

# La Celosía

## El complejo acceso de las mujeres al desarrollo profesional en el mundo de la energía

11-02-2020

La Asociación Española de Mujeres de la Energía (AEMENER), nace a propuesta de un conjunto de mujeres profesionales del sector energético convencidas, a título personal, que se ha de 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 femeninas en las áreas de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas, las llamadas áreas STEM.

En noviembre de 2018 presentamos la Asociación, en su sede, en el Club Español de la Energía. Después de algo más de un año estamos muy satisfechas de la acogida que estamos teniendo y del apoyo que recibimos. La razón por la que se crea AEMENER es colaborar en el logro de una sociedad más igualitaria y que su economía aproveche las potencialidades de todos



sus miembros, hombres y mujeres. El objetivo que se persigue es que la presencia de la mujer en todas las áreas de la empresa sea equilibrada y que los equipos sean diversos.

La iniciativa ha sido novedosa, muy oportuna, acorde con los tiempos, pero sobre todo necesaria. La escasa presencia de la mujer en determinados puestos y la falta de referencia de mujeres en este sector, no atrae talento femenino, en general a las empresas y, en particular, a determinadas áreas en las que casi no hay mujeres.

El sector de la energía está especialmente masculinizado, posiblemente porque el mundo de las ciencias e ingeniería siempre se ha asociado a hombres y el porcentaje de mujeres en las carreras técnicas siempre ha sido bajo y cada vez más, según los últimos datos facilitados, dependiendo de las especialidades. En las escuelas de ingeniería hay una media de 25% de mujeres, porcentaje que, en vez de aumentar, cada año disminuye. En todo caso, la percepción social del sector energético también ha influido de manera significativa al resultar poco atractivo para mujeres con formación adecuada para ocupar distintos roles y no solamente los vinculados a especializaciones técnicas.

### **La falta de visibilidad de los referentes femeninos**

En concreto, para el caso de las mujeres se pueden plantear varias explicaciones sobre la causa por la cual no encuentran atractivas estas carreras, porque no es ni mucho menos un problema de falta de capacidad para abordar la exigencia de estas disciplinas. Un motivo podría ser que el retorno social de las ingenierías es más sutil que el que pueda tener, por ejemplo, la medicina, y no llega a vislumbrarse el alto impacto que la ingeniería tiene en el progreso de la sociedad. Otra cuestión, puede ser que no resulta sencillo encontrar referentes femeninos, y no porque no existan, sino por falta de visibilidad de estos. Por último, otro factor que puede influir es el sesgo de los estereotipos y prejuicios asociados al género, que impiden la igualdad y llegar a una cultura basada en la meritocracia.

Entre las medidas, que consideramos que son necesarias para lograr la incorporación de las mujeres al sector energético y para que tengan acceso a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, se encuentran la promoción en las empresas de planes en materia de igualdad y la diversidad de género en cargos directivos. Así lo indican los diferentes informes que se presentan. En concreto, el de “Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para el cambio” de la OIT (Organización Internacional

del Trabajo), que asegura que casi tres cuartas partes de las compañías que promueven la diversidad de género en cargos directivos han aumentado su beneficio del 5% al 20%, con mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura y con un incremento de reputación.

Pero más allá de las posiciones directivas, el sector energético puede ser una magnífica oportunidad de empleabilidad femenina en otras categorías que, por ejemplo, puedan favorecer el empleo rural. Se trata de acabar con barreras que existen en todas las categorías profesionales a lo largo de la cadena de valor.

Hay diferentes programas de actuación (Educación, Estudios, “Mentoring”, Networking, Comunicación, Estrategia y Relaciones Institucionales) que se están poniendo en marcha, gracias a la colaboración desinteresada de los ya más de 300 socios, hombres y mujeres, que han manifestado su voluntad de colaborar en una iniciativa que, con toda seguridad, redundará en beneficio de todos.

### **La transición energética tiene muchas vertientes**

En la línea de educación, como objetivo prioritario de AEMENER es acercar la energía a la sociedad en sentido amplio, lo que implica poner cara femenina a la energía porque la transición energética tiene muchas vertientes y una de ellas es la social, y en ésta el papel de la mujer tiene que cambiar y ser mucho más proactivo. Consideramos fundamental que las niñas y jóvenes estudiantes y profesionales tengan referencias femeninas en el sector energético, de forma que elijan estas materias e itinerarios de ciencias, que tengan la oportunidad de conocer el sector de la mano de otras mujeres y que esto les pueda resultar atractivo para desarrollar su carrera profesional.

En el área de estudios, una de las iniciativas más ambiciosas que nos ocupan en la Asociación es contar con información precisa sobre la presencia de la mujer en el sector de la energía. Próximamente, se va a presentar el estudio del “Observatorio del papel de la mujer en la energía”. Hemos lanzado un cuestionario a más de 90 empresas y contamos con una amplia representación que nos han contestado. Vamos a tener la información agregada y a lo largo de los años, podremos realizar el análisis de la evolución del número de mujeres por rango de edad y categoría profesional.

Para concluir, quisiera hacer referencia a los evidentes beneficios y contribuciones que aporta a las empresas energéticas contar con una mayor presencia de las mujeres. Especialmente en un momento como el actual en que es necesario abordar un reto a escala global como es el del cambio climático.

Es indiscutible que la presencia de la mujer ofrece visiones diferentes y complementarias en los equipos. El sector energético es uno de los mayores motores de la revolución tecnológica y se encuentra en plena transición hacia un modelo sostenible y descarbonizado, un momento crucial de la lucha contra el cambio climático en el que estamos estableciendo las bases del futuro de las generaciones venideras y apostando por nuestro planeta en un horizonte a largo plazo a 2050. Este hecho es lo bastante motivador y desafiante para contar con el máximo talento, tanto de hombres como de mujeres, y compromiso por parte de todos.

Se trata de ir consiguiendo que no exista distinción entre hombres y mujeres, para lograr, en lo que se refiere al sector de la energía, que se formen equipos diversos que aporten diferentes puntos de vista y nuevas perspectivas.

Todo ello en el convencimiento que la igualdad de género es la base de un mundo próspero, sostenible y pacífico. Colaborar y hacerlo realidad es una tarea de la que todos los que formamos parte de AEMENER podremos sentirnos satisfechos.

\*María Romera Martínez,  
Directora de [AEMENER](#)