



Talento femenino en el sector energético

El mayor desafío es animar a las jóvenes a que estudien carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, las conocidas STEM por sus siglas en inglés. En AEMENER los esfuerzos se centran en acciones de educación para realizar actividades que permitan atraer y retener a las niñas y jóvenes en el ámbito de estas materias STEM que permita incrementar la presencia femenina en el sector.

MARÍA ROMERA
DIRECTORA DE AEMENER (ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA DE MUJERES DE LA ENERGÍA)

Este año marcado por la pandemia es obligado comenzar por señalar que el principal reto al que nos enfrentamos es superarla y recuperarnos económicamente, para afrontar los otros retos sociales y medioambientales, que nos encontramos en el proceso de transición energética en el que estamos inmersos que sitúe al sector a la vanguardia de la sociedad.

Todos los retos se traducen en grandes oportunidades en las que debe estar presente la sostenibilidad en su perspectiva más amplia y en las que la mujer tiene un papel

protagonista. Así lo indican los gobiernos que han apostado por la Estrategia Europea para la Igualdad de Género respondiendo al compromiso de la Comisión Europea, presidida por Úrsula Von der Leyen, conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025.

En España, uno de los ejes transversales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, España Puede, aprobado en abril de 2021, persigue un país sin brechas de género. Esperamos que se materialicen en acciones concretas. De hecho, AEMENER se presenta en la Transición Energética como la entidad

independiente para conseguir que la perspectiva de género se contemple y sea una realidad en los procesos de transición justa.

En relación con las dificultades y retos a los que se encuentran las mujeres en este sector, desde mi punto de vista se encuentra, fundamentalmente, en que los perfiles más demandados en las empresas de energía son de ingeniería el 65%, con escasa presencia femenina, seguido de marketing y ventas (30%), perfiles IT (24%), personal de staff (22%) y operarios (16%), de acuerdo con el informe que realizamos con Adecco sobre Empleabilidad y Recursos Humanos en el Sector.

Por este motivo, el mayor desafío es animar a las jóvenes a que estudien carreras de cien-



cias, tecnología, ingeniería y matemáticas, las conocidas STEM por sus siglas en inglés. En AEMENER los esfuerzos se centran en acciones de educación para realizar actividades que permitan atraer y retener a las niñas y jóvenes en el ámbito de estas materias STEM que permita incrementar la presencia femenina en el sector. Dándoles a conocer la cara amable de la energía e intentando transmitirles la importancia de este sector esencial en nuestra vida.

Por otro lado, las actividades del área de Mentoring nos parece que son fundamentales para que afloren talentos femeninos y que se acompañe la vida profesional de las mujeres que permitan superar baches y que se tomen decisiones acertadas para el desarrollo e impulso de su carrera profesional en su más alto potencial.

Para ello, en AEMENER centramos nuestra actividad para contribuir a eliminar estereotipos, no hay distinción de carreras para niñas o para niños; en visibilizar el papel de la mujer ingeniera y profesional del mundo de la energía; en transmitir la importancia del sector en la vida cotidiana, dándole a conocer de manera amable, para contribuir a que la percepción social del sector energético sea buena y que resulte atractiva para que las mujeres con formación adecuada ocupen distintos puestos y no solamente los vinculados a especializaciones técnicas.

En relación con la evolución del sector en el futuro, de acuerdo con el Observatorio de AEMENER, sobre el papel de la mujer en el sector energético 2018, la presencia de las mujeres crece el 2% medio anual en el sector energético, en el periodo comprendido entre 2010 a 2018. Esta tendencia consideramos que debería incrementarse, ya que, en un escenario conservador, si no sufriera ninguna variación, a ese ritmo anual lento de crecimiento, la paridad no se conseguiría hasta el año 2050, en el mejor de los casos.

Por tanto, la evolución del sector es positiva en cuanto a que se va incrementado la presencia de la mujer en el sector. De hecho, es muy indicativo la incorporación de mujeres menores de 30 años a las empresas con el objetivo de asegurar su presencia a lo largo su vida laboral.

