

6 de marzo de 2020

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



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.

Entre los pilares de AEMENER está el promover estudios que colaboren al debate, conocimiento y adopción de acciones para impulsar la presencia de la mujer en el sector energético.

Como primer paso en esta actividad lanzamos este estudio, en el que se evalúa el rol actual de la mujer en este sector. Para ello, el pasado mes de septiembre se solicitó información tanto cuantitativa y cualitativa sobre el número de hombres y mujeres a las principales empresas del sector.

Este observatorio sólo es la primera piedra del camino. AEMENER tiene la intención de darle continuidad, actualizándolo anualmente e incorporando nuevo contenido.

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

Existen diversas publicaciones relacionadas con el análisis del rol de la mujer en el ámbito empresarial, algunas se centran incluso en ciertos sectores energéticos. Sin embargo, se limitan a áreas muy concretas o no reflejan la situación en España

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, reflejando un alentador incremento con respecto a 2018 llegando a alcanzar el 29% de mujeres en puestos directivos en todo el mundo.
- ✓ 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 igualdad y la diversidad es ya un punto clave en la agenda y los objetivos de las principales empresas, estando alineado con el fin que persigue este observatorio de AEMENER

1. Contexto

A nivel nacional, también se han establecido metas y leyes entre las que destaca la Ley 11/2018 que incluye obligaciones de divulgación de información no financiera e información sobre diversidad. Por su parte, los indicadores GRI sirven de guía a las empresas para cumplir con esta normativa y avanzar en igualdad y diversidad.

Ley 11/2018

- ✓ Ley en materia de información no financiera y diversidad que establece la obligatoriedad por parte de las empresas de añadir al estado de información corporativa, la información no financiera y diversidad, contribuyendo a mejorar la transparencia, agilizar la elaboración de políticas en materia de diversidad que permitan la incorporación de más mujeres al ámbito laboral y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Indicadores GRI



- ✓ Los indicadores GRI son un estándar mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social.
- ✓ Destaca el **Indicador GRI 405 sobre diversidad e igualdad de oportunidades**, centrado en informar sobre el porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad o el porcentaje de trabajadoras que llevan a cabo las actividades de la organización, la igualdad de la remuneración y la participación al más alto nivel de gobernanza.

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

2. Metodología



2. Metodología

Para la elaboración de este primer 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 2010, 2014, 2017 y 2018
- ✓ Se ha consultado también a las empresas sobre sus medidas en curso para reducir la desigualdad o desequilibrio y su efectividad

Ejemplo ilustrativo cuestionario

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

Empresa: _____
Persona de contacto: _____

Por favor complete los datos de las casillas sombreadas. Si no dispone de toda la información solicitada, puede remitirnos el cuestionario únicamente incluyendo la información disponible.
La fecha límite para el envío de este cuestionario es el 30 de septiembre de 2019.
Si tiene alguna duda, consulte las instrucciones aquí.

Instrucciones

Número de personas en plantilla				
(número)	Año 2010	Año 2014	Año 2017	Año 2018
Hombres				
Mujeres				
Total				

Plantilla por rango de edad			
(número)	Año 2017	Año 2018	
	Hombres	Mujeres	Total
<30			
30-49			
>50			
Total			

Plantilla por categoría profesional							
(número)	Año 2017			(número)	Año 2018		
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
Alta dirección				Alta dirección			
Consejeros				Consejeros			
Comité de dirección				Comité de dirección			
Directivos				Directivos			
Otros: Por favor indicar				Otros: Por favor indicar			
Mandos Intermedios				Mandos Intermedios			
Gerentes / Managers				Gerentes / Managers			
Jefes técnicos				Jefes técnicos			
Jefes área / departamento				Jefes área / departamento			
Técnicos Superiores				Técnicos Superiores			
Otros: Por favor indicar				Otros: Por favor indicar			
Técnicos y Administración				Técnicos y Administración			
Administración				Administración			
Especialistas				Especialistas			
Técnicos y Administración				Técnicos y Administración			
Otros: Por favor indicar				Otros: Por favor indicar			
Operarios				Operarios			
Operarios				Operarios			
Ayudantes				Ayudantes			
Personal de mantenimiento				Personal de mantenimiento			
Otros: Por favor indicar				Otros: Por favor indicar			
Total				Total			

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

Consultas adicionales	
¿Qué medidas se están implementado en su empresa y desde cuándo para reducir la brecha de género?	¿Cuáles son las medidas más efectivas?

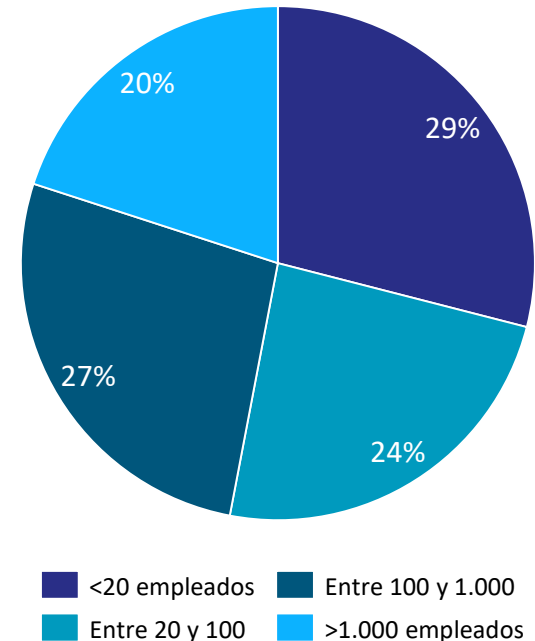
2. Metodología

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 [%]



