

Endesa acerca la ciencia a 1.500 niñas

El 80% de los puestos que se tienen que cubrir en Endesa a medio plazo están relacionados con carreras STEM (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Para aumentar la presencia femenina en empresas del sector energético es necesario que **las chicas escojan la formación técnica** en su andadura escolar y universitaria. Así, dos son los grandes objetivos: aumentar la participación de la mujer en estos puestos de trabajo; y conseguir que las niñas de hoy, que serán las futuras ingenieras y científicas de mañana, se enamoren de la ciencia.

Endesa renovó el verano pasado su acuerdo con el Ministerio de Igualdad por el que la compañía plantea **aumentar la presencia de mujeres en mandos intermedios** desde el actual 32,5% al 40% en 2023; en puestos directivos, del 18% al 28%; y, en el Comité de Dirección, del 6% al 16%.

Este acuerdo, de 4 años de duración, se enmarca en el **Plan de Acción de Género de Endesa**, cuyos objetivos son incrementar la presencia de mujeres en la plantilla, aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para ello, se están desarrollando diversas iniciativas, tales como conseguir que las mujeres participen en al menos un 50% en los procesos de selección de la empresa e incluir al menos una mujer en la terna final de estos procesos.

Asimismo, para **fomentar entre mujeres la vocación de estudios STEM** (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), se están desarrollando varios proyectos: Orienta-T, Girls in ICT; Acercando Talento; y Desmontando estereotipos. Gracias a todos ellos, Endesa ha acercado la ciencia a más de 1.500 niñas.

Endesa comenzó a participar en estos programas en 2017, junto con la Fundación Junior Achievement, a través del proyecto educativo **Orienta-T**. La iniciativa está dirigida a estudiantes de 3º ESO (14 a 16 años) y profesores de Educación Secundaria y ha pretendido crear un espacio referente para la orientación profesional, a través de una serie de eventos que combinaron ponencias con historias inspiradoras, personales y profesionales, de voluntarios de empresa y talleres prácticos. El objetivo de este programa es dar a conocer entre los jóvenes las oportunidades de empleabilidad en las carreras *STEM* y fomentar el rol de liderazgo de la mujer en este ámbito. Además, dota al profesorado de materiales didácticos para que los puedan trabajar en sus centros educativos, lo que provoca un efecto multiplicador. El último estudio de Orienta-T refleja que, tras el realizar el programa, el número de mujeres que quieren estudiar este tipo de carreras aumenta un 10%.

Para seguir mitigando la brecha entre hombres y mujeres que trabajan en la industria tecnológica y en carreras técnicas, Endesa también ha desarrollado la iniciativa **Girls in ICT** en su sede social de Madrid. Son jornadas informativas, con niñas de entre 14 y 16 años, para dar a conocer y acercar a las jóvenes las diferentes profesiones del ámbito digital y las salidas profesionales que tienen los estudios técnicos

Con el fin de conectar más fácilmente con las niñas, Endesa diseñó un pequeño cuento, en formato comic, que narra las inquietudes de una chica adolescente que descubre el mundo de la energía renovable y quiere contribuir a conseguir una ciudad libre de emisiones. Se trata de parte del proyecto **“Acercando Talento”** de la Fundación Women Forward. Este cuento ha sido distribuido en 32 colegios de la Comunidad de Madrid.

La desigual participación de chicos y chicas en las carreras STEM, tiene su origen en los estereotipos de género que, como sociedad, seguimos transmitiendo y que asocian determinadas características según los roles de género. Es aquí cuando nace el programa **Desmontando Estereotipos**, una iniciativa de coeducación en las aulas en la que Endesa, junto con expertos psicólogos, realiza talleres dirigidos a alumnos y a profesores en distintos colegios para "desmontar" los estereotipos de género y acercar la ciencia a las niñas. El programa está enfocado en las edades de 10 -12 años, que es cuando se empiezan a hacer explícitos estos estereotipos en las relaciones sociales. En 2019 estos talleres se han impartido a 6 colegios de la Comunidad de Madrid y en 2020 la iniciativa se traslada a Sevilla.

También se realizan acciones para los empleados de Endesa; en el ámbito formativo se ha puesto en marcha **HER**, un programa que, a través del juego, pone en evidencia los sesgos inconscientes que influyen en la toma de decisiones diaria.

Para ahondar en este tema, precisamente, y enmarcado en el Día Internacional de la Mujer de este año, el próximo martes día 10, el Auditorio de la sede de Endesa se convertirá en un teatro en el que se representará la **obra de teatro "Techo de cristal"**. Producida por Acto Seguido, la obra aborda en clave de humor aquellos comportamientos y estereotipos que frenan la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Con esta obra se nos invita a reflexionar, abrir la mente y hacer autocrítica, con el fin de concienciar y poner de manifiesto las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las organizaciones. Se ha invitado a todos los empleados a acudir a la obra, que también se podrá seguir por skype.

Otra de las líneas de acción del Plan de Género va dirigida a viabilizar el talento femenino y favorecer el desarrollo e incorporación de mujeres a niveles de responsabilidad dentro de la Empresa. En este sentido, se han realizado diferentes programas, como el **Women Mentoring y Take the Lead**, destinados al desarrollo, empoderamiento y visibilidad de mujeres que ocupen mandos intermedios dentro de la compañía. Se apuesta por acciones para impulsar la corresponsabilidad a través del trabajo fuera de la oficina, medidas de flexibilidad horaria, o la escuela virtual "Gestionando hijos", la mayor plataforma online de educación para padres y madres, de la que están disfrutando ya más de 600 empleados.

Endesa ha recibido en 2019 varios **reconocimientos por su compromiso** con la igualdad de género, tales como el Premio Divem Mujeres Diversas 2019, de Accem, por el fomento de las carreras STEM y la inclusión por primera vez en el Índice de Género de Bloomberg.

La compañía mantiene **otros compromisos voluntarios con el Ministerio de Igualdad**, entre los que cabe destacar el acuerdo "Más mujeres, mejores empresas" para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección; la adhesión a la iniciativa "Por una sociedad libre de violencia de género" y la obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa, que el Ministerio otorga a las empresas que promueven la igualdad de género.