

Gasactual



ENTREVISTA

Yolanda Benito,
presidenta de la Plataforma
X Aire Limpio

MOVILIDAD

Taxis ecológicos
a todo gas



PERSONAJE CON ENERGÍA

Araceli Segarra,
alpinista y escritora

TALENTO FEMENINO PARA EL SECTOR ENERGÉTICO





TALENTO FEMENINO PARA EL SECTOR ENERGÉTICO

Por Juan Carlos Giménez

En 2017 se puso en marcha la plataforma internacional Women4Climate (Mujeres Por el Clima) para impulsar la participación femenina en las decisiones orientadas a frenar el cambio climático. Emprendedoras, estudiantes, científicas y activistas que pretenden dar voz a la mitad de la población mundial, y que señalan entre otras cosas que “las mujeres jugaron un papel clave en la negociación del Acuerdo de París sobre el cambio climático en 2015, por eso ahora es más importante que nunca impulsar la participación y el liderazgo femenino para un futuro sostenible”.

Para la Agencia Internacional de la Energía (IEA, por sus siglas en inglés), cerrar la brecha de género también es vital, puesto que las mujeres constituyen un factor clave para impulsar soluciones innovadoras e inclusivas. “Una transición hacia la energía limpia requerirá adoptar soluciones y modelos de negocio innovadores, y mayor participación por parte de una reserva >

LA OPINIÓN DE MARTA MARGARIT SECRETARIA GENERAL DE SEDIGAS



*“El equilibrio también,
en género”*

Desde que en 2008 me incorporé como secretaria general a Sedigas, ha habido cambios sustanciales en el sector energético, en el discurso que rodea el papel de la energía y los retos que tiene por delante.

Desde el punto de vista social, el más relevante, porque es transversal y finalmente afecta a toda la sociedad, es el esfuerzo por desarrollar, impulsar e incorporar el talento femenino- en un sector tradicionalmente masculino-, en todos los ámbitos del proceso desde la investigación a la atención al cliente.

Las empresas del sector energético y las del gas en particular, quieren apoyar e integrar en sus equipos a personas preparadas y profesionales que aporten diversidad y enriquezcan la forma de operar los negocios. Sin distinción de género. Es la única fórmula que conduce al éxito en una sociedad cambiante que requiere visión de conjunto en la gestión, flexibilidad y creatividad. Comportamientos que están eminentemente presentes en la mujer. El porqué es fácil de entender, aumenta la competitividad y el valor de la empresa.

La incorporación de la mujer en el trabajo ya no es el tema de fondo, ahora la cuestión es que se reconozca la capacidad para demostrar su valía en puestos de alta responsabilidad y que se remunere el trabajo femenino en la misma cuantía y condiciones que sus equivalentes masculinos.

Sedigas apoya decididamente el equilibrio de género en el mundo laboral, por eso participa en la iniciativa “No sin mujeres”, en la asociación AEMENER, facilita la conciliación familiar de hombres y mujeres y cree que la mejor herramienta es la formación y la educación, sin restricciones.



de talento más diversa”, explica la institución. No es nuevo. Un sondeo realizado entre 1.500 empresas por la consultora Ernst & Young ya concluía en 2012 que más mujeres en los órganos de dirección implica mayor consideración ante los riesgos ambientales a la hora de tomar decisiones financieras.

Sin ir más lejos, la recientemente elegida presidenta de la Comisión Europea, **Ursula von der Leyen**, ha fijado la lucha contra el cambio climático como una de las prioridades de su equipo de gobierno que, por cierto, es el más paritario de la historia con catorce hombres y trece mujeres.

Actualmente las mujeres suponen de media un 23% del total de las plantillas del sector energético, según la base de datos de empleo femenino de la IEA, creada este mismo año con información procedente de 160 empresas. En cuanto a los puestos ejecutivos, el 20% corresponden a mujeres. Las tres firmas españolas mejor posicionadas en este ranking son Siemens Gamesa



(42%), Iberdrola (36%) y Enagás (33%), todas ellas situadas entre las 30 primeras empresas con más mujeres en los consejos

EN ENERGÍA, NO SIN MUJERES

Sin embargo, no es sólo una cuestión de porcentajes, sino también de visibilidad. Por eso, en septiembre de 2018 más de 120 profesionales y activistas firmaron el manifiesto “En energía, no sin mujeres”, a favor de que se garantice la presencia pública de mujeres en el sector energético español.

