23 de septiembre de 2020

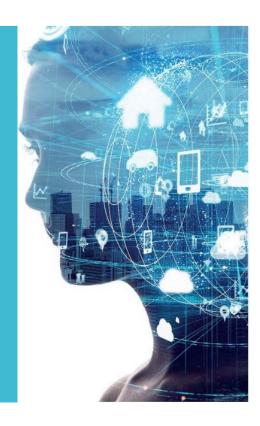
Línea de trabajo - Estudios







Objetivo





Medir de forma objetiva la presencia de la mujer en el sector energético.



Analizar las principales causas que motivan los resultados obtenidos.



Captar la visión de los distintos grupos (trabajadores, responsables de recursos humanos, formadores, ...) sobre este hecho y las medidas propuestas para mitigarlo.



Permitir la transferencia de conocimiento entre nuestros socios a través de jornadas técnicas



Líneas rojas: asegurar que no se produzcan sesgos en el origen de la información y garantizar su confidencialidad.



El pasado 11 de julio de 2019 lanzamos esta línea de trabajo que a día de hoy cuenta con más de 20 voluntari@s





Desde entonces y gracias al gran trabajo en equipo de nuestr@s voluntari@s hemos conseguir un gran éxito: Publicar nuestro primer "Observatorio sobre el rol de la mujer en el Sector Energético"

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 va están aplicando para impulsar el rol de las mujeres:

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 Enfoque estratégico caso de paternidad/maternidad, reducción de horas sin pérdida de salario. Médidas como el teletrabajo, y de medidas que implisen el rol de la mujer desde una perspectiva estratégica que cuente con el apoyo

Representatividad

Procesos de selección de personal en los que siempre exista, al menos, una mujer en la terna final. Activación de la participación de todos Implantación del curriculum ciego en los procesos de Creación de grupos de trabajo y redes de mujeres movilidad interna y aplicación de tablas de convenio dentro de la empresa con el fin de favorecer la

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

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.

de la Alta Dirección y de los profesionales de género masculino, que deben asumir el cambio como un

comunicación, el establecimiento de vínculos y el desarrollo de actividades relacionadas con la percepciones sobre igualdad.

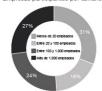
Refuerzo de la cultura de la igualdad

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 ornada por cuidado de hiios

Metodología

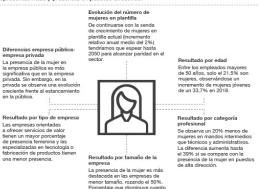
Para la elaboración del informe se ha partido de una aproximación sencilla, inclusiva y transparente. Para ello. e ha tomado como base la información reportada por las más de 50 empresas participantes, que en su conjunto representan casi 70.000 empleados. A través de un cuestionario se ha recogido información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

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 las cuentas anuales y en las memorias de sostenibilidad de Empresas participantes por tamaño [%]



Conclusiones

El primer Observatorio sobre el rol de la muier 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 porcentale que denota deseguilibrios en términos cuantitativos que se traduce en una menor representatividad y presencia en puestos directivos.



Próximos pasos

en la pública.

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 protesionales 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 energia, como la formación académica, la percepción de las empresas del sector o las causas que provocan las desigualdades entre hombres y mujeres.

donde trabaja.





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 conseios 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. 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 va funcionan en distintas empresas, así como una serie de recomendaciones para

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 y que las diferencias de género se acortan cuanto más joven es la plantilla o la organización

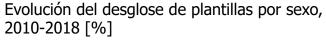
El trabajo pone de manifiesto que existe un desequilibrio pero también que el cambio está en marcha. Las empresas ya está implementando medidas para reducir las diferencias entre hombres y muieres que se centran en planes de retribución que reduzcan la brecha salarial medidas de conciliación, programas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

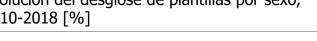
delleuer

✓ http://www.aemener.es/pdf/AEMENER%20Informe%20Observatorio%202018.pdf



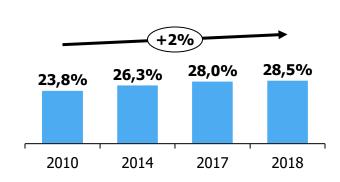
Recordemos el resultado: En 2018 el 28,5% de los empleados de las empresas analizadas eran mujeres lo que supone un incremento anual relativo de un 2% desde 2010





