en puestos de alta dirección

Porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2020 [%]



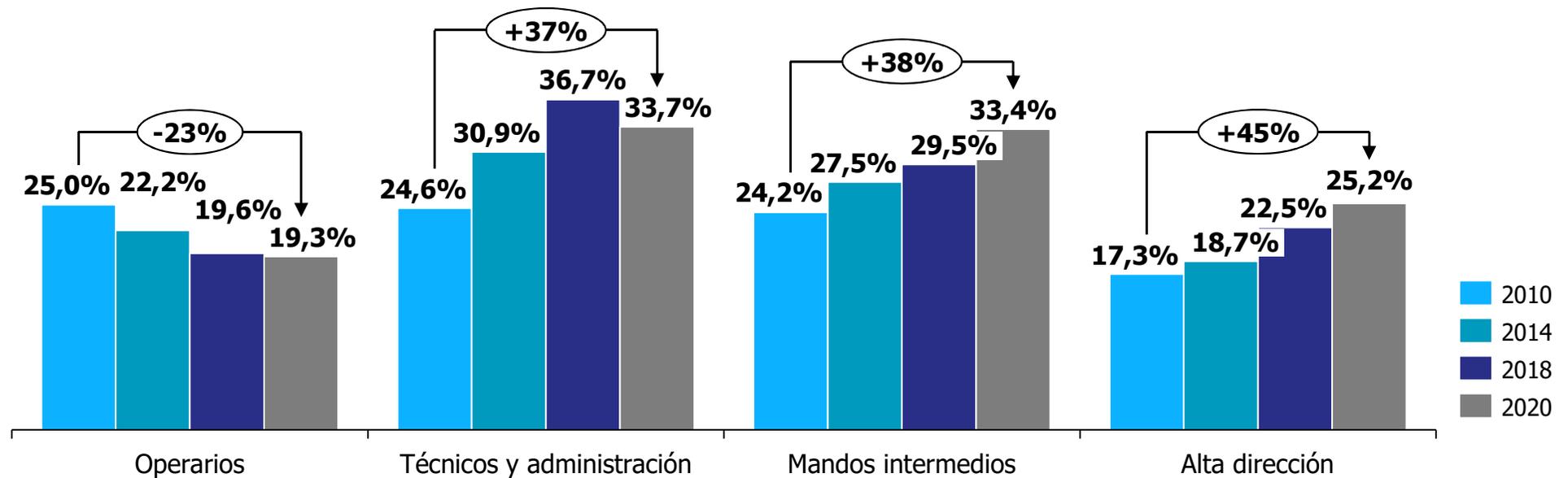
Fuente: Análisis AEMENER

En 2020 la presencia femenina en las empresas del sector energético destacó en puestos técnicos e intermedios. Los puestos de operarios siguen siendo mayoritariamente para hombres

3. Principales resultados

Sin embargo, donde más presencia hay de mujeres y más incorporaciones nuevas ha habido es en puesto técnicos e intermedios. Tan solo un 25,2% de las mujeres ocupan puestos de alta dirección en las empresas del sector energético

Evolución del porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2010-2020 [%]