Las promotoras de esta declaración sostienen que, en el sector de la energía, las mujeres son muy pocas veces invitadas en calidad de expertas a eventos públicos como conferencias, debates o mesas redondas, aún cuando existen en España mujeres con una dilatada experiencia en los diferentes aspectos del sector: investigadoras, ingenieras, profesoras, comunicadoras, economistas...

“Ha llegado el momento –se afirma en el manifiesto– de trabajar juntos para que aumente la

presencia de expertas en los espacios públicos, de manera que la transición energética hacia un modelo más sostenible por la que trabajamos muchas personas sea también una transición hacia un modelo más justo.

La declaración ha sido suscrita por Sedigas. “Mejorar la presencia incremental de mujeres es siempre positivo y enriquece cualquier debate y, como presidenta de Sedigas, me siento identificada y totalmente alineada con contribuir a hacer visible la aportación femenina al sector, pero lo que de verdad es relevante es aportar acciones y potenciar programas que aseguren la integración de las mujeres en mayor responsabilidad”, señalaba la presidenta de la asociación **Rosa María Sanz** en el anterior número de Gas Actual. El Manifiesto ya ha sido suscrito por más de 120 profesionales.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DE LA ENERGÍA

También en 2018 se registró en España una segunda y relevante iniciativa en el camino hacia una mayor presencia femenina en el ámbito energético, como fue la creación de la primera Asociación Española de Mujeres de la Energía (AEMENER), a iniciativa de más de 40 profesionales vinculadas al sector.

“AEMENER –explica su presidenta **Carmen Becerril**– se creó para colaborar en el logro de una sociedad más igualitaria que aproveche las potencialidades de todos sus miembros, hombres y mujeres, para conseguir que la presencia femenina 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 a todos los niveles e impulsando la promoción y desarrollo de sus carreras profesionales en el sector energético”. La asociación cuenta en la actualidad con 260 personas asociadas, tanto mujeres como hombres.

Para Carmen Becerril, “es indiscutible que la presencia de la mujer aporta visiones diferentes y complementarias en los equipos”, algo >

ROSA NIETO, DIRECTORA DE GESTIÓN DE ACTIVOS DE ENAGÁS



“La diversidad y el equilibrio en los equipos son fundamentales”

“La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector energético está siendo cada vez mayor, aunque aún queda por hacer,” afirma Rosa Nieto, directora de Gestión de Activos de Enagás. En la compañía, el porcentaje de mujeres directivas y pre-directivas es de más del 31%, “superando el compromiso del 25% que se había marcado en 2014 con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”, puntualiza. El objetivo de la compañía es seguir incrementando estos porcentajes, en línea con las propuestas europeas. “Además, las áreas *core business* de la compañía, que son áreas técnicas, —la gestión de infraestructuras y la operación del sistema—, cuentan con un 50% de directivas”, añade.

“Las carreras técnicas han contado tradicionalmente con una mayor presencia masculina. Es por eso que el sector de la energía ha sido siempre una industria con mayor presencia y liderazgo de hombres”, explica Nieto, que señala que el mayor reto para Enagás es la incorporación de mujeres a nivel de operador y mandos intermedios. “Hay mujeres en puestos técnicos con estudios universitarios, pero apenas hay presencia femenina en las escuelas de formación profesional en especialidades demandadas por nuestra industria”.

“Los datos muestran que efectivamente existe un déficit de vocaciones femeninas en las ramas científico-tecnológicas”. ¿Los motivos? “Son muchos los factores que influyen: la falta de referentes femeninos, los estereotipos que se mantienen de generación en generación, las dudas en la utilidad que estas carreras tienen en

que puede ser especialmente útil en el momento que atraviesa el sector energético: “Es uno de los mayores motores de la revolución tecnológica y se encuentra en plena transición hacia un modelo sostenible y descarbonizado, un momento crucial de la lucha contra el cambio climático, un hecho lo bastante motivador y retador para contar con el máximo talento, tanto de hombres como de mujeres”.

