

V ENCUENTRO MUJER Y ENERGÍA AEMENER-ADECCO

El día 12 de marzo ha tenido lugar el V Encuentro Mujer y Energía en el que se ha presentado el Estudio de Empleabilidad y Recursos Humanos en el sector energético realizado conjuntamente por AEMENER y ADECCO, en el marco del acuerdo de colaboración que suscribieron.

La sesión inaugural ha sido realizada por **Carmen Becerril**, presidenta de AEMENER y **María Victoria (Mavi) Zingoni**, presidenta del Club Español de la Energía.



Mavi participa en AEMENER desde varios roles: a título personal, como mujer y como profesional del sector energético. Está totalmente convencida de la importancia que tiene atraer talento diverso al sector.

Señaló los enormes retos que tenemos ante la transición del sector energético, la superación de esta pandemia causada por la COVID19 y recuperación económica. Y estos 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 Von der Leyen de 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) persigue un país sin brechas de género. Esperamos que se materialicen en acciones concretas.



Mavi reconoce que no ha tenido limitaciones por el hecho de ser mujer en sus 23 años en el sector y siempre ha estado acompañada de mentores y mentoras (formales e informales) en sus diferentes etapas profesionales. La evolución de la incorporación de mujeres ha sido muy notoria en los últimos años siendo realmente positivo para la economía en su conjunto, para el sector y para las compañías energéticas. Esta labor hay que hacerla conjuntamente, instituciones y empresas, que juegan un papel relevante en dar estas oportunidades para evolucionar hacia una cultura interna que impulse a las mujeres a desarrollarnos y salir de nuestra zona de confort, asumiendo riesgos, porque es la única manera de crecer tanto personal como profesionalmente.

Mavi destaca dos ejes fundamentales para el desarrollo del talento femenino:

- **Educación.** Tracción y retención de niñas y mujeres en el ámbito STEM para incrementar presencia femenina en el sector. Repsol contribuye en el cierre de esta brecha con diversas iniciativas como Alianza STEAM-Niñas en pie de ciencia lanzada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- **Coaching/mentoring:** Es fundamental la existencia de este tipo de programas que afloren el talento femenino y se desarrolle en su más alto potencial. Incluso un acompañamiento más informal con el que poder compartir inquietudes, dudas y recibir feedback para salir de la zona de confort y posicionarnos en el siguiente nivel.

Tanto Carmen como Mavi coinciden en que nuestro objetivo final es no tener la necesidad de hablar de igualdad de oportunidades porque el tema esté lo suficientemente arraigado. Y hablar de **TALENTO** porque esté ampliamente reconocido el gran valor de la diversidad en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

Las decisiones q tomemos hoy en igualdad de género tendrán mucho impacto en las siguientes generaciones. Está en nuestros manos aprovechar esta oportunidad. Seguimos trabajando en que el binomio talento-diversidad sea una realidad en todas las organizaciones.

A continuación, **María Romera**, directora de AEMENER e **Isabel González**, directora del sector energético Adecco Energéticas, presentaron este interesante estudio que ha contado con la participación de **Eva López de Sebastián**, responsable del área de Estudios de AEMENER.



María comenzó agradeciendo a Adecco, a Isabel y todo su equipo la edición del estudio. También hubo palabras de reconocimiento a las 37 empresas que han participado en la encuesta que ha dado lugar a este estudio y a los socios voluntarios de AEMENER que lo han hecho posible.

Destacó que, de esta muestra, la presencia femenina es del 32 % de media ponderada en función del número de empleados de las empresas participantes. Se observa que la tendencia creciente del 2% anual de mayor número de mujeres se mantiene, del resultado del Observatorio del Papel de la Mujer en el Sector Energético, aunque tengamos que esperar a la actualización del mismo para conocer el porcentaje de mujeres en 2020, comparable con el del 28,5% de 2018.

