

## 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 ya están aplicando para impulsar el rol de las mujeres:

### Liderazgo femenino

Se establecen objetivos de cuotas para garantizar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo y en puestos directivos. Dentro de los objetivos para la retribución se encuentra la igualdad de género como elemento estratégico a todos los niveles.

### Brecha salarial

Iniciativas para analizar las causas de la brecha salarial desde una perspectiva de género, minimizar su impacto y de definir medidas para aplicar esquemas de compensación o la recogida de las medidas salariales en convenios de trabajadores.

### Diversidad en procesos de selección

Asegurar la diversidad en los procesos de selección para garantizar la igualdad de condiciones en las contrataciones.

### Apoyo en programas especializados

Definición de estándares y guías para implantar las mejores prácticas en igualdad. Colaboración con asociaciones o entidades que lideran la diversidad y la igualdad de género.

### Formación y sensibilización

Promover una cultura inclusiva mediante acciones de sensibilización y formación con programas de *coaching* y *mentoring*, desarrollo de talento, *webinars* específicos.

### Retribución variable ligada a diversidad

En los objetivos de este año se ha incluido la diversidad, en la que se incluye la incorporación de mujeres a puestos directivos.

### Planes de igualdad

Definición y ejecución de planes para identificar las desigualdades, registrar datos, elaborar diagnósticos de situación y formalizar acciones de mejora.

### Promoción y carrera profesional

Identificación y seguimiento de mujeres con especial potencial dentro de las organizaciones para acompañar y promocionar su evolución y carrera profesional. Diseño de programas específicos para este propósito.

### Programas internos por la diversidad

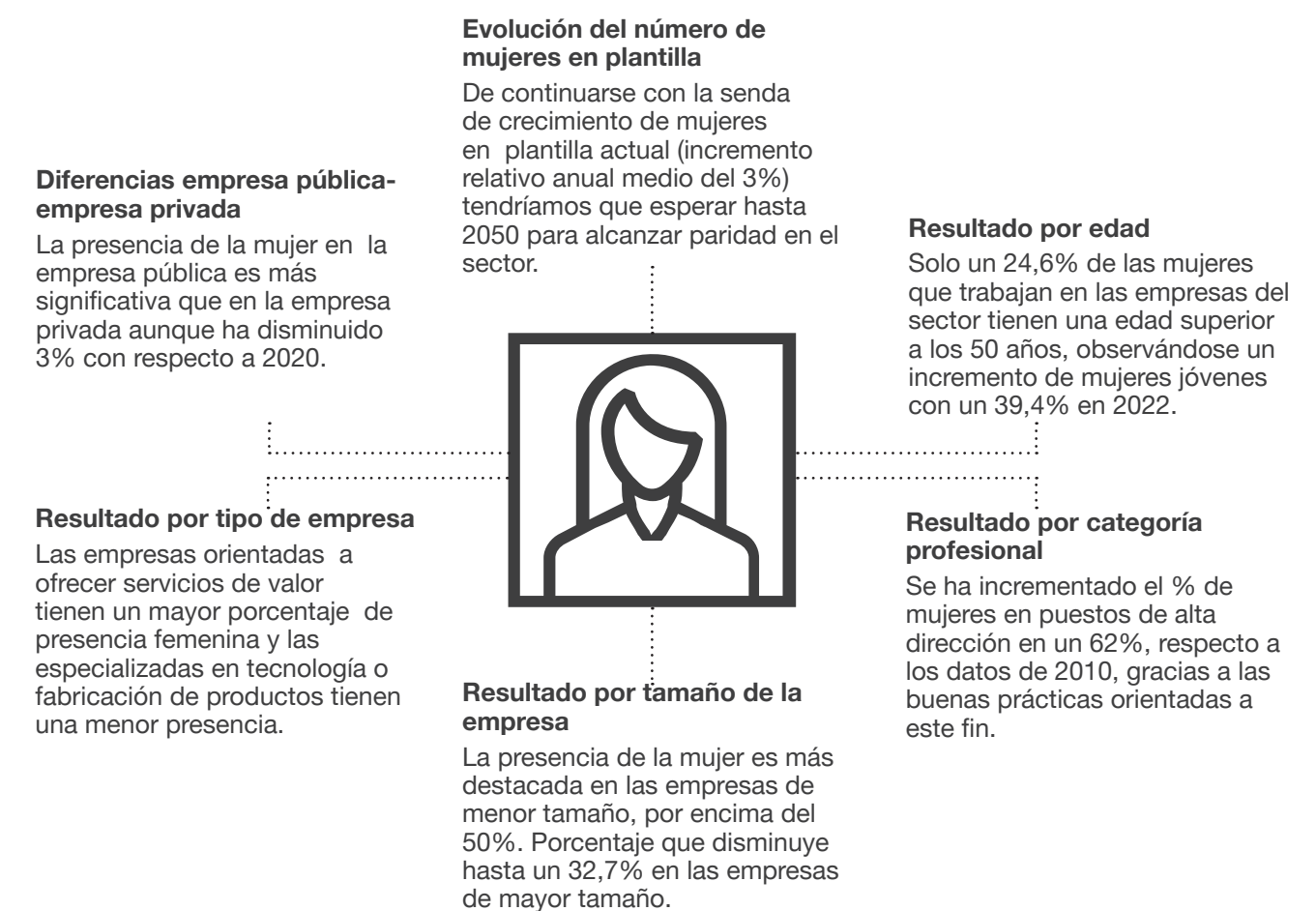
Las compañías desarrollan programas específicos con perspectiva de género con diferentes programas apostando por la flexibilidad laboral, planes de carrera, programas de mentoría, facilitando el trabajo en red.

