

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: ESCUELA DE ELECTRICISTAS PARA MUJERES

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ELÉCTRICO

ENTIDAD RESPONSABLE: NEOENERGIA (SUBSIDIARIA DE