

Cristina Cano, HR director de EDPR EU&Latam

La atracción y desarrollo del talento femenino ya son parte de nuestro ADN

EDPR está presente en 28 mercados y el crecimiento que ha experimentado durante los últimos años se debe en gran parte al trabajo en equipo de sus empleados y a su capacidad de adaptarse a los cambios continuos del mercado. Cristina Cano, su HR director, explica su apuesta por la diversidad, como factor que enriquece a la organización, y su foco en atraer talento femenino, sobre todo STEM, con una buena EVP y ayudando a despertar vocaciones entre las jóvenes.

EDP Renewables es una compañía con vocación internacional con presencia en numerosos países y continúa creciendo. ¿Qué implica este hecho para el departamento de People & Organization? ¿Cómo afrontan esta diversidad cultural?

La diversidad siempre es motivo de enriquecimiento y nos fortalece como compañía. Sin embargo, es, a la vez, un apasionante reto al que nos enfrentamos con dos vertientes: por un lado, mantener y reforzar nuestra cultura de empresa, por otro, tener en cuenta las necesidades locales en cada geografía.

“Pensar global y actuar local” es nuestra máxima no solo en cuanto a la manera de trabajar, sino también a la hora de tratar a nuestras personas dentro de su cultura y sus necesidades.

Una de las claves de su crecimiento es la apuesta por el talento femenino, del cual ya tienen un buen porcentaje en la organización. ¿Ha sido una apuesta consciente? ¿Qué valoran de este talento?

Actualmente, podemos decir que contamos con un 33 % de talento femenino en nuestra plantilla, un porcentaje alto para una empresa del sector de renovables. Este porcentaje se debe a una apuesta consciente en un principio, y en la que seguimos focalizados, que ha hecho que, a día de hoy, poda-

mos decir con orgullo que forma parte de nuestro ADN. Como parte de estos esfuerzos destacaría la inclusión de esta apuesta por el talento femenino en nuestros KPI o las colaboraciones con los directores de cada país y directores técnicos para concienciar de la importancia de tener equipos diversos. Con este reto en mente, hemos puesto foco en proponer candidatas válidas en puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas y en realizar programas para hacer visibles los sesgos inconscientes. Todo lo anterior ha hecho que a día de hoy podamos decir que es parte de nuestra cultura y está totalmente integrada a todos los niveles. Tener a mujeres en plantilla y en altos cargos también da mucha visibilidad y hace que esta mentalidad igualitaria esté totalmente integrada en la compañía. Por ejemplo, contamos con la participación activa de nuestra Country manager en España, Rocío Sicre, que, además de servir como ejemplo a todas las mujeres de la compañía, se involucra y toma parte activamente en las diferentes iniciativas que tenemos para fomentar la conciencia en este tema. En este momento, y teniendo en cuenta que nos aproximamos al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, en EDPR, un año más, nos encontramos en plena fase final de organización de iniciativas para conmemorar este día y dar visibilidad a todos los

niveles. Es un día muy importante para nosotros, en el que nos focalizamos en reforzar la conciencia sobre este tema, con iniciativas que engloban desde charlas de concienciación hasta colaboración con diferentes ONG, formaciones, reparto de libros o visitas a colegios y universidades, entre otras.

Uno de los factores más importantes para potenciar esta igualdad es el modelo de liderazgo. ¿Cómo forman/informan a sus líderes para que sean conscientes de su papel en este ámbito?

Lo primero es que todo el tema de la igualdad está incluido dentro de los objetivos de la compañía, con impacto en la retribución, y contamos con un comité diversidad a nivel de *top management*, lo que contribuye a este tipo de mentalidad. Por ejemplo, nuestro programa “*Lead Now*”, enfocado en el desarrollo para líderes de la compañía, o “*She*”, un programa gamificado para concienciar sobre los sesgos de género. Ambos hacen hincapié en este aspecto y ha producido líderes que dan ejemplo, como pudimos ver en los galardones de *Empowering Womens Talent*, en donde se premió a Javier Rivera, director de Administración, Consolidación y Tax, y Rocío Sicre, Country manager de España.