### Mujeres mayores de 50 años

En general, no existen medidas dirigidas a la empleabilidad de talento senior femenino. Reciclaje (*re-skilling*) en la plantilla de más edad para redirigir funciones y adaptar sus perfiles.

## Conclusiones

El Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético pone de nuevo de manifiesto que, a pesar de que asistimos a una evolución histórica positiva, el crecimiento sigue siendo muy lento. Los datos indican que las mujeres representan solo el 32,9% de la plantilla de las empresas del sector, un porcentaje que denota desequilibrios en términos cuantitativos que se traduce en una menor representatividad y presencia en puestos directivos.



## Próximos pasos

El Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2022 es una de las iniciativas dentro una serie de estudios que AEMENER pone en marcha para profundizar en el análisis de la situación de las profesionales 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 así como la ampliación de la granularidad en información clave.

Próximamente AEMENER lanzará nuevos informes centrados en aspectos relevantes para las profesionales del campo de la energía, como la formación académica, la percepción de las empresas del sector o las causas que provocan las desigualdades entre hombres y mujeres, además de ampliar información sobre el rol de la mujer en áreas clave como la transición energética.

## Agradecimientos

El informe Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2022 ha sido realizado por AEMENER, que ha recopilado, tratado y analizado los datos. El trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de las empresas que han aportado información y a las organizaciones que han ayudado a distribuir el cuestionario. PwC España ha colaborado en el análisis, elaboración y edición final del informe y del presente documento.



## AEMENER

Asociación Española de Mujeres de la Energía

Nuestro objetivo es conseguir que la presencia de la mujer en todas las áreas de la empresa sea equilibrada y que los equipos sean diversos, mediante el fomento de las vocaciones femeninas en las áreas de tecnología, ciencias, matemáticas e ingeniería. Impulsamos la empleabilidad fortaleciendo la presencia de las mujeres en el sector energético a todos los niveles, especialmente en aquellos con mayores dificultades y ayudamos a la mujer en la promoción y desarrollo de su carrera profesional en el sector energético.

Más información: [www.aemener.es](http://www.aemener.es)

## Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2022

¿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 consejos 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 en las empresas del sector energético 2022. El estudio 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 ya funcionan en distintas empresas, así como una serie de recomendaciones para potenciar el talento femenino.

Este informe revela que el sector de la energía sigue siendo un ámbito con fuerte presencia masculina en donde las mujeres representan el 32,9% 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 productos, así como en las empresas de menor tamaño, que las diferencias de género se acortan cuanto más joven es la plantilla o la organización.