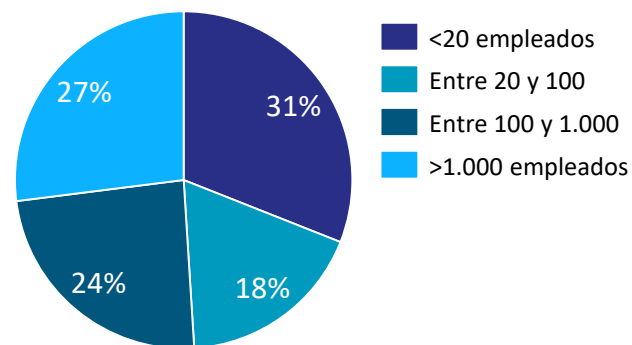
2. Metodología

Más de la mitad 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

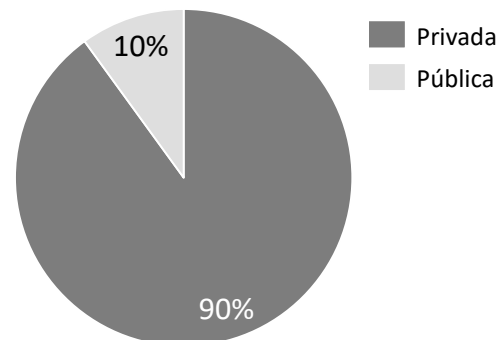
Tratamiento de datos

- ✓ Se han tratado los datos de las más de 50 empresas participantes que representan casi 70.000 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 actividad principal (energética y no energética), 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 [%]



Una vez tratados y validados los datos recibidos, se procedió a su análisis en función de diversos criterios, extrayendo para cada uno de ellos las principales conclusiones. Los principales resultados se muestran en los próximos capítulos de este informe.

Análisis de datos cuantitativo

- ✓ Se ha separado la información entre empresas cuya actividad principal es energética y las que no (por ejemplo grandes industrias), éstas últimas no se han incorporado en los resultados principales del observatorio por no disponerse de los datos de los empleado directamente vinculados al sector, aunque si se realiza un pequeño análisis al respecto.
- ✓ 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)
- ✓ Se han analizado y clasificado las respuestas obtenidas sobre las medidas en materia de igualdad

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:
 - ✓ Plan de retribución/ brecha salarial
 - ✓ Representatividad
 - ✓ Medidas de conciliación y corresponsabilidad
 - ✓ Promoción y carrera profesional
 - ✓ Actividades corporativas
 - ✓ Estrategia de la compañía
 - ✓ Compromiso y certificación
 - ✓ Otros (Sensibilización y lenguaje inclusivo, prevención del acoso, protección del embarazo, ...)

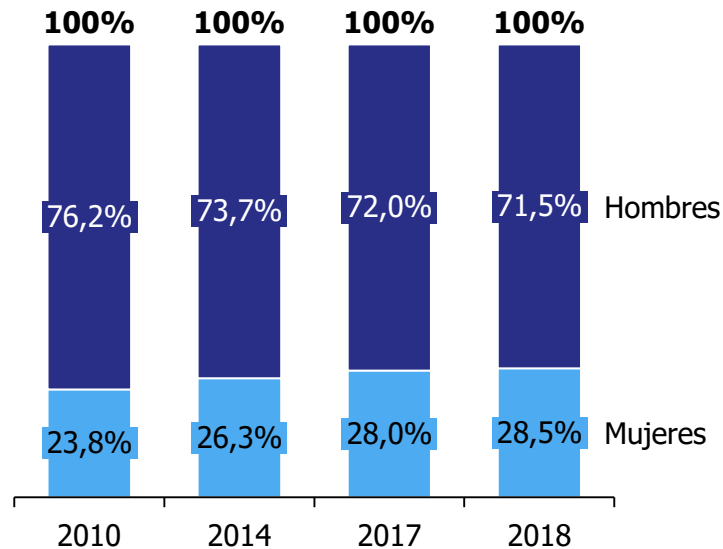
3 Principales resultados



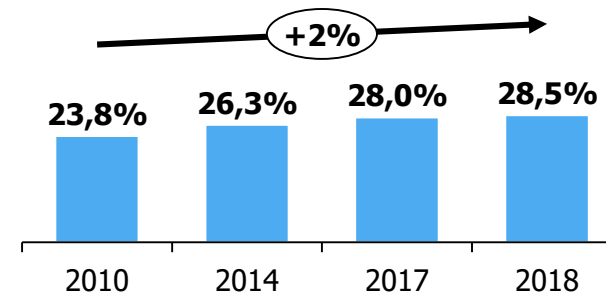
3. Principales resultados

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

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



Evolución de la presencia de la mujer en las plantillas, 2010-2018 [%]