Tienen puesto el foco, sobre todo, en el ámbito STEM. ¿Es difícil encontrar perfiles femeninos en estas carreras?

Hay una escasez en el mercado de estos perfiles y atraerlos es un reto para todas las compañías. Para posicionarnos como un buen lugar para trabajar de cara a este talento, hemos puesto en marcha el programa “*WomEng*”, Mujer e Ingeniería, o “*Rebels for Change*”. El primero pone foco en el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación, impartidas por profesionales de EDPR en el mundo de la ingeniería. A través de la tutoría grupal se fomenta el interés de las niñas y de los alumnos de Primaria por las STEM. En el segundo, profesionales con cargos de responsabilidad en las empresas miembros de la Comunidad Mujer e Ingeniería acompañan, compartiendo su experiencia y puntos de vista, a las jóvenes ingenieras que están a punto de finalizar sus estudios en las universidades miembros de la Comunidad Mujer e Ingeniería. Y “*Rebels for change*” es una campaña promovida por EDP para fomentar la atracción de perfiles femeninos a carreras STEM. Con el hash-



tag #RebelsforChange se impulsó esta campaña, en la que se creaba y difundía contenido, como vídeos de mujeres con perfiles STEM comentando sus experiencias, publicaciones en la web corporativa o en redes sociales.

¿Cuáles son las claves para atraerlo? ¿Qué debe ofrecer una compañía que quiera ser un buen lugar para trabajar para las mujeres STEM?

La clave para atraer el talento es, primero, la EVP global que tenemos para todos nuestros empleados, basada en medidas de todo tipo, desde los beneficios hasta las medidas de flexibilidad y conciliación que ofrecemos, con condiciones laborales que permitan a los empleados crecer y prosperar, ayudando a su bienestar y al de sus familias, apoyando actividades de voluntariado y promoviendo la diversidad, la equidad y la inclusión. Llevamos diez años ya consiguiendo el certificado como EFR. Pensando en el colectivo femenino en particular, es clave, para empezar, contar con una cultura inclusiva, ya que, muchos de nuestros empleados conocen a potenciales candidatas para nuestros procesos de selección y son nuestros mejores embajadores. También realizamos campañas potentes en las que contamos externamente nuestras diferentes iniciativas en temas de igualdad, lo que hace que las mujeres vean EDPR como una buena empresa por la que optar para trabajar. En este sentido, solemos salir al exterior, ir a ferias de empleo, ir a las universidades y a los centros de negocio y darnos a conocer como empresa, lo que nos ayuda a atraer a estos perfiles a la compañía

La plantilla de EDP Renewables es un ejemplo de diversidad. ¿Cómo son sus personas?

Contamos con personas de perfiles muy diversos. En EDPR conviven más de 45 nacionalidades, de todas las regiones y partes de mundo, que trabajan en conjunto en los 28 países en los que tenemos presencia. También tenemos cuatro generaciones: baby boomers, generación X, milenials, y generación Z.

En cuanto a *expertise*, al ser una empresa de energías, el *core* del negocio está compuesto en gran parte por ingenieros y perfiles técnicos. Aunque nuestra cadena de valor integra a personas en todo tipo de ámbitos, por ejemplo, de las finanzas, legal, digitales, de comunicación o los de RRHH. Dentro de cada perfil, contamos con conocimientos muy diferentes, pero las *core skills* de las que hablábamos son comunes a todas nuestras personas. Estas *skills* están divididas en tres pilares fundamentales: *Energy*, que refleja nuestra histamina y el camino que hemos recorrido hasta ahora, nuestra habilidad para ejecutar y conseguir nuestros objetivos de una manera eficiente; *Heart*, ya que somos una organización centrada en lo huma-

no, por tanto, nuestro corazón refleja el compromiso con todas nuestras personas, incluyendo a todos los *stakeholders*; y nuestro *Drive* refleja la ambición y liderazgo para hacer que las cosas ocurran, anticipándonos y liderando el cambio.