Por otra parte, se comentó que el 41% de las entidades consultadas trata de favorecer la incorporación de mujeres, mientras que el 54% contestan que en sus procesos de selección no tienen en cuenta el género, sino las capacidades y competencias de cada candidatura. El 5% restante tiene otros criterios, como que la empresa sea 100% paritaria en todas las áreas y niveles o que se tengan en los procesos 3 o 4 candidatos diversos en sentido amplio (de género, edad, nacionalidad, etc.) que cuenten con las capacidades y competencias necesarias.

El sector energético representa algo más del 3% del PIB de España. Más de 10.500 millones de euros vienen a través de las energías renovables, sector que crece a un ritmo anual del 10%.

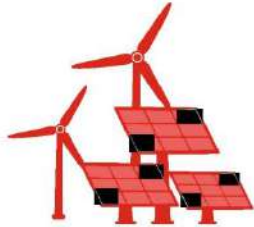
El 78% de las empresas energéticas ha acelerado su modelo de digitalización tras los primeros meses de pandemia, mientras que un 6% se ha mantenido igual. El 17% restante considera que ya era 100% digital.

En la siguiente infografía se presentan los indicadores analizados.

Estudio sobre Empleabilidad y RRHH en el Sector Energético:

Perfiles más demandados y situación actual y futura de las empresas del sector

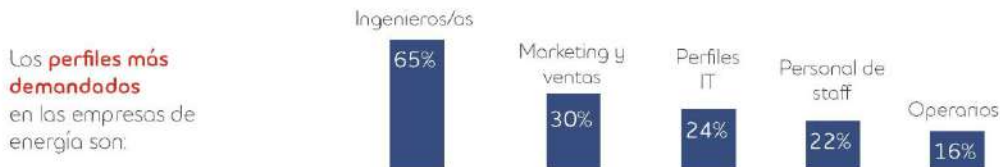
aemener Adecco



El **78%** de las empresas energéticas **ha acelerado su modelo de digitalización** con el estallido de la pandemia

- Más de **10.500 millones** de euros vienen a través de las **energías renovables**, sector que **crece a un ritmo anual del 10%**
- Cada **millón de euros** invertidos en esta industria genera hasta **14 puestos de trabajo**.

- En los **procesos de selección**, el **54%** de las empresas energéticas asegura que **no se tiene en cuenta el género del candidato sino las capacidades** y competencias que tiene.
- Además, el **41%** afirma que la **participación de las mujeres se está incrementando** y tratan de favorecer la incorporación femenina en todas las posiciones.



Los **empleados del sector valoran:**

- Estabilidad / solvencia de la empresa (69%)
- Salario / modelo de compensación atractivo (53%)
- Medidas de flexibilidad y conciliación (44%)

Las **habilidades más valoradas** en el sector energético son:

- El trabajo en equipo (57%)
- La orientación a objetivos (41%)
- La resolución de problemas (35%)
- La capacidad de aprendizaje (32%).



Isabel centró su intervención en analizar qué hay más allá del dato, cuáles son los perfiles más demandados y la situación actual y futura de las empresas del sector.

Los perfiles más solicitados siguen siendo Ingenieros/as (65%). Además, 3 de cada 10 compañías demandan posiciones de marketing y ventas, un 24% necesita incorporar perfiles IT, el 22% personal de staff y el 16% solicita operarios.

Mirando hacia el futuro, los perfiles más demandados serán los de transformación tecnológica, así opinan 3 de cada 4 empresas. El 58% cree que serán muy importantes puestos para nuevos modelos técnicos para la transición energética (almacenamiento, agregadores, autoconsumo, vehículo eléctrico, etc.), y el 50% piensa que serán muy demandados los especialistas en energías renovables. Y 1 de cada 4 cree que los más buscados serán los del ámbito de la sostenibilidad (RSC, medioambiente, gobernanza).

Se ha producido una convergencia entre presente y futuro y los perfiles que tienen una mayor demanda son en este orden, sostenibilidad, transición energética y transformación tecnológica.