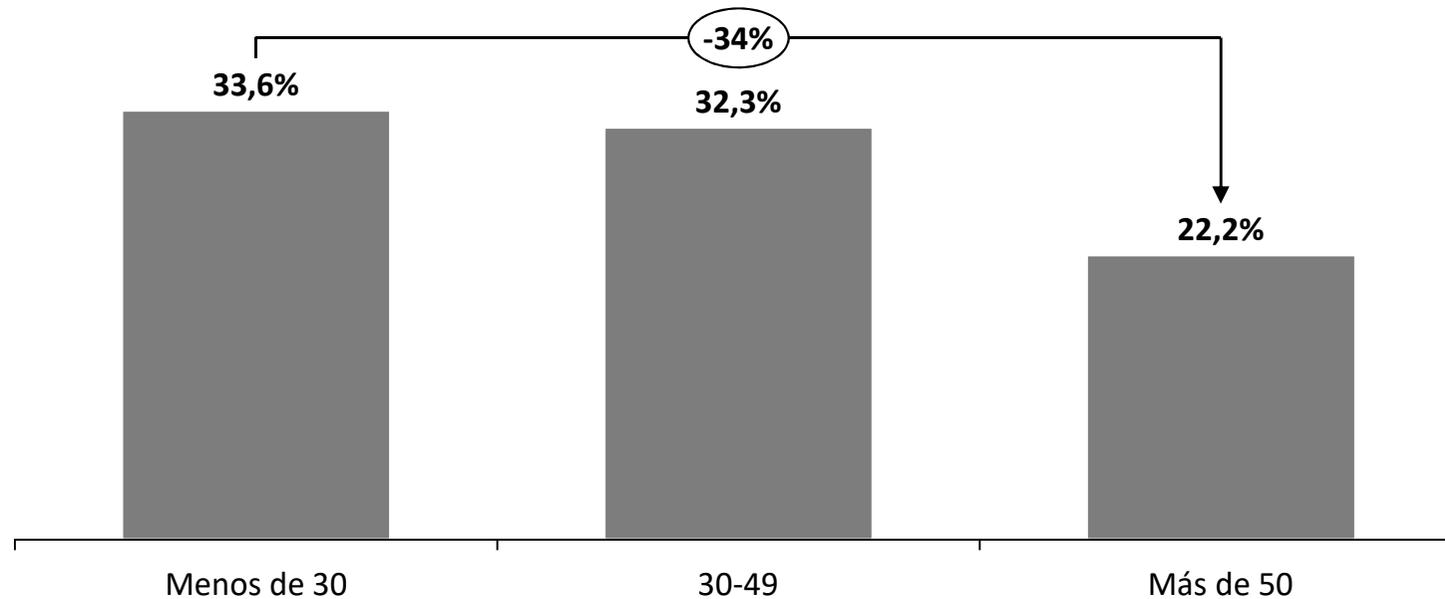
Fuente: Análisis AEMENER

Es necesaria una mayor presencia de la mujer en los mandos intermedios para que en el futuro se pueda conseguir la paridad en los puestos de alta dirección

3. Principales resultados

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

Porcentaje de mujeres por edad, 2020 [%]



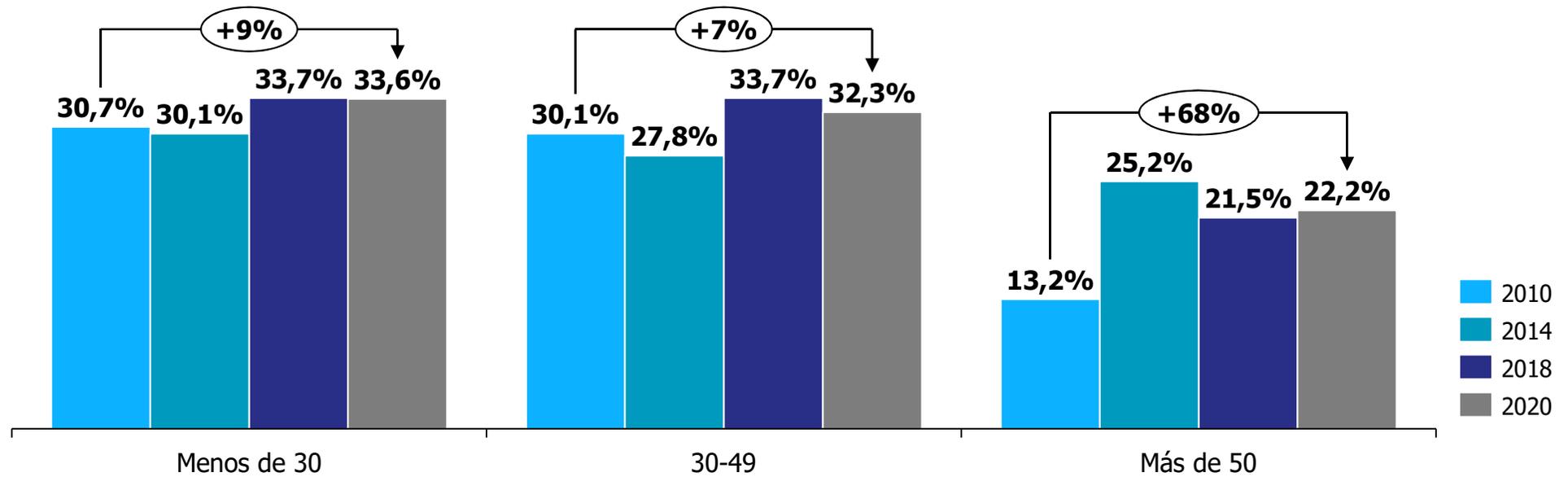
Fuente: Análisis AEMENER

Solo un 22% de las mujeres que trabajan en las empresas del sector energético tienen una edad superior a los 50 años