En cuanto al tipo de medidas necesarias para lograr una mayor presencia femenina, la presidenta de AEMENER entiende que “es fundamental que las empresas promuevan planes en materia de igualdad y de diversidad de género en cargos directivos porque, según informes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), casi tres cuartas partes de las compañías que promueven la diversidad de género en cargos directivos han aumentado su beneficio del 5% al 20%, con mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura y con un incremento de reputación”.

SECTOR MASCULINIZADO

Para Carmen Becerril, “el sector de la energía está especialmente masculinizado, y la razón principal es posiblemente que el mundo de las ciencias y la ingeniería siempre se ha asociado a hombres y el porcentaje de mujeres en las carreras técnicas siempre ha sido bajo. La percepción social del sector también ha influido de manera significativa, al resultar poco atractivo para mujeres con la formación adecuada”.

La realidad de la presencia femenina en el sector energético se ha puesto de relieve con la reciente publicación del último “Barómetro de Empresas”, estudio económico que viene realizando la firma Deloitte desde 1999, a partir de un cuestionario dirigido cada semestre a las 2.400 empresas españolas con mayor facturación en cada sector.

En relación a la brecha de género, la distribución de mujeres en puestos directivos entre los panelistas es de 22%; en los cargos interme-



dios, el porcentaje de hombres disminuye hasta el 64%, y en cuanto al **staff** la proporción es del 58% para los hombres y el 42% para las mujeres. Si comparamos estas tres categorías en función del género y el sector de actividad, el sector energético registra un 11% de mujeres directivas, y un 33% tanto en cargos intermedios como en **staff**.

En este contexto, y pese a su aún corta trayectoria en el tiempo, AEMENER ha puesto ya en marcha diferentes programas de actuación en los ámbitos de la educación, la realización de estudios, el **Mentoring**, la comunicación, la estrategia o las relaciones institucionales. Una de las primeras iniciativas se refiere al “Observatorio de la mujer en la energía”, de cara a disponer de información objetiva acerca de la presencia actual de la mujer en el sector y poder analizar su evolución futura en función de parámetros como el número de mujeres por rango de edad y categoría profesional.

Otro de los objetivos de asociación es “acercar la energía a la sociedad en sentido amplio, lo que implica ponerle cara femenina”, explica su presidenta. “La transición energética –añade Carmen Becerril– tiene muchas vertientes, una de ellas es la social, y en ésta el papel de la mujer tiene que cambiar y ser mucho más proactivo”. A este respecto, AEMENER apuesta porque niñas y jóvenes estudiantes y profesionales tengan referencias femeninas en el sector de cara a desarrollar en este entorno su carrera profesional. Y animando al mismo tiempo a mujeres con distintas formaciones profesionales a incorporarse desde distintos ámbitos no estrictamente técnicos, como finanzas, marketing, comercial, jurídico...

PLANES DE IGUALDAD

Junto a iniciativas como AEMENER, que tratan de incidir en el sector en su conjunto, las empresas energéticas españolas también adoptan medidas internas de cara a lograr mayor presencia y visibilidad de las mujeres. Es el caso de Naturgy, que en 2013 inició un Plan de Igual-

➤ la sociedad, etc. A veces, puede resultar complicado encontrar referentes femeninos, no porque no existan, sino por la falta de visibilidad. Que haya mujeres de referencia visibles es bueno porque contribuye a hacer atractivas las carreras técnicas a niñas y jóvenes”, explica.

Para la directiva de Enagás, es fundamental que las compañías promuevan e impulsen el talento femenino. “Es clave la formación y el desarrollo profesional. En el caso de Enagás, existen programas de formación, desarrollo profesional y **mentoring** para identificar y potenciar el talento femenino, como “Mujeres con talento” o “¿Hasta dónde quieres llegar?”. Además, profesionales de la compañía participan desde la primera edición de “Promociona”, que tiene como objetivo mejorar el acceso de la mujer a los puestos directivos.