La COVID-19 ha supuesto numerosos retos en el trabajo y muchas personas han desarrollado nuevas habilidades como la inteligencia emocional, liderazgo, habilidades digitales... En este contexto, el 57% de las empresas energéticas considera que la competencia más importante en un candidato ahora es el trabajo en equipo, y el 41% apuesta por la orientación a objetivos. La resolución de problemas (35%) y la capacidad de aprendizaje (32%) son otras habilidades muy valoradas en este sector. En menor medida, otras de las soft skills relevantes son: orientación al cumplimiento de la calidad, capacidad de autonomía, gestión del cambio, y competencias digitales.

En los procesos de selección de las empresas energéticas, lo más valorado en la selección de un candidato es la experiencia dentro del sector (42%), seguido de la formación y el conocimiento técnico (31%). El 25% de las compañías se fija en las competencias personales y los valores, y tan solo un 3% en la formación básica en el sector.

En este momento crucial de transición energética y digital y por ende, de transición del mercado laboral, se requiere hacer una reflexión ya que las nuevas energías dan lugar a nuevos perfiles profesionales y especialidades que difícilmente podrán tener la experiencia de 10 años que se solicita en algunas posiciones. Se requiere talento, competencias, conocimiento técnico y una importante actitud de aprendizaje. En el siglo XXI las principales competencias son el autoconocimiento, creatividad, liderazgo y las competencias digitales.

Es interesante comparar qué hacen las empresas energéticas para atraer candidatos, cuáles son sus fortalezas, su propuesta de valor. Lógicamente los resultados coinciden con los aspectos que más aprecian los empleados, así la estabilidad y solvencia son lo que destaca el 67% de las organizaciones, seguido de las medidas de flexibilidad y conciliación (53%). La mitad de las compañías asegura que **la misión y valores de la empresa** es una de sus fortalezas, seguido del ambiente de trabajo (44%), **la formación y promoción interna** (42%) y el salario (42%).

Curiosamente los nuevos talentos, futuros empleados, buscan y solicitan empresas con una cultura innovadora con un propósito y valores, capacidad de desarrollarse formativamente a la vez que ofrece flexibilidad y conciliación.

Surge esta reflexión: ¿La atracción de estos nuevos talentos requieren modificar y transformar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros empleados?

El sector de la energía es optimista respecto al futuro y el crecimiento del negocio, así el 56% de las empresas consultadas creen que dentro de 5 años necesitarán mayor volumen de contrataciones y darán más trabajo del que generan ahora, mientras que el 31% considera que seguirán como en la actualidad, y solo un 14% asegura que reducirán la plantilla.

El sector energético nacional e internacional son ámbitos de crecimiento y hay grandes oportunidades a día de hoy impulsadas por los fondos europeo.

María Romera anunció en primicia que, dentro del programa de Educación, está previsto realizar la Feria AEMENER de carreras STEM. Nuestro objetivo es eliminar estereotipos desde edades tempranas.

El programa de Mentoring es sin duda alguna fundamental y muy apreciado. Próximamente se pondrá en marcha el mentoring inverso.

La presidenta de AEMENER clausuró el evento reiterando el agradecimiento a Adecco por su colaboración sus interesantes reflexiones cara al futuro y su generosidad compartiendo todas estas conclusiones. También tuvo un recuerdo especial para todos las asociadas y asociados involucradas en todas las actividades y reafirmó que lo más importante es la acción.

En AEMENER nuestro foco es aterrizar las reflexiones y ello requiere ACTUAR.

Y finalmente, agradecer como siempre al **Club Español de la Energía** su apoyo en nuestra labor y buena disposición para la celebración de estos eventos de temas de máxima actualidad y debate.

<https://www.adeccoinstitute.es/informes/estudio-sobre-empleabilidad-y-rrhh-en-el-sector-energetico/>