3. Principales resultados

Es crucial la incorporación de mujeres menores de 30 años a las empresas del sector energético con el objetivo de asegurar su presencia a lo largo de toda su vida laboral

Evolución del porcentaje de mujeres por edad, 2010-2020 [%]



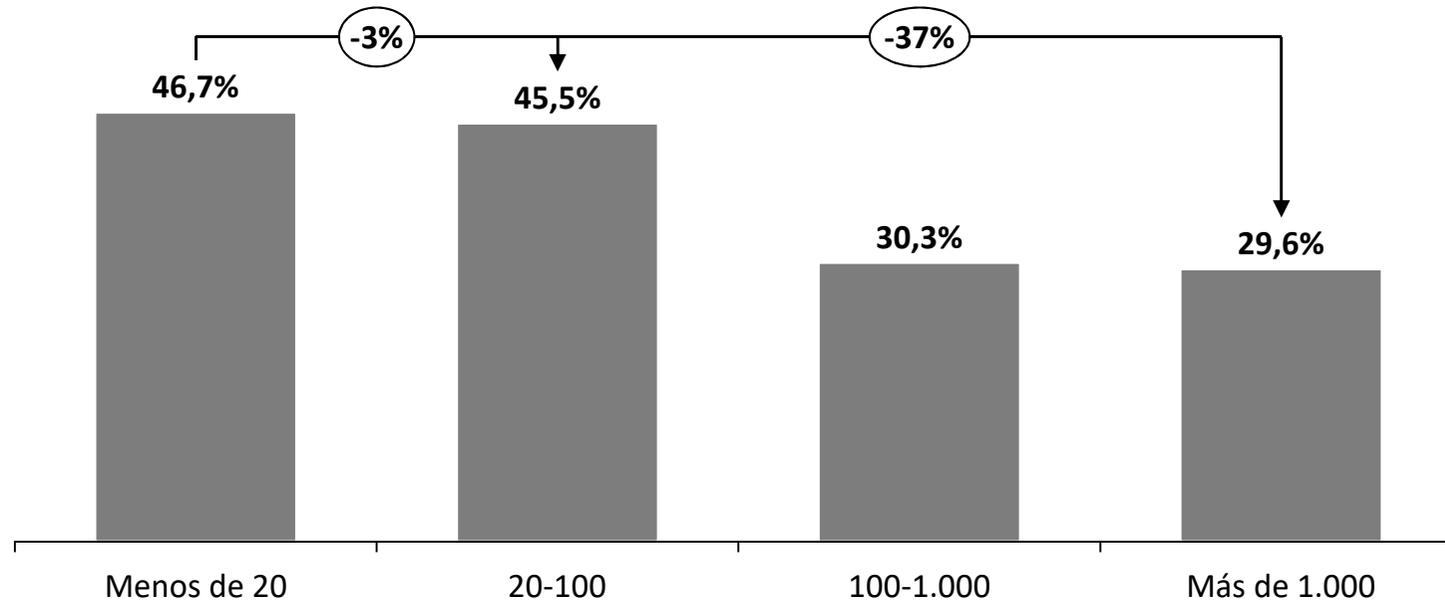
Fuente: Análisis AEMENER

Se observa un esfuerzo de las empresas en la retención de las mujeres que se incorporan en los inicios de su carrera laboral

3. Principales resultados

Actualmente 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

Porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2020 [%]



