

Igualdad

Situación de la mujer en el sector eléctrico

Actualmente se pueden encontrar a mujeres ocupando cargos en el sector eléctrico, no obstante, no en la cantidad deseada. El reto es que las jóvenes se interesen más por las carreras STEM. Statkraft, Engie y otras instituciones del sector velan por que se dé así a través de programas y eventos.

“Me gustaría tener más [mujeres en la empresa de generación de electricidad], pero la verdad es que no hay”, dijo la entonces gerente general de Termochilca, Tatiana Alegre, en el 2018. Similar situación describió la gerente de Relaciones Institucionales, Sostenibilidad e Innovación en ENGIE Energía Perú, Gaeille Dupuis, en el 2022, al hablar sobre los objetivos que se puso la empresa para tener una mayor representatividad femenina en todas las posiciones del Grupo Engie al 2030.

Si bien ambas declaraciones se llevan una diferencia de cuatro años, esto grafica cómo se ha desarrollado la situación de la mujer en el sector eléctrico. En su momento, Alegre comentó que solo tenían 8 mujeres de 25 trabajadores en la oficina de Termochilca; mientras que Dupuis señaló que Engie solo tiene el 15% de fuerza laboral femenina. Ambas constataron que no había y no hay oferta.

Esta situación toma mayor relevancia fren-

te a lo que significa actualmente la mujer para la creatividad, la armonía y el desempeño de una empresa y para el desarrollo equitativo de la sociedad peruana, como lo indicó la vicepresidente de Recursos Humanos de Engie Perú, María Elena Córdova.

EL MEOLLO

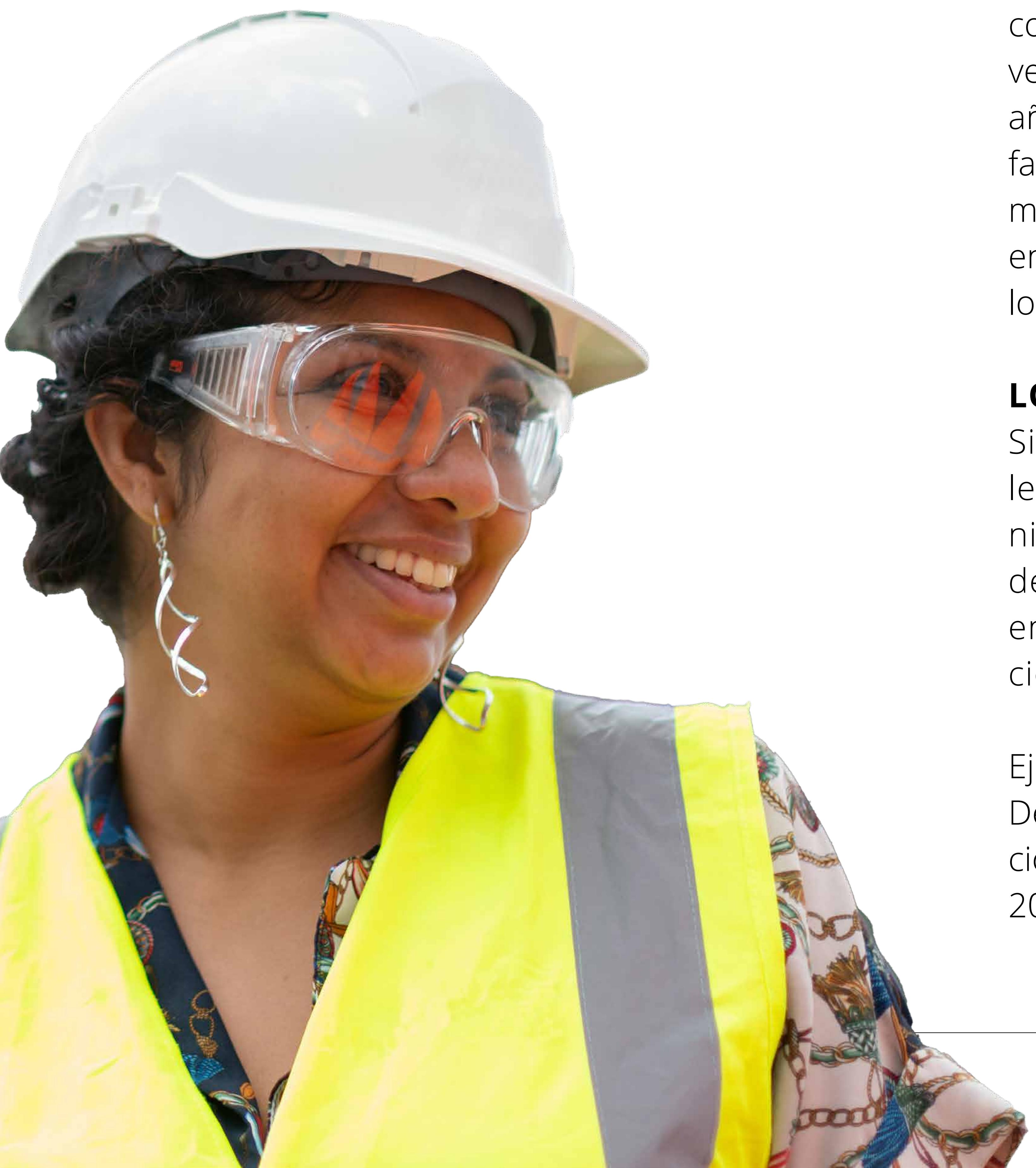
Las empresas salieron a buscar al mercado y la academia y se encontraron con el hecho de que **hay pocas mujeres interesadas en carreras STEM** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por sus siglas en inglés). De hecho, la consecuencia de ello se puede observar en las estadísticas recogidas por instituciones como la SUNEDU - Organismos Nacional de Educación Superior que indica que, al 2016, solo el 32% de los egresados en carreras vinculadas al STEM fueron mujeres.