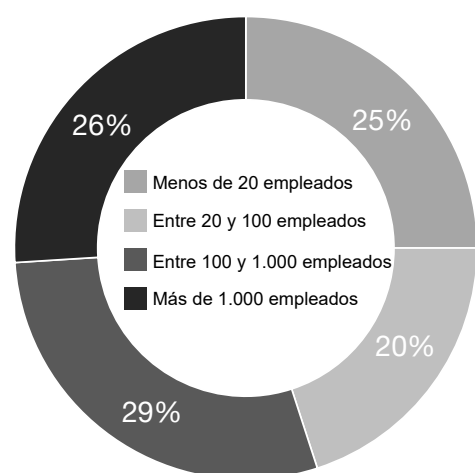
El trabajo pone de manifiesto que existe un desequilibrio, pero también que el cambio está en marcha. Las empresas ya está implementando medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres que se centran en planes de retribución que reduzcan la brecha salarial, medidas de conciliación, programas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

## Metodología

Para la elaboración del informe, AEMENER ha optado por una aproximación sencilla, inclusiva y transparente, apoyada en el envío de cuestionarios a empresas del sector energético. Para ello, se ha tomado como base la información reportada por las más de 60 empresas participantes, que en su conjunto representan casi 50.000 empleados. A través de un cuestionario se ha recogido información sobre cantidad, posición y rol que ocupan las mujeres en las compañías, así como sobre las medidas en curso para reducir la desigualdad.

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 contrastado y complementado con información publicada en las cuentas anuales y en las memorias de sostenibilidad de las empresas participantes.

Empresas participantes por tamaño [%]

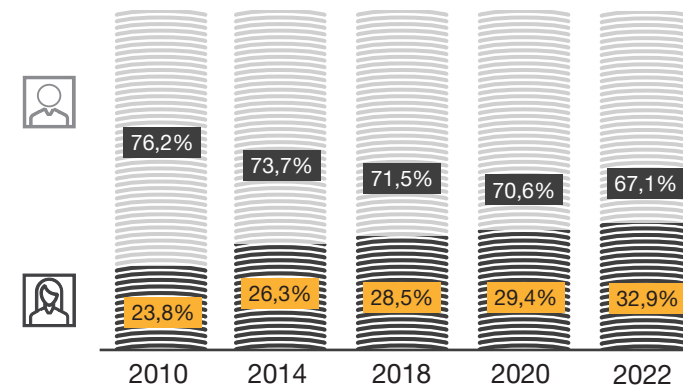


## Resultados del informe (I). Fuente: Análisis AEMENER

Evolución del desglose de plantillas por sexo, 2010-2022 [%]

En 2022 el 32,9% de los empleados de las empresas analizadas eran mujeres, lo que supone un incremento anual relativo de un 3% desde 2010.

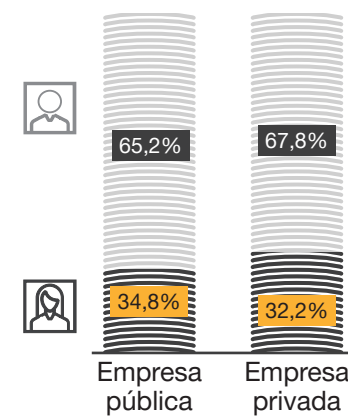
Para poder conseguir la paridad en las plantillas, prácticamente tendría que duplicarse el número actual de mujeres en las empresas del sector energético.



Evolución del desglose de plantillas por sexo en empresa pública y privada, 2022 [%]

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.

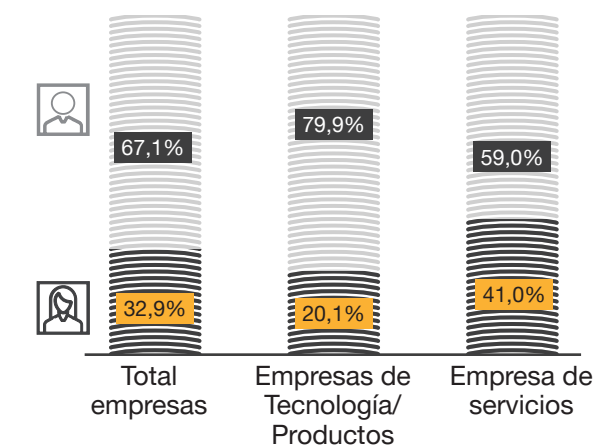
Las mujeres están teniendo una presencia más importante en las empresas privadas, habiendo aumentado su presencia en un 6,2% en los últimos 10 años.