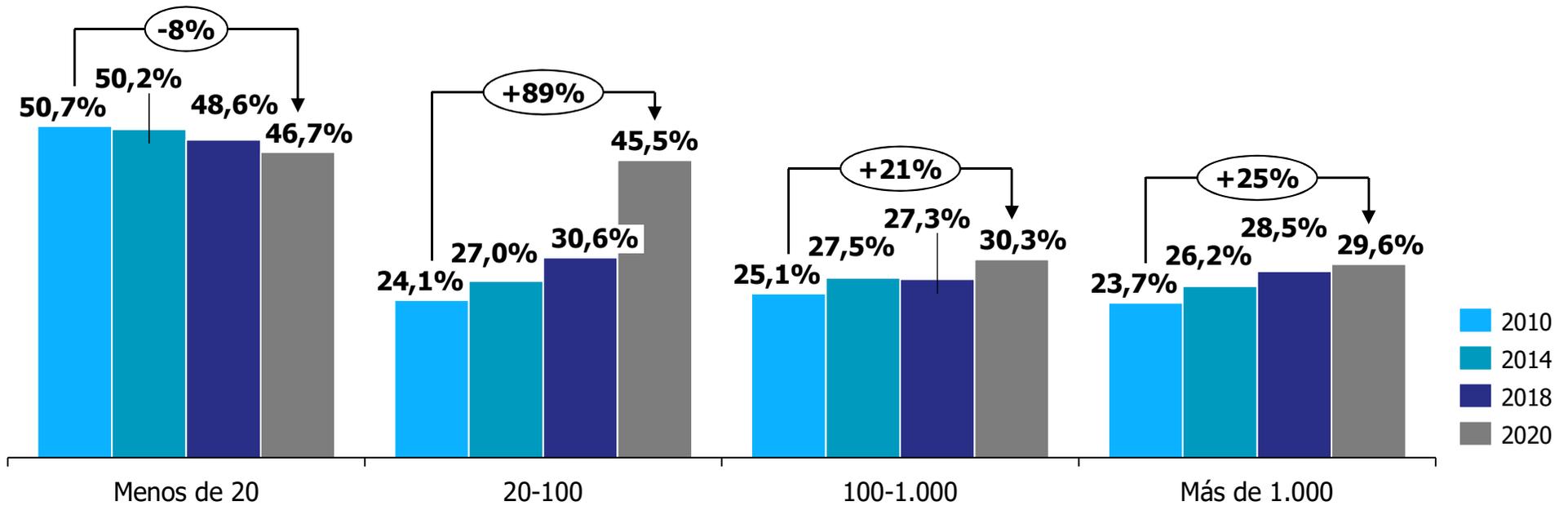
Fuente: Análisis AEMENER

En 2020, en las empresas más grandes existe de media más de un 35% de presencia femenina menos que en las empresas más pequeñas, de menos de 20 empleados

3. Principales resultados

La presencia de la mujer es más destacada en las empresas de menor tamaño rozando el 50%. Sin embargo, según las empresas van creciendo en tamaño la presencia de la mujer va disminuyendo

Evolución del porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2010-2020 [%]



Fuente: Análisis AEMENER

Las empresas del sector energético más grandes han aumentado un 21% la presencia de la mujer en sus plantillas en los últimos 10 años hasta alcanzar el 29,6%

4. Buenas prácticas



4. Buenas prácticas

Las empresas nos han hablado también de las buenas prácticas que están llevando a cabo para minimizar las diferencias en la compañía. AEMENER ha seleccionado algunas de estas buenas prácticas para que sirvan como referencia

Objetivos de liderazgo femenino

✓ Nos hemos fijado el objetivo de llegar al 30% de mujeres en puestos de liderazgo, jefes de departamento y directivas, en 2025.

✓ Entre los objetivos de la compañía está aumentar el % de mujeres tanto en puestos directivos como presencia femenina a nivel global.

✓ Dentro de los Objetivos para la Retribución variable se encuentra el de igualdad de Género, elemento estratégico a todos los niveles.

Las compañías formalizan y hacen públicos sus compromisos de diversidad

Participación en todas las áreas y puestos

✓ Proyecto Ágora (inclusión mujeres en departamentos de Operación donde hay poca presencia).

✓ Captación de talento femenino, especialmente en parte de la organización poco equilibradas (puestos de operari@s por ejemplo).