En los últimos años se han desarrollado estudios y mujeres especialistas que trabajan en el sector eléctrico y energético dieron a conocer sus opiniones del por qué hay pocas féminas interesadas en las carreras STEM.

“

Durante los dos años de educación a distancia, muchas familias en Perú al tener un solo equipo móvil elegían que el hijo varón estudie en vez de la mujer, a quienes designaban los quehaceres de la casa

Ruth Araujo, ingeniera de telecomunicaciones y voluntaria de promover las carreras STEM.



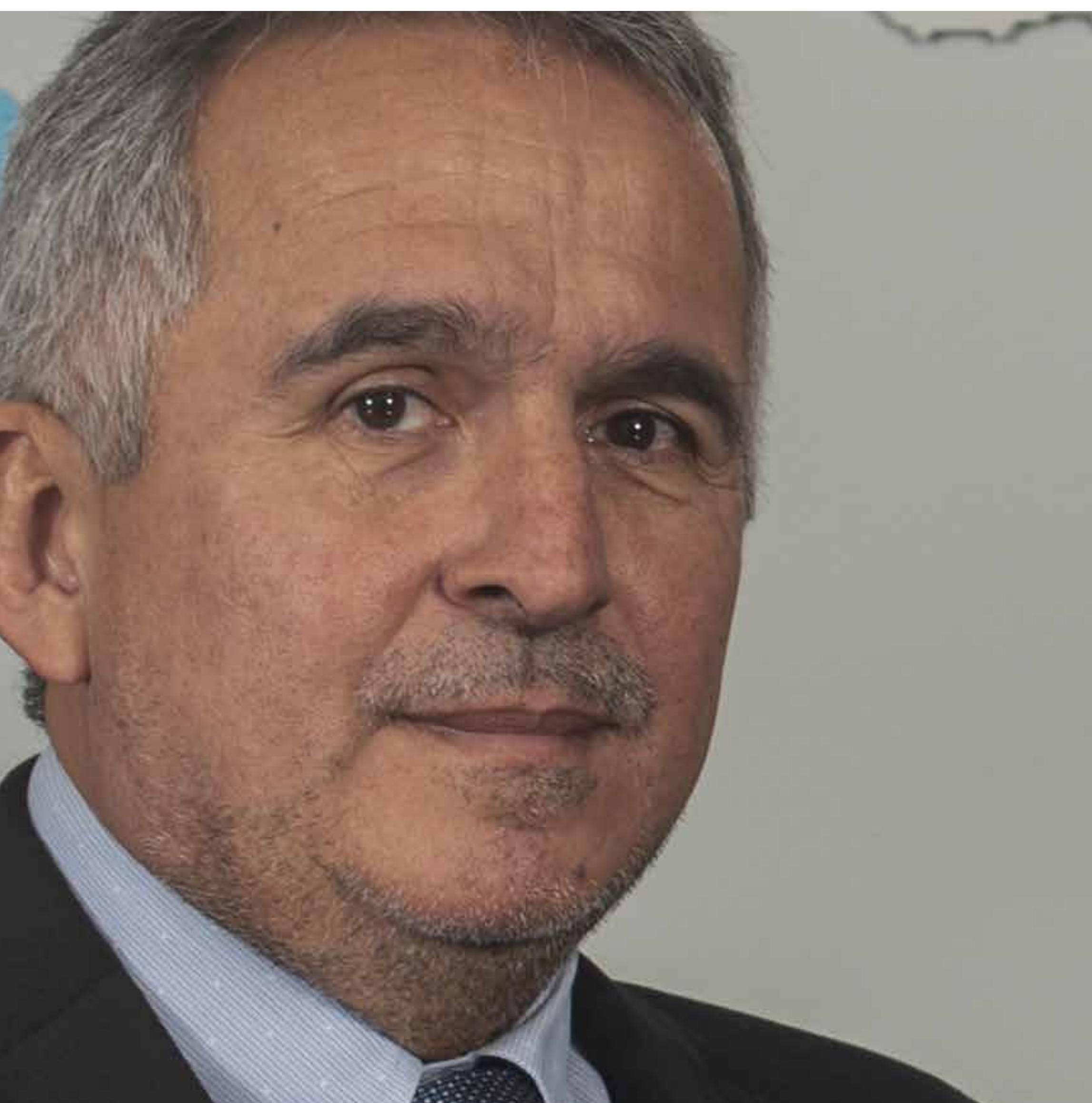
El CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) precisó en su artículo “¿Por qué es importante la perspectiva de género en el sector energético?” que para trabajar a favor de una agenda que propicie la autonomía y el empoderamiento de las mujeres es necesario de la participación no solo de los gobiernos, sino de la academia, organizaciones sociales y de una banca multilateral.