Asimismo, se están impulsando iniciativas para potenciar el liderazgo de las mujeres y crear y fortalecer las redes de contactos profesionales. En este ámbito, destaca WIN Enagás (**Women In Networking**), una iniciativa patrocinada por el presidente de la compañía, Antonio Llardén. Desde 2017, Enagás celebra cada año este evento, cuyo objetivo es impulsar el liderazgo femenino y crear un espacio de diálogo y debate entre mujeres directivas y predirectivas de la compañía, con ponencias inspiradoras y lugar para el **networking**.

Rosa Nieto cree que es clave “sensibilizar y dar a conocer la relevancia de sectores como el energético para la sociedad, así como las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece. También son necesarias iniciativas que contribuyan a visibilizar a mujeres referentes en sus ámbitos profesionales”.

Por último, señala que el momento actual es “crucial” para el sector: “la transición hacia una economía descarbonizada está llena de desafíos, pero también de oportunidades. Es, sin duda, un contexto retador que requiere contar con el máximo talento, tanto de hombres como de mujeres. La diversidad y el equilibrio en los equipos son fundamentales, ahora más que nunca, porque permiten aprovechar todo el talento, contar con otros enfoques y, en definitiva, mejorar la toma de decisiones”, concluye.

NIEVES CIFUENTES, RESPONSABLE DE MEDIOAMBIENTE DE NATURGY



“La transición energética necesita de la mirada femenina”

Para Nieves Cifuentes, responsable de Medioambiente de Naturgy, en el sector energético se ha avanzado bastante en la incorporación y promoción de las mujeres, pero todavía queda mucho trabajo por hacer. ¿Las causas? “Son varias, pero hay tres muy relevantes: falta de vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas, poco atractivo del sector para las mujeres y desigualdad en el desarrollo profesional”.

“En España, más de la mitad de las personas con estudios universitarios son mujeres, pero solo representan el 25% del alumnado en carreras científicas como física, matemáticas o ingeniería, que son de las que proceden gran parte de los profesionales del sector de la energía –explica– por tanto, es un sector especialmente “masculinizado”, ya que arrastra la brecha de la realidad educativa”. La mala noticia para Cifuentes es que esta brecha educativa “se está ensanchando en los últimos años y estamos dando pasos hacia atrás en la elección de las carreras STEM por parte de las mujeres. Para revertir esta situación, es necesario fomentar las vocaciones STEM en las niñas desde los primeros cursos de primaria”.

Cifuentes cree que las actuaciones que se están realizando en el campo educativo tanto desde las propias compañías del sector y sus fundaciones, como desde asociaciones como AMENER, “son imprescindibles para lograr el equilibrio”. “Como responsable de la línea de educación de AEMENER, he podido comprobar cómo las profesionales de la energía estamos especialmente comprometidas con este tema, y estamos

➤ dad corporativo. La compañía puso en marcha un total de 32 acciones que abarcan diversas áreas, desde comunicación y sensibilización a cultura y liderazgo, pasando por desarrollo y promoción, retribución, flexibilización y conciliación, selección, prevención del acoso, medición y seguimiento.

Entre las acciones concretas figuran la creación y activación de un protocolo específico contra el acoso, y otro de buenas prácticas en procesos de selección. Todo ello, junto con un Plan Integral de Diversidad aprobado en 2015, han propiciado importantes avances en materia de diversidad e igualdad. Un 32% de posiciones directivas están ocupadas por mujeres, frente al 21% de hace un año. Además, la estadística señala que las mujeres en Naturgy promocionan un promedio de dos años antes en mandos intermedios y seis meses antes en el equipo directivo.

DESPERTAR LA VOCACIÓN

Dado que una parte del problema radica en la falta de referentes femeninos que inspiren y favorezcan a edades tempranas las vocaciones en el ámbito de la ciencia y la tecnología, las compañías también tratan de despertar la vocación por las carreras STEM (acrónimo en inglés de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Un ejemplo es el proyecto *STEM Talent Girl*, patrocinado por EDP Energía, que organiza la *Talent & Tech Foundation* con el impulso de la Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación (CTIC). Ofrece varios tipos de programas que favorecen el emprendimiento y la identificación del talento femenino, relacionados con la mentorización, la identificación de altas capacidades y talento de mujeres, talleres, clases magistrales, o sesiones de shadowing en las que experimentar en primera persona situaciones reales del ámbito STEM.