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



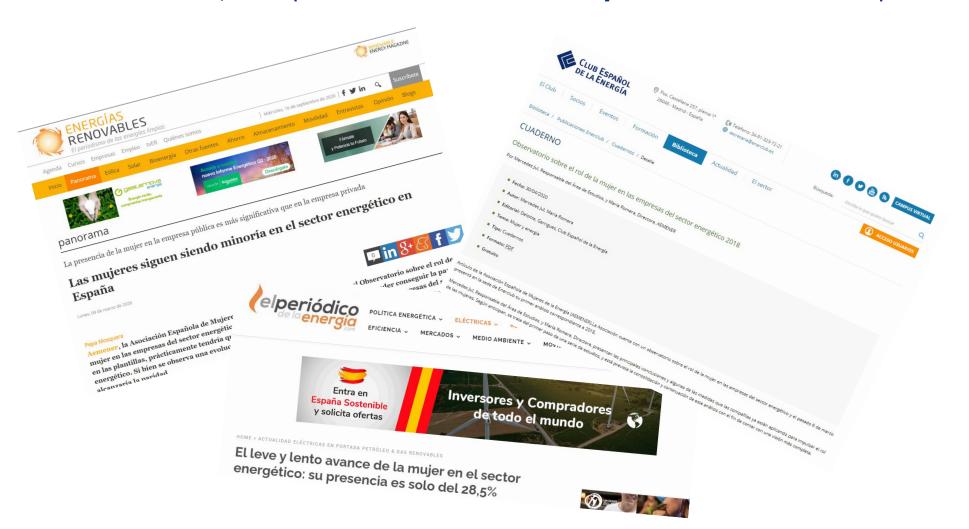


Fuente: Análisis AFMENER

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

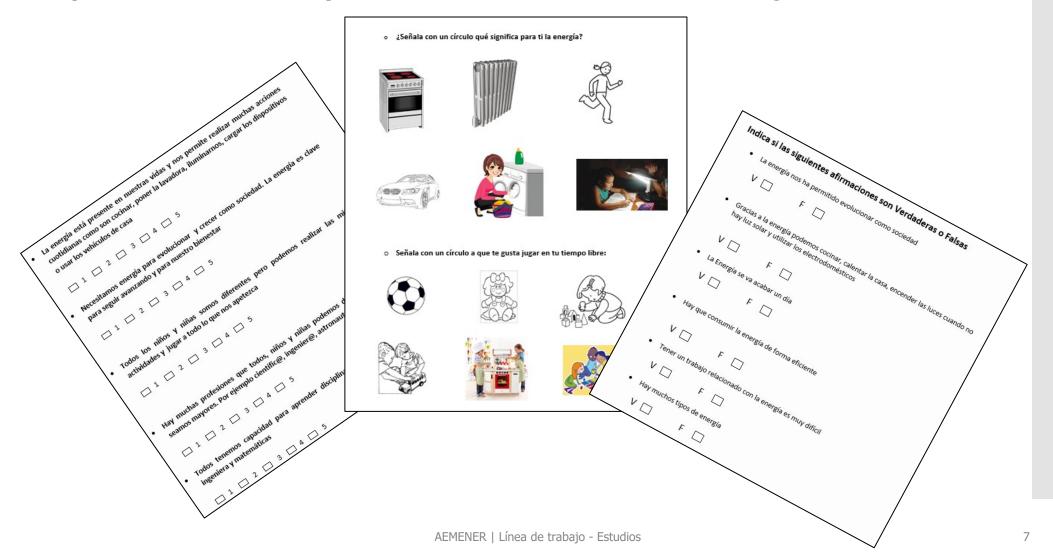


Este informe no solo nos ha ayudado a poner de manifiesto cual es el papel de la mujer en nuestro sector, sino que también ha tenido una **repercusión mediática** importante





Por otro lado, nuestras **#Supervoluntarias**, han elaborado una **encuesta que nos permitirá medir el impacto de nuestro voluntariado** en colegios





Además, estamos trabajando ya en varios proyectos con los que esperamos sorprenderos en los próximos meses:

Ya estamos trabajando en nuestro nuevo observatorio 2020

- Revisar las cifras y comprobar la evolución incorporando información sobre género de las nuevas incorporaciones
- ✓ 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

Construir un observatorio más sólido y completo

También tenemos en marcha nuevos estudios y actividades

- ✓ Análisis de la presencia de la mujer en las carreras orientadas al sector energético
- ✓ Realización de jornadas técnicas sobre temas de interés para nuestros asociados
- ✓ Realización de encuestas de opinión

Fomentar el intercambio de conocimiento y analizar otros ángulos que impactan al rol de la mujer en el sector



Contacto Línea de trabajo Estudios:

Mercedes Jul estudios@aemener.es



Mentoring

23.09.2020



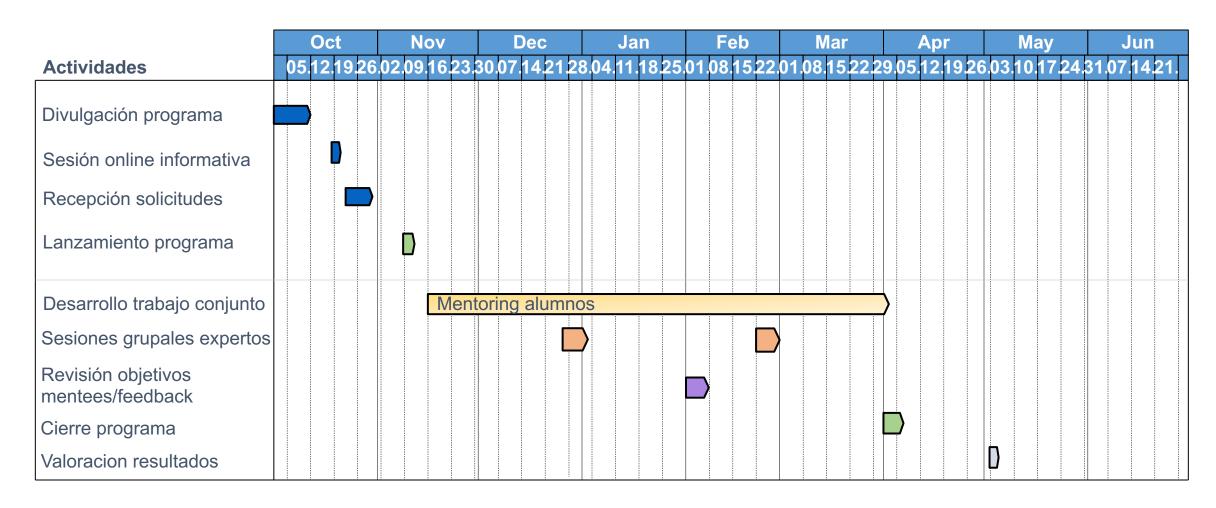
Actividades desarrolladas

Línea 1 Estudiantes	10 mentoras de Aemener han participado en el programa de Mujer e Ingeniería . Inicialmente se contaba con más de 20 voluntarias, que no han podido participar por falta de mentees inscritas en esta edición.
	La experiencia ha sido positiva, aunque ha habido alguna mente que ha interrumpido la participación en el programa. Su mentora asignada ha seguido participando en las actividades comunes, pero sin poder llevar a cabo las sesiones uno-a-uno.
	Se comenta también todo lo que las mentoras aprenden de las mentees, resaltando la prioridad de los futuros profesionales por los valores de la empresa como elemento clave para elegir un puesto de trabajo y la ambición por crear impacto.
	En el mes de octubre se lanzará la 5ª Edición del programa en la que participaremos con una línea específica para energía.
	La colaboración con la UPM-ETSIME en este ámbito se ha materializado en una propuesta de actividad acreditable que probablemente se aprobará en los próximos días.
	Otra colaboración identificada y pendiente de desarrollar es la posibilidad de mentorizar a alumnos del Master de Energías Renovables de la EOI (MERME).
	Como sugerencia de mejora, se plantea que los programas con estudiantes se lancen en septiembre, para que puedan dedicarle el tiempo necesario antes de empezar exámenes.
Línea 2 Profesionales Jóvenes	El equipo de voluntarias ha diseñado y desarrollado el programa: formularios de inscripción, material de formación básica y para la recogida de Feedback. El objetivo es lanzar el piloto de esta línea, con la participación de 5 parejas, en el mes de octubre .
	Se aprovecha para recordar la campaña realizada por Aemener para socios jóvenes.
Línea 3 Profesionales	Se lanzará a partir de la experiencia de la Línea 2, probablemente a principio del próximo año.
Línea 4 Inverso	Esta línea despierta un gran interés, y pretendemos lanzar un grupo de trabajo específico para ponerlo en marcha lo antes posible.