Porcentaje de mujeres por tipo de empresa, 2022 [%]

Cuando analizamos las empresas por su tipo de negocio, excluyendo información cruzada de compañías que están involucradas en más de un tipo, se observa que las del sector energético que están orientadas a ofrecer servicios de valor tienen un mayor porcentaje de presencia femenina en sus plantillas.

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.

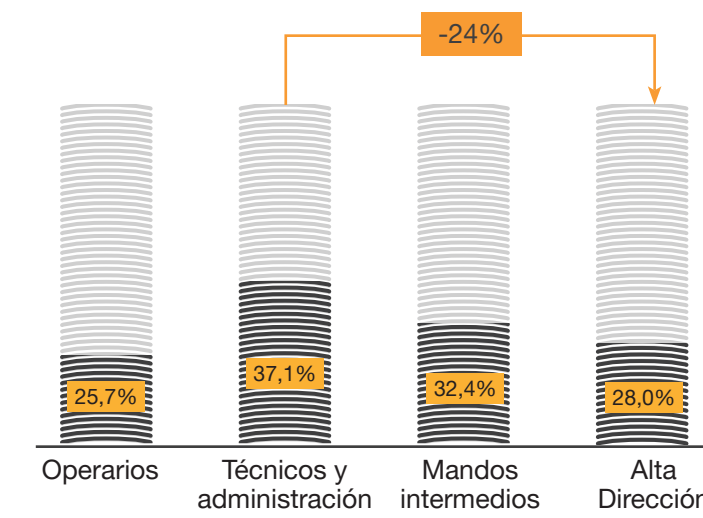


## Resultados del informe (II). Fuente: Análisis AEMENER

Porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2022 [%]

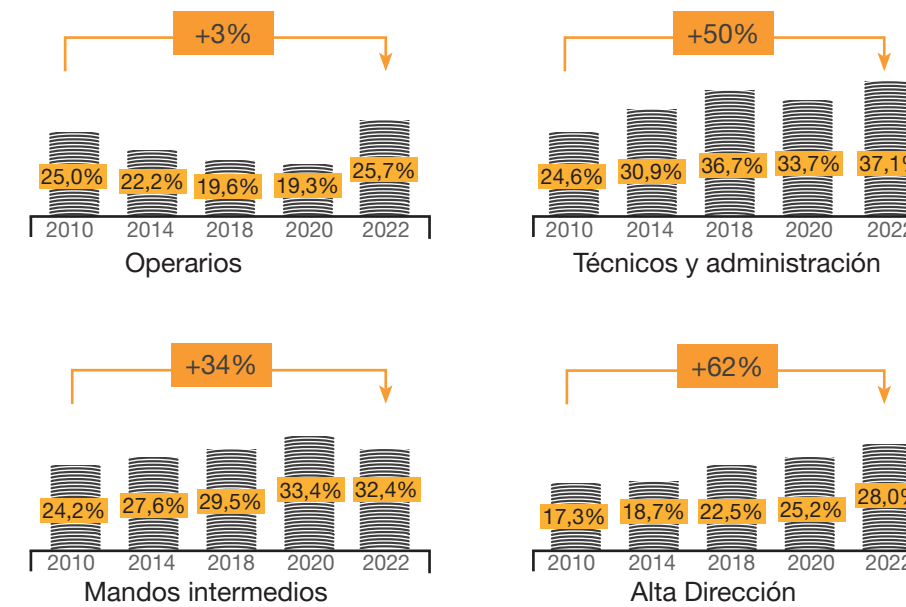
En 2022, en las empresas del sector energético hubo una semejanza entre los mandos intermedios y los puestos de técnicos y administrativos. Esta diferencia aumenta hasta el 24% si se compara con la presencia de la mujer en puestos de alta dirección.

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.



Evolución del porcentaje de mujeres por categoría profesional, 2010-2022 [%]

Se observa una tendencia creciente en el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, demostrando la efectividad de las iniciativas implementadas a tal fin por las empresas del sector, si bien en otras categorías existe margen de mejora.