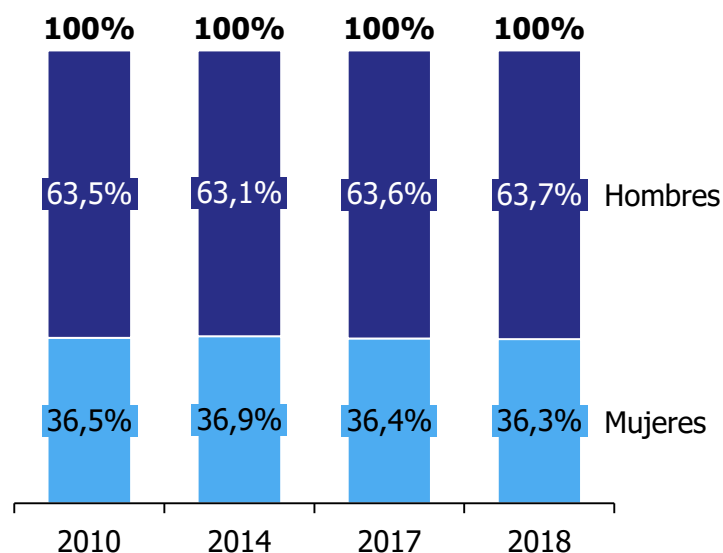
Fuente: Análisis AEMENER

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

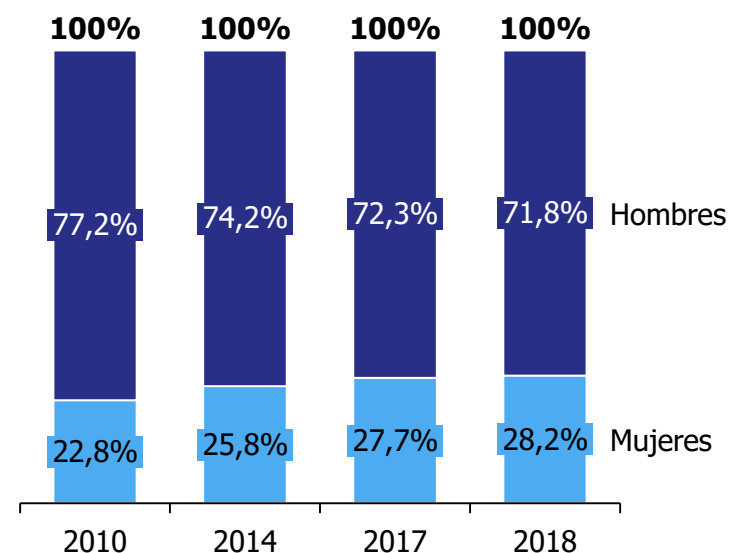
3. Principales resultados

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, 2010-2018 [%]



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



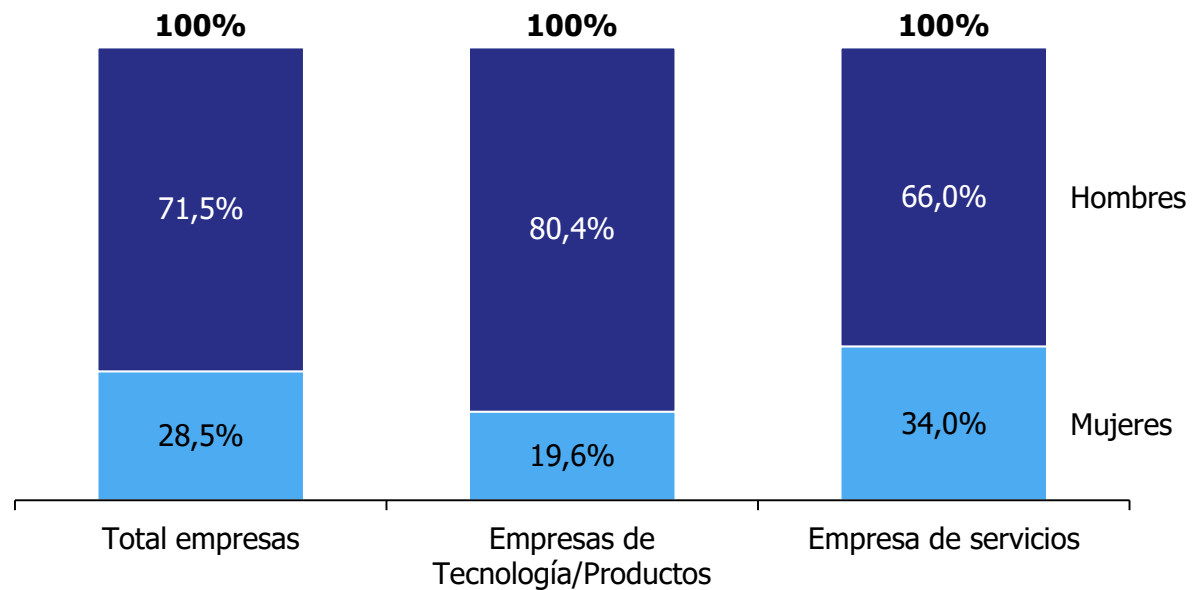
Fuente: Análisis AEMENER

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

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, 2018 [%]