Además, en EDPR, la no discriminación y la igualdad de oportunidades están garantizadas durante todos los procesos de selección, lo que se refleja en el Código Ético y en el Manual de Contratación de la compañía.

Tienen un plan de Diversidad que recoge diferentes retos que se han marcado en este sentido. ¿En todas las áreas y niveles de la compañía?

A nivel EDPR, contamos con un Plan de Diversidad con el objetivo de garantizar y promover la igualdad de trato y de oportunidades de forma real y efectiva entre todos los profesionales, así como promover una cultura de inclusión y respeto al equilibrio de la vida personal y profesional. Por ello, el Plan contempla medidas y acciones que tienen como finalidad principal garantizar la igualdad a través de órganos de gestión específicos, asegurando que los objetivos del Plan cuenten con el im-

Contamos con un 33 % de talento femenino en nuestra plantilla, un porcentaje alto en el sector de renovables

pulso interno necesario y el seguimiento adecuado; promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando las mismas oportunidades de acceso, clasificación y desarrollo profesional; prevenir la discriminación laboral y establecer y difundir el procedimiento necesario para actuar en estos casos; también garantizar que la gestión de los RRHH está en consonancia con la filosofía y los principios de igualdad de oportunidades en la organización; y promover una cultura de sensibilización hacia la diversidad y la igualdad.

Este plan engloba a todos los colectivos en EDPR, siendo unos de los principales focos el colectivo femenino. Estos retos en diversidad aplican a todas las áreas y niveles de la compañía, desde los puestos más técnicos hasta los más directivos. En esta línea, en España estamos en etapa de revisión de nuestro Plan de Igualdad que tendrá vigencia durante los próximos cuatro años ■

peoplematters

La brecha entre mujeres y hombres en carreras STEM se vislumbra desde temprana edad, y continúa en la universidad hasta el lugar de trabajo. Como muestran diversos estudios, ya desde la infancia se educa a las niñas con expectativas distintas bajo la premisa de que tienen talentos diferentes, lo que no significa que las mujeres sean de "Letras" y los hombres de "Ciencias". Pero, tal vez, es en el lugar de trabajo donde esta diferencia se hace más visible, encontrándose en entornos masculinos debido a la escasez de estos perfiles femeninos en el mercado laboral.

Los resultados positivos de presencia de mujeres en EDPR no son casualidad. La compañía se ha centrado desde hace años en construir una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo en el que no existan las barreras tradicionales que impiden el desarrollo profesional de la mujer. Además, los muchos esfuerzos realizados en el reclutamiento y la selección –en un mercado tan "caliente" y masculinizado–, junto a una magnífica propuesta de valor, se ven recompensados con una fidelización de las profesionales femeninas que identifican claramente que en EDPR pueden desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres. Paralelamente, EDPR ha asumido su responsabilidad como actor social en el cambio de mentalidad y la erradicación de estereotipos en las niñas/mujeres, con acciones concretas y continuas en el tiempo para "enamorar" al talento femenino en estas profesiones. Puede que su actividad sea una gota en el océano, pero si muchas empresas siguen su ejemplo, podríamos ver cambios palpables en la vocación de muchas más mujeres. Y en este contexto, no solo florece el talento femenino sino también la diversidad de colectivos que trabajan en la compañía con distintos bagajes y etapas profesionales, estilos de pensamiento, edades y culturas, lo que, sin duda, está aportando valor para su negocio gracias a una estrategia de personas bien definida y ejecutada que hace de EDPR un buen lugar para trabajar.



Beatriz Ardid, directora en Peoplematters

peoplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80

www.peoplematters.com