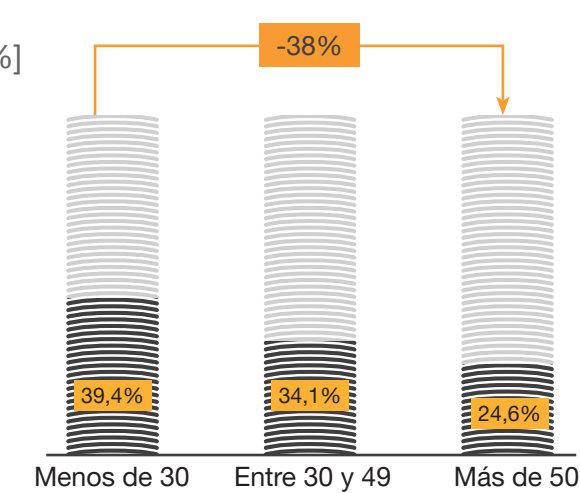


## Resultados del informe (III). Fuente: Análisis AEMENER

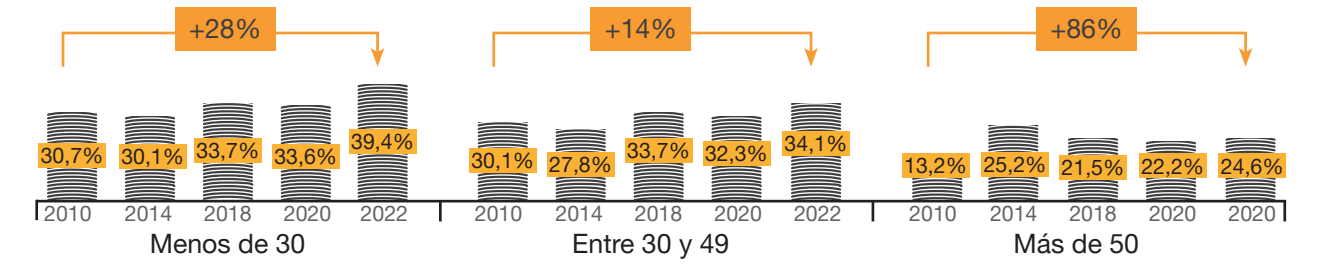
Porcentaje de mujeres por edad, 2022 [%]

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.

Solo un 24,6% de las personas con edad superior a 50 años que trabajan en las empresas del sector energético son mujeres.



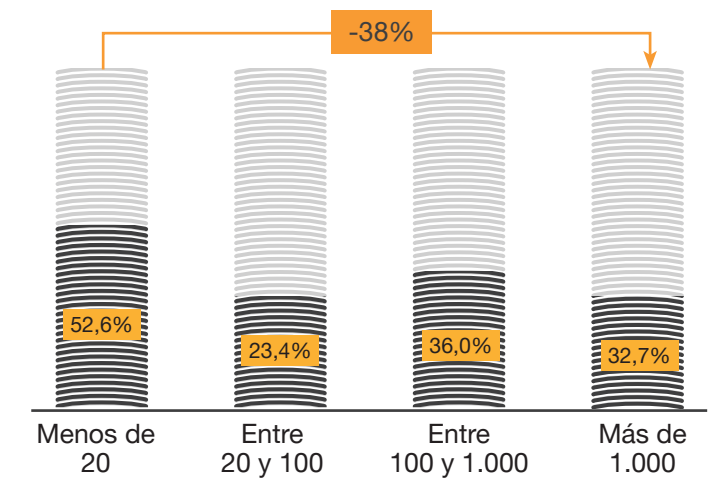
Evolución del porcentaje de mujeres por edad, 2010-2022 [%]



Porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2022 [%]

Hay una gran diferencia de presencia femenina en las plantillas de las empresas en base a su tamaño. De esta manera, las empresas de menos de 20 empleados tienen una cuota significativamente mayor de mujeres contratadas.

En 2022, en las empresas de mayor tamaño tuvieron de media un 38% de presencia femenina menos que en las empresas más pequeñas, de menos de 20 empleados.



Evolución del porcentaje de mujeres por tamaño de empresa, 2010-2022 [%]