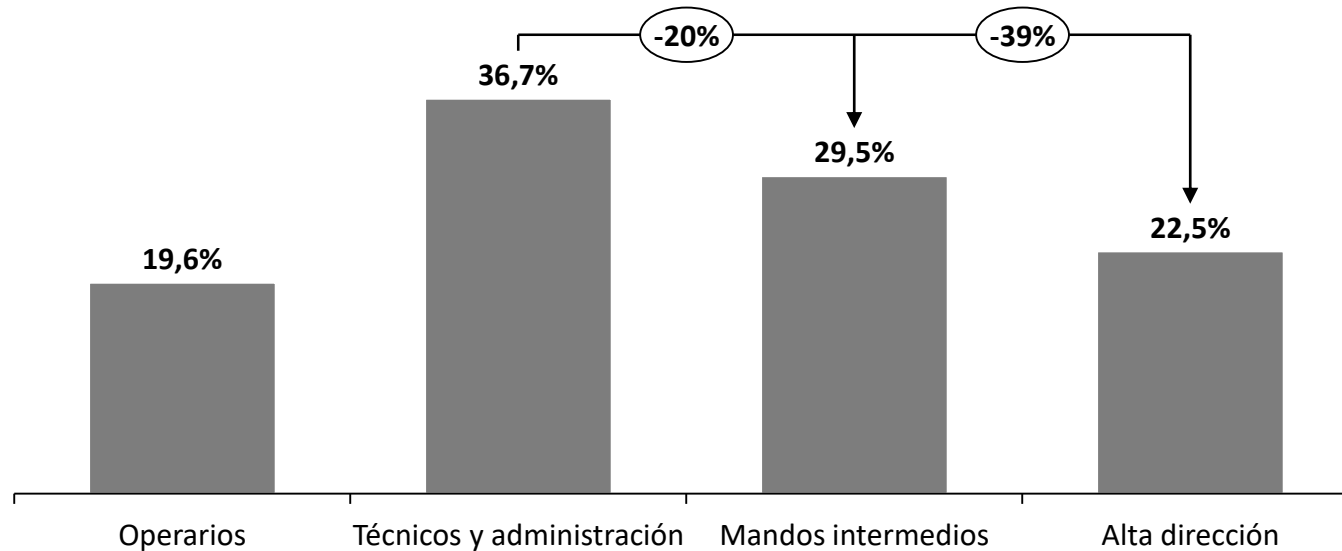
Fuente: Análisis AEMENER

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 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

Porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2018 [%]



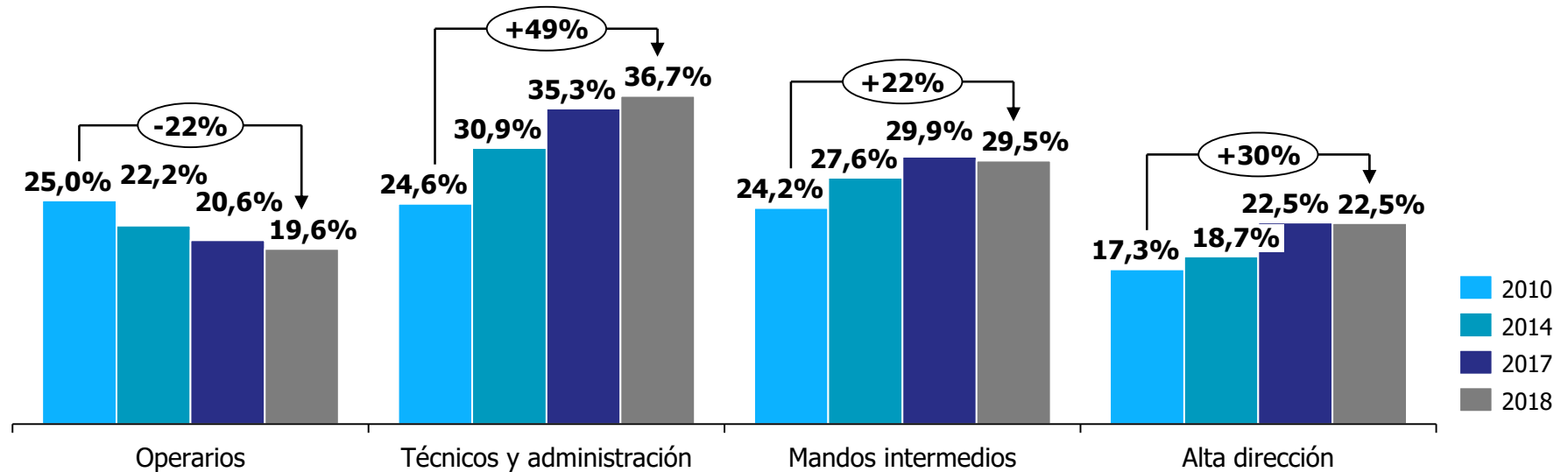
Fuente: Análisis AEMENER

En 2018 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

3. Principales resultados

Sin embargo, donde más presencia hay de mujeres y más incorporaciones nuevas ha habido es en puesto técnicos y de administración. Tan solo un 22,5% de las mujeres ocupan puestos de alta dirección en las empresas del sector energético