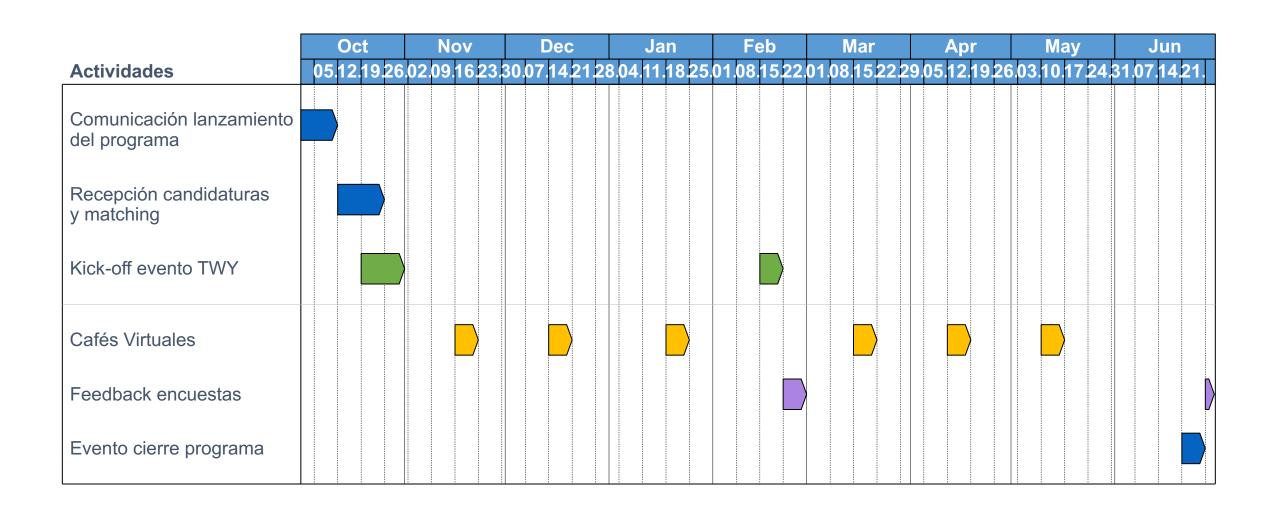
"Mentoring con Energía: Orienta tu carrera profesional" UPM 2020-2021

(orientativo)





Mentoring Profesionales Jóvenes





Comunidad de mentoras: definición y objetivos

Definición

Un grupo de personas que comparten una preocupación o interés por algo (en este caso, la práctica del mentoring) y que aprenden cómo hacerlo mejor a medida que interactúan regularmente.

Objetivos

- Compartir el conocimiento en el área de mentoring: prácticas, herramientas, experiencias, con el fin de reutilizar aprendizajes y dar más calidad al proceso
- Conocimiento profesional y networking entre las mentoras AEMENER.
- Aprendizaje de buenas prácticas de mentoring que estandarice las prácticas en las diferentes líneas donde están interactuando sus miembros y globalice nuevas prácticas.



Comunidad de mentoras: beneficios y colaboración

Beneficios

- Contribuir e influir en la estrategia de Mentoring de AEMENER
- Generar nuevas ideas e iniciativas para mejorar la experiencia de las Mentees
- Solucionar problemas más rápido.
- Promover buenas prácticas de Mentoring.
- Desarrollar los skills de la red de profesionales que la integran.
- Ayudar a atraer y a fidelizar el talento para AEMENER.
- Innovar en nuestras prácticas y crear un ecosistema en red

Colaboración

Thinking with You facilitará la interacción y desarrollo de los objetivos perseguidos con la creación de la comunidad. Al facilitar las dinámicas, la comunicación se orienta hacia un fin.