✓ Nos está funcionando bien la atracción de mujeres en puestos de fábrica.

Actuaciones específicas en aquellos puestos "tradicionalmente masculinos"

4. Buenas prácticas

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ha reforzado y homogeneizado los planes de igualdad y reducción de diferencias retributivas por género

Plan de Igualdad

✓ El Plan de Igualdad nos permite avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

✓ Revisión del Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación, así como un diagnóstico de situación, junto con la Representación Social.

✓ Tenemos planes de igualdad definidos y en marcha en todas las sociedades del grupo.

Reducción de la brecha salarial

✓ Analizar la retribución salarial desde una perspectiva de género, comprender el por qué y diseñar las acciones para acelerar su reducción

✓ proporcionar esquemas de compensación que garanticen la competitividad externa y la equidad interna, basados en la meritocracia.

✓ Las condiciones y medidas así como las tablas salariales recogidas en convenio se aplican sin distinción de género.

El Plan de Igualdad permite un registro de datos y formaliza las acciones de mejora

Análisis de las causas y minimización de la brecha salarial entre hombres y mujeres

4. Buenas prácticas

La adecuada gestión los procesos de atracción de talento femenino, así como desarrollo y promoción de talento interno, favorece la diversidad en las organizaciones, necesaria para gestionar la transformación del sector de forma resiliente

Representatividad en selección

✓ Presentación de al menos una mujer en la terna finalista en al menos el 40% de los procesos.

✓ Realizar las contrataciones de personal con respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

✓ Igualdad de oportunidades en la contratación, Progresión profesional según méritos.

Promoción y carrera profesional

✓ Identificamos y damos visibilidad a las mujeres con potencial para su promoción interna.

✓ Información y seguimiento de procesos de nombramientos para potenciar el liderazgo femenino y visibilizar su evolución.

✓ Desde hace varios años estamos fomentando la promoción interna de mujeres a puestos de responsabilidad.

Asegurar la diversidad de candidaturas en procesos de selección

Diseñar programas específicos para retener y promocionar el talento femenino.

4. Buenas prácticas

La diversidad incrementa su relevancia en la definición estratégica de las empresas del sector energético, apoyada por un compromiso cada vez más patente por parte de la “Alta Dirección”

Compromiso y certificación

✓ Adhesión a la iniciativa CEO por la diversidad, participación en programas como Target Gender Equality.

✓ Estamos trabajando desde hace años en la Igualdad de Género, de ahí que seamos miembros de la red DIE.

✓ Política de contratación basada en la aplicación de los principios rectores en esta materia en el Sector Público (igualdad, mérito y capacidad).

Posicionamiento de la alta dirección

✓ Tener una mujer CEO, tanto a nivel global como en España, permite a los empleados ver que no hay límites independientemente del género.

✓ Representación paritaria de hombres y mujeres en puestos de dirección - consejo de administración y comité de dirección.

✓ RRHH y Presidencia son responsables de crear un plan de igualdad anual siguiendo las guías del grupo y adecuándolo a la realidad local.

Existen estándares y guías para implantar las mejores prácticas en igualdad

La alta dirección es referente para fomentar la diversidad en las organizaciones

4. Buenas prácticas

Los programas de sensibilización hacia la diversidad y las medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de los empleados continúan siendo las prácticas consideradas más efectivas

Formación y sensibilización

✓ Webinar de sensibilización de diversidad, grupo específico de debate, talleres de sesgos inconscientes, comunicación en diversidad.

✓ Formación, coaching y mentoring orientadas al liderazgo femenino, para el empoderamiento de la mujer y acceso a puestos de responsabilidad.

✓ Programas de autoconocimiento y desarrollo del talento, mejora de la comunicación y fomento de equipos de alto rendimiento

Medidas de conciliación

✓ Permiso retribuido de 30 días naturales por nacimiento para todas las personas trabajadoras.

✓ Jornada continuada, flexibilidad horaria, teletrabajo, transformación digital..

✓ Iniciativas para la conciliación dirigidas a todos los empleados: equiparar las responsabilidades familiares y balance laboral/personal.