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



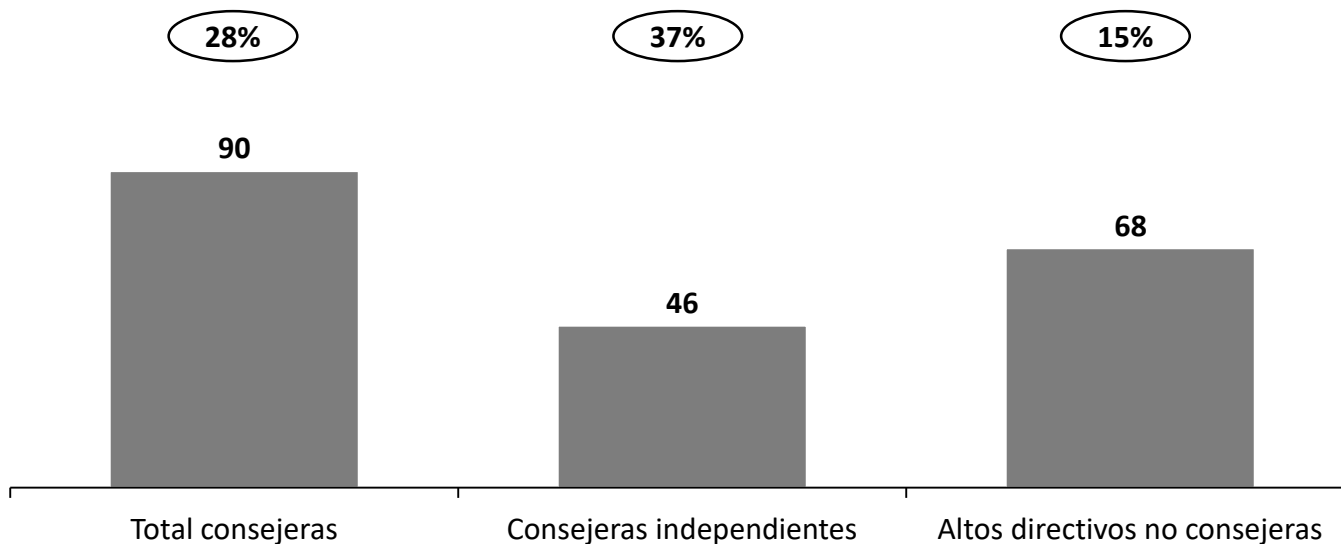
Fuente: Análisis AEMENER

En contra de la tendencia general del sector, el número de mujeres ocupando puestos de operarios ha descendido de forma notable en los últimos años

3. Principales resultados

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

Número de mujeres consejeras en las empresas energéticas del Ibex-35, 2018 [# , %]



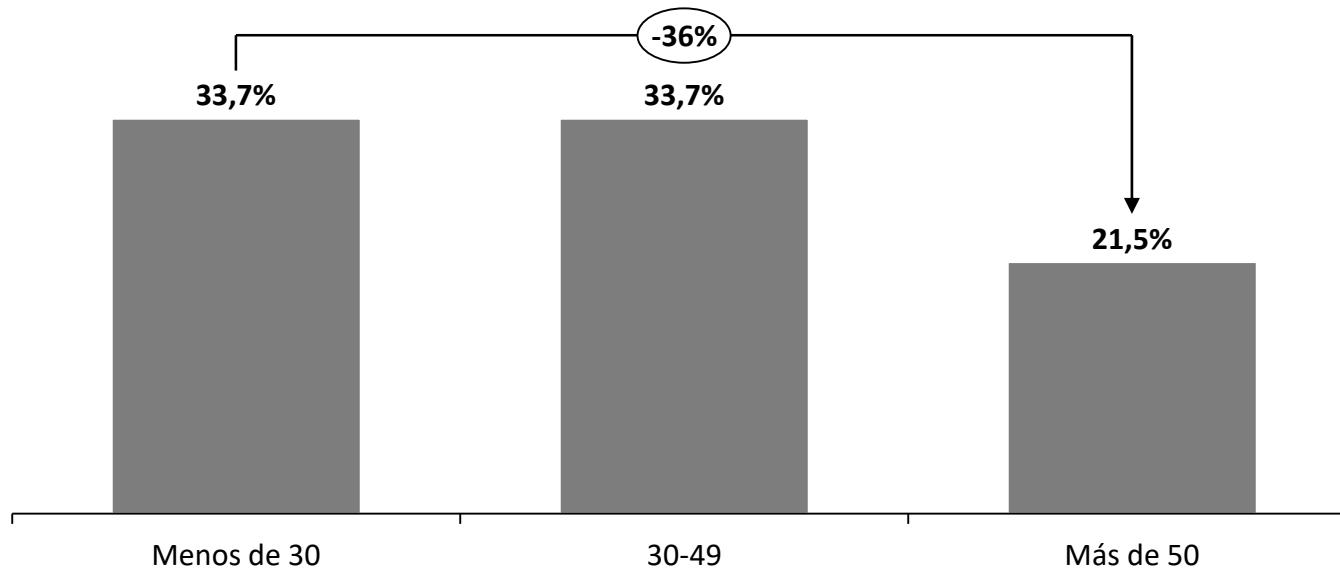
Fuente: Análisis AEMENER sobre datos CNMC

La presencia de consejeras independientes en las empresas del sector energético que cotizan en el Ibex-35 es un 10% más alta que el de consejeras no independientes

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, 2018 [%]