Asturias acogió en febrero pasado la primera edición de este ambicioso proyecto con varias



clases magistrales, una de ellas a cargo de la directora de Medioambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad de EDP España, **Yolanda Fernández Montes**. Asimismo, cinco profesionales de EDP participaron en calidad de mentoras, compartiendo sus conocimientos profesionales y experiencias para inspirar a las jóvenes alumnas. Además, en septiembre está previsto impulsar un programa específico para Energía dentro del proyecto Mujer e Ingeniería que promueve la Real Academia de Ingeniería

La comunidad de *STEM Talent Girl* ha sido galardonada con el premio '*Women in Technology Challenge Awards*', que reconoce iniciativas que hayan ayudado a aumentar la diversidad y promover en empoderamiento de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas de las empresas.

El fomento en las jóvenes por la vocación por estudios STEM es también el objetivo de otras dos iniciativas de **Endesa**: el programa educativo Orienta-T, en colaboración con la *Fundación Junior Achievement*, y la iniciativa **Girls in ICT**. Ambas se dirigen a niñas de entre 12 y 14 años. Y también están en marcha en distintos colegios de la Comunidad de Madrid talleres de coeducación en las aulas para desmontar estereotipos de género. A nivel interno, y de cara a incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad, también se han impulsado programas como 'Women Mentoring' y 'Take the Lead', destinados a fomentar el liderazgo y empoderar a las mujeres en el seno de la compañía.

Por su parte, **Iberdrola** ha asumido en su estrategia el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el de igualdad de género, y ha sido reconocida por sus políticas de igualdad de oportunidades y de género (índice 2019 Bloomberg Gender-Equality Index consecutivo).

colaborando de manera desinteresada en realizar actividades de difusión para transmitir una visión amable de la energía, que ponga foco en el positivo impacto que tiene el sector en el desarrollo y bienestar social y fomente las vocaciones STEM, a través de actividades educativas en los colegios, institutos y universidades. Solo trabajando desde la base conseguiremos una igualdad real en todos los niveles organizativos de las empresas del sector”.

“Es importante una mayor presencia y visibilidad de las profesionales de la energía, que sirvan de referencia a las nuevas generaciones y atraigan talento femenino hacia nuestro sector”, explica la directiva de Naturgy. “Muchas mujeres no se plantean trabajar en el sector energético por una serie de ideas preconcebidas, como que son carreras masculinizadas, difíciles para las mujeres y con horarios agotadores una vez que lleguen al mercado laboral. Mostrar la cara femenina de la energía es imprescindible para que las nuevas generaciones de futuras profesionales tengan referentes y puedan conectar con una visión del sector en el que se vean reflejadas e incluidas. Desde la infancia se nos educa con expectativas distintas y es muy importante eliminar esas “hipotecas mentales”, romper los estereotipos y demostrar que las mujeres podemos trabajar y desarrollarnos profesionalmente en nuestro sector”.

Para Cifuentes, las empresas “tienen que seguir impulsando las políticas de igualdad y conciliación, ya que son imprescindibles para seguir avanzando en el equilibrio de las plantillas y para fomentar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad, donde su presencia sigue siendo insuficiente”. Además, el cambio climático es una oportunidad para poner en valor la diversidad y el talento femenino porque “a nivel global, las mujeres son las más afectadas por el cambio climático y las que menos deciden en la lucha para frenarlo. Es necesario que las mujeres participemos activamente en la toma de decisiones y búsqueda de soluciones en el marco de lucha contra el cambio climático, para que la transición energética sea justa e inclusiva. Tenemos que hacer un importante esfuerzo para encontrar las soluciones que impulsen un modelo energético más sostenible, y esta transición energética necesita de la mirada femenina”.