Asimismo, hay otros factores que determinan esta situación en el Perú, como la falta de acceso a la educación, la pobreza, aislamiento geográfico, violencia de género, entre otros. Ejemplo de ello es lo que dijo Ruth Araujo, ingeniera de telecomunicaciones y voluntaria de promover las carreras STEM: “Durante los dos años de educación a distancia, muchas familias en Perú al tener un solo equipo móvil elegían que el hijo varón estudie en vez de la mujer, a quienes designaban los quehaceres de la casa”.

LOS ESFUERZOS

Si bien hay una serie de factores sociales, económicos y políticos, las organizaciones internacionales, empresas del sector y las mismas mujeres están empujando el carro para que la situación en el país y el mundo cambie.

Ejemplo de eso son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que se suscribieron en el 2015. De ellos, el quinto objetivo está en-



“Nosotros lanzamos el programa de Beca Energía 22 y celebramos que otras empresas se sumen en este círculo virtuoso de iniciativas, pues estamos co-creando el ambiente necesario para que las mujeres se atrevan a estudiar **carreras STEM** y que sean parte del sector eléctrico. La idea es que sea una normalidad ver a una mujer en cargos importantes**”**

Juan Rozas
Country Manager de Statkraft Perú

teramente dedicado para revertir la infrarepresentación de la mujer en la sociedad: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

En esa línea, empresas como Statkraft y Engie emprendieron programas para revertir esta situación y destacar el trabajo de las mujeres en el sector eléctrico. Beca Energía 22, de Statkraft y Becas Engie: +Mujeres en Energía, tienen como fin promover la participación de mujeres en carreras STEM en etapa universitaria y profesional.

MUJERES QUE CONSTRUYEN

Yolanda Villegas, head of legal, compliance and governmental de VEMO, señaló en su artículo “El desarrollo de la mujer en el sector energético” que encontrar mujeres en un sector en que el hombre tuvo el monopolio laboral es la prueba más evidente de que nos encontramos en un proceso de **transición cultural**.

Este proceso se puede evidenciar en los esfuerzos de las empresas con los programas descritos y con el reconocimiento institucional y social de iniciativas como **Mujeres que Construyen**. Un evento que viene realizando Statkraft en alianza con otras instituciones, desde hace un año.

Este segundo año tuvo la participación de Lucía Rivas, jefa de peaje de Lima Expresa; Carolina Pando, supervisora de Mantenimiento Vial en Lima Expre-

sa; Adriana Babilonia, ingeniera jr. de Instrumentación y Control en Statkraft Perú; y Noelia Santana, Business Development en Statkraft Perú. Ellas contaron su experiencia en el trabajo y el impacto que significa tener un cargo de jerarquía en este sector.

Asimismo, destacaron la importancia de que la mujer tome la iniciativa para abrirse paso y, así, abrir las puertas a una mayor participación de féminas en sus sectores, pues con ellas en altos cargos lograrían generar un cambio directo. No obstante, señalaron que las empresas del rubro deben acompañar esta transición con más oportunidades.

Al ser consultadas por el rol que cumplió su familia en su proceso universitario y laboral, Carolina, Noelia y Lucía revelaron que hubo un soporte y respaldo en seguir con su carrera. Adriana no dijo lo contrario, pero mencionó que en un afán de protección y querer darte lo mejor, a veces te podían crear ciertas dudas.

Finalmente, todas indicaron que el Estado debería promover el interés por las **carreras STEM** en las niñas para cambiar la situación de falta de profesionales. Por otro lado, destacaron la importancia de eventos como Mujeres que Construyen, pues expone a féminas exitosas que estudiaron carreras STEM, lo que puede generar un interés en las niñas porque tendrían un referente.



“ Necesitamos más hombres apoyando a las mujeres. Necesitamos impulsar el cambio juntos, las políticas que promueven más mujeres en el sector no pueden quedarse en el Gobierno, tiene que llegar a las empresas.

Además, es bastante bueno saber que hoy en día los jóvenes buscan empresas que tengan políticas de igualdad, de responsabilidad ambiental y social.

Verónica Arbulú
Gerenta Legal y de Asuntos Corporativos en Statkraft Perú