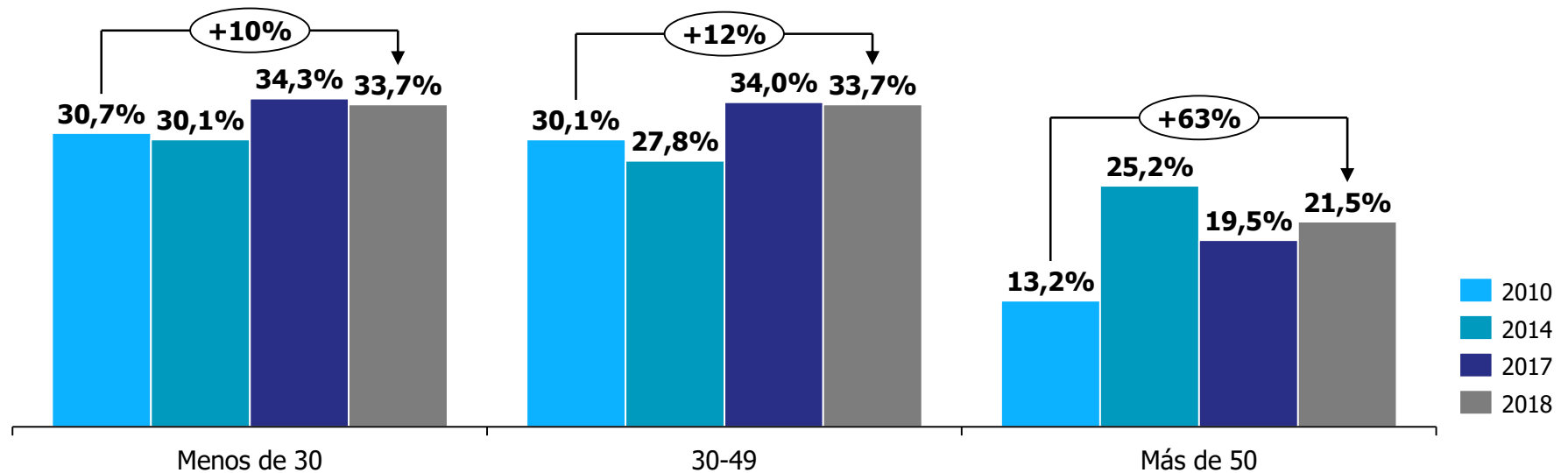
Fuente: Análisis AEMENER

Entre los empleados con una edad superior a los 50 años, solo un 21,5% son mujeres

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, 2010-2018 [%]



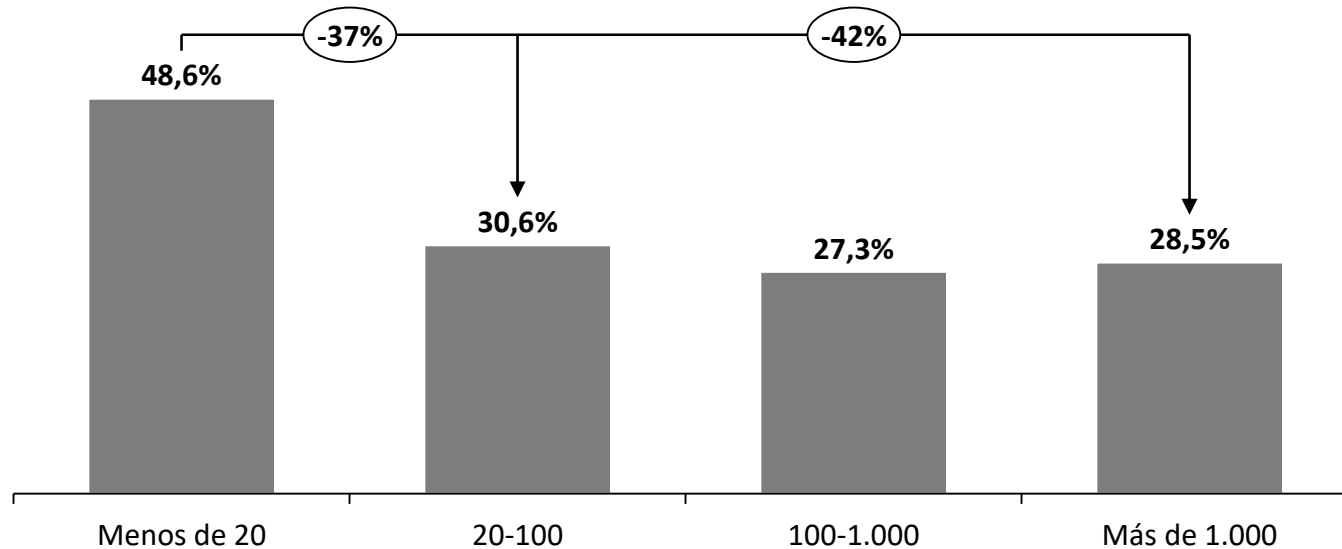
Fuente: Análisis AEMENER

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, 2018 [%]