Promover una cultura inclusiva mediante acciones de sensibilización y formación

Medidas de flexibilidad orientadas a todos los empleados y empleadas

4. Buenas prácticas

La pandemia COVID 19 ha afectado de forma singular al sector energético debido a que, al ser un sector crítico, su operación no se ha detenido. Sin embargo, a nivel de gestión de recursos humanos y diversidad, sí ha tenido implicaciones

Consecuencias positivas

✓ Ha producido una aceleración de la digitalización y de la apertura a nuevas formas de trabajar y al cuestionamiento de los modelos establecidos.

✓ Teletrabajo, que sin lugar a dudas ha llegado para quedarse y que va a favorecer enormemente la conciliación de la vida personal.

✓ Gestión de RRHH más "humana": la seguridad y salud de los empleados como prioridad; confianza y responsabilidad como valores clave.

La digitalización y nuevas formas de trabajo más flexibles favorecen la conciliación

Consecuencias negativas

✓ Especial esfuerzo técnico y humano, tanto para garantizar el servicio como para conciliar la vida profesional y personal de los trabajadores.

✓ Impacto en beneficios y en el desarrollo, obligando a ser más rigurosos en incremento de plantilla y retrasando fechas de los proyectos.

✓ Durante los momentos más difíciles los temas de diversidad se apartaron un poco.

Especial esfuerzo en el sector por mantener el servicio, ralentizando proyectos

5. Conclusiones



5. Conclusiones

Los datos recogidos en este observatorio muestran que las mujeres representan un 29,4% de la plantilla de las empresas del sector energético español participantes en este observatorio

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 observar paridad en el sector

Desglose en empresa pública y privada

- ✓ La presencia de la mujer en la empresa pública es más significativa que en la empresa privada, y además se ha incrementado en los dos últimos años

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

- ✓ Solo un 22,2% de las mujeres que trabajan en las empresas del sector tienen una edad superior a los 50 años, observándose un incremento de mujeres jóvenes con un 33,6% en 2020

Resultado por categoría profesional

- ✓ Existe un % similar de mujeres que ocupan puestos de mandos intermedios frente a técnicos y administrativos. La diferencia con la mujer en puestos de alta dirección es de un 8,2%

Resultado por tamaño de la empresa

- ✓ La presencia de la mujer es más destacada en las empresas de menor tamaño, por encima del 30%. Porcentaje que disminuye hasta un 22,2% en las empresas de mayor tamaño

Si bien se observa una evolución histórica positiva, el crecimiento sigue siendo muy lento. De continuar dicha senda, no se llegará a un punto de equilibrio en el corto plazo

6 ■ Próximos pasos



6. Próximos pasos

Este observatorio es solo el comienzo, AEMENER tiene intención de seguir evaluando el rol de la mujer en el sector energético a través de la ampliación de este observatorio y el desarrollo de nuevos estudios vinculados, destacando:

Ampliación de este observatorio

- ✓ Añadir más granularidad a la información proporcionada por las empresas, desglosando los datos en función de su actividad
- ✓ Ampliar la información sobre el rol de la mujer en áreas clave de la transición energética (sostenibilidad, digitalización, etc.)
- ✓ Incorporar información sobre género de las nuevas incorporaciones, brecha salarial, ... entre otros

Construir un observatorio más sólido y completo

Nuevos estudios

- ✓ Presencia de la mujer en las carreras, masters y ciclos formativos orientados al sector energético
- ✓ Percepción de los estudiantes sobre las empresas del sector energético en función de su género
- ✓ Análisis de las causas que derivan en la desigualdad existente

Comprender los resultados obtenidos en el observatorio con estudios complementarios

Agradecimiento



Este estudio no sería posible sin la inestimable colaboración de:

- Las empresas que han participado en el estudio aportando la información solicitada
- Las asociaciones que nos han ayudado a hacer llegar nuestro cuestionario a todos sus asociados
- Los voluntarios de AEMENER que han trabajado en la recopilación de información, el tratamiento de los datos y la elaboración de este informe
- PwC por su soporte durante la elaboración y edición de este documento

Si quieres que tu empresa sea incluida en nuestra base de datos para futuros estudios, manda un correo a estudiosaemener@aemener.onmicrosoft.com



Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2020