Además, muchas de las empresas energéticas como nos presentan están llevando a cabo buenas prácticas enfocadas a minimizar las diferencias en las compañías, entre las que destacan: asegurar la presencia de la

mujer en todos los puestos de la organización de forma que en los procesos de selección de personal al menos el 33% sea representación femenina, implantación de curriculum ciego en los procesos de movilidad interna y tablas de convenio sin distinción de género; en la promoción y carrera profesional, diseñando programas específicos para retener y promover el talento femenino; reconocer y fomentar la labor de las empresas comprometidas con la igualdad con el establecimiento de distintivos; e implicar y comprometer a la alta dirección en la estrategia para la igualdad.

Respecto al objetivo del observatorio de AEMENER y de todos los estudios que se están realizando, consideramos que promueven y colaboran 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 el 'Estudio del Papel de la Mujer en el Sector energético 2018', antes mencionado, con la ayuda de PWC que contribuyó en su edición. En el mismo, se evalúa el papel actual de la mujer en este sector. Para ello, se solicitó información tanto cuantitativa, como cualitativa sobre el número de hombres y mujeres en las principales empresas del sector. Este observatorio sólo es la primera piedra del camino. AEMENER para darle continuidad, ya está en el proceso de su actualización que se realizará cada dos años, para que se recojan los cambios producidos y se incorporará nuevo contenido, que complementa. La idea es presentarlo en marzo de 2022, con datos hasta 2020.

Otro estudio que hemos elaborado, hasta el momento -presentado el pasado 12 de marzo de 2021 en nuestro IV Encuentro AEMENER- fue el que realizamos junto con Adecco, sobre 'Empleabilidad y Recursos Humanos en el Sector Energético'. También muy interesante que está disponible en nuestra página web (www.aemener.es).

Entre las actividades que realiza AEMENER, además de las mencionadas, se encuentran las de Networking e Internacional que están en marcha. Todo ello gracias a la colaboración altruista de más de 200 socios del total de 313 socios, mujeres y hombres, que han manifestado su voluntad y están colaborando en esta iniciativa que, con toda seguridad, redundará en beneficio de todos.

El área Internacional de AEMENER se centra en el fomento de las relaciones con otras asociaciones e instituciones que compar-

ten nuestros objetivos, mujer y energía, en el ámbito europeo y mundial. Cada vez es mayor el número de iniciativas que surgen con el objetivo de fomentar y visibilizar el papel de la mujer en el sector energético en todas las regiones del mundo. Por este motivo, queremos conocer estas iniciativas para compartir nuestras actividades y aprender de las que se realizan fuera de nuestras fronteras, para lo cual firmamos acuerdos de colaboración con otras asociaciones de mujeres. Creemos firmemente, que este conocimiento y relaciones nos ayudan en nuestro crecimiento y a encontrar sinergias que pongan en valor el papel de la mujer en el ámbito energético.

En el área de Networking se organizan encuentros, jornadas, eventos con otras instituciones, la Fiesta de la Energía. En principio la próxima fiesta la celebraremos a finales de septiembre, si la situación de la pandemia nos lo permite. Estos eventos nos permiten incrementar las relaciones y estrechar lazos más allá de los profesionales que, sin duda, redundan en un gran beneficio.

Feria AEMENER de carreras STEM

Convencidos que hay que centrar nuestras actividades educativas en fomentar las vocaciones científicas en las niñas, es una oportunidad informar que estamos inmersos en la preparación de la Feria AEMENER de carreras STEM, organizándola con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), en el marco de colaboración que tenemos firmado y que, consideramos que contribuirá a despertar el interés de los jóvenes en general y, en particular, con nuestro foco en las chicas.

Esta primera y novedosa feria contribuirá, sin duda, a la divulgación de las carreras STEM, en particular los estudios de ingeniería, con el objetivo de promover la incorporación de nuevos alumnos entre los estudiantes de los cursos finales de la ESO y de Bachillerato, añadiendo un enfoque orientado a la captación de vocaciones femeninas que suponen un porcentaje claramente minoritario en este tipo de titulaciones y que debería incrementarse.

Esta feria se celebrará en la semana del 7 al 11 de febrero con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia 2022. Además de la UPM, contaremos con las instituciones y empresas colaboradoras de AEMENER, todo ello en coordinación con las instituciones del mundo educativo ●