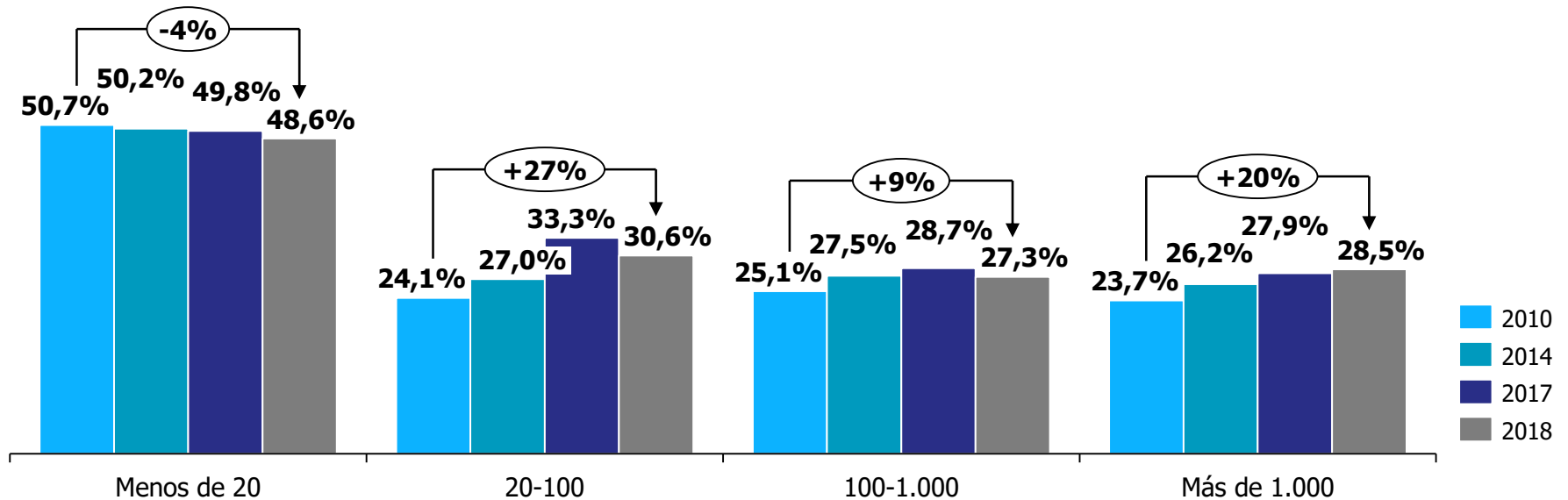
Fuente: Análisis AEMENER

En 2018, en las empresas más grandes existe una menor presencia femenina que en las más pequeñas (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, 2010-2018 [%]



Fuente: Análisis AEMENER

Las empresas del sector energético más grandes han aumentado un 20% la presencia de la mujer en sus plantillas en los últimos 8 años hasta alcanzar el 28,5%

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

Plan de retribución/ brecha salarial

✓ Dar directrices a los gestores para que a la hora de aplicar una promoción económica tengan en cuenta la perspectiva de género

✓ Análisis de brecha salarial, comunicación interna de los datos retribución salarial de hombres y mujeres en cada área, tablas salariales públicas

✓ Mecanismos de control en los procesos de subida salarial para la reducción paulatina de la brecha

Trabajar para conseguir que la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduzca

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

✓ Jornada intensiva

✓ En caso de paternidad/maternidad reducción de jornada sin reducción de salario o en su defecto complemento salarial

✓ Medidas de flexibilidad y conciliación: teletrabajo, mínimos de conciliación mundial, flexibilidad horaria, servicios de conciliación a empleados

Medidas para conciliar vida personal y el cumplimiento de objetivos empresariales

4. Buenas prácticas

El pilar fundamental sobre los que se sustenta el éxito de las organizaciones es la adecuada gestión del capital humano, fomentando el talento y la diversidad en todos los estamentos de las mismas, atendiendo a las necesidades actuales de las personas

Representatividad

✓ Procesos de selección de personal en los que exista una representación femenina del al menos el 33%

✓ Implantación del curriculum ciego en los procesos de movilidad interna

✓ Tablas de convenio sin distinción por género

Promoción y carrera profesional

✓ Establecimiento de Programas internos específicos: "Take the Lead", "Hazte Visible", "Mentoring", "Coaching" y "Mujeres con Talento"

✓ Colaboración con entidades externas participando en Programas específicos como Promociona, Talentia y MentorShe.

✓ Gestión activa del talento diverso: identificación de potencial, gestión de la movilidad y asignación, desarrollo habilidades de liderazgo.

Asegurar la presencia de la mujer en todos los puestos de la organización

Diseñar programas específicos para retener y promover el talento femenino.

4. Buenas prácticas

Es necesario hablar del “Compromiso y Estrategia de la Alta Dirección” por parte de las empresas, con el objetivo de lograr la igualdad. Este compromiso se traduce en diversas acciones transversales y corporativas con alto impacto

Compromiso y certificación

✓ Distintivos: “Certificado EFR Global” (Empresa Familiarmente Responsable), “Distintivo de Igualdad en la Empresa”, “Empresa Mas Igual”

✓ Adhesión a diversas iniciativas, como pueda ser “No sin mujeres”, “Closing Gap”, “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”

✓ Auditoría de Género, con el objetivo de obtener un diagnóstico organizacional incluyendo la diversidad y la inclusión en la cadena de valor

Estrategia de la compañía

✓ Modelo de gobierno con distintos comités que impulsan el seguimiento y desarrollo con el compromiso de la alta dirección.

✓ Implicación de los hombres de la compañía en el cambio de paradigma

✓ Formación de alianzas externas por parte de la Dirección General, por ejemplo suscripción a #CEOPorLaDiversidad, demostrando implicación

Reconocer y fomentar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad

La estrategia para la igualdad, ha de ser un compromiso de la alta dirección

4. Buenas prácticas

Las empresas dispondrán de un marco formal donde se establezcan los Planes y Programas, así como de un catálogo de Buenas Prácticas, que permitan fomentar el trabajo en equipo, tales como dinámicas, jornadas y eventos "team building"

Actividades corporativas

✓ Creación de grupos de trabajo y redes de Mujeres dentro de la empresa, para favorecer la comunicación, el desarrollo y la integración

✓ Participar en iniciativas para impulsar la formación de mujeres en carreras STEM, mediante organizaciones como *Junior Achievement*

✓ Medición continua de las percepciones de los empleados acerca de la igualdad de oportunidades

Otros

✓ Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso, campaña de comunicación y sensibilización sobre los Programas

✓ Mejoras incorporadas en permisos retribuidos: lactancia de 13 a 18 días, reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los 14 años, etc

✓ Formación online y presencial dirigida a identificar Sesgos Inconscientes de género y de Igualdad de Oportunidades

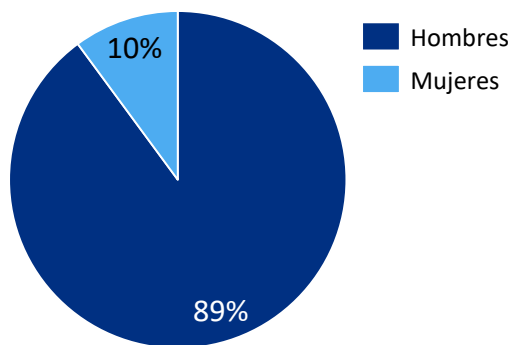
Promover una cultura inclusiva y fomentar redes de networking internas y externas

Dotar de planes, programas, formación que fomenten la igualdad

4. Buenas prácticas

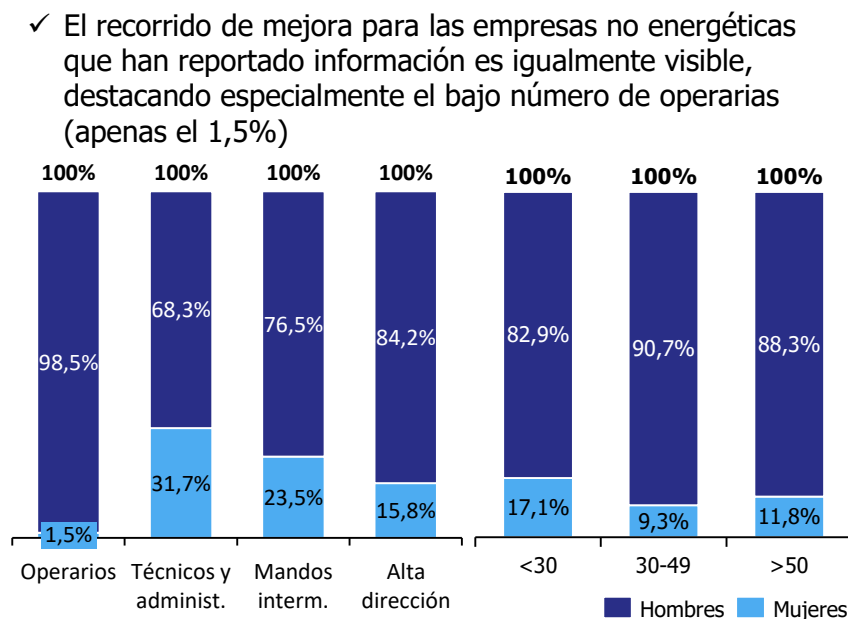
Se ha evaluado la información recibida por parte de las empresas cuya actividad principal no es energética (principalmente **industria**), con una muestra no representativa de 5.000 empleados

Presencia de la mujer en las plantillas , 2018 [%]



- ✓ Si consideramos todos los empleados de las industrias participantes, en el sector industrial se observa un 60% menos de mujeres que las empresas energéticas.
- ✓ Es relevante evaluar cual es la situación para los equipos dedicados a la gestión energética de estas empresas, resultado que no se ha podido extraer de la información recibida

Porcentaje de mujeres por categoría profesional y edad, 2018 [%]



Desde AEMENER hay un gran interés en que los equipos de energía de las industrias estén representados en este observatorio y trabajaremos en ello de cara al próximo observatorio

5. Conclusiones



5. Conclusiones

Los datos recogidos en este observatorio muestran que las mujeres representan un 28,5% 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, 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

- ✓ Solo un 20% 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 33,7% en 2018

Resultado por categoría profesional

- ✓ Se observa un 20% menos de 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 según el mayor tamaño de la empresa en donde trabaja

Si bien se observa una evolución histórica positiva, el crecimiento ha sido 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 departamentos de energía de empresas no energéticas
- ✓ Incorporar información sobre género de las nuevas incorporaciones, brecha salarial, ... entre otros

Construir un observatorio más sólido y completo

Nuevos estudios vinculados

- ✓ 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 estudios@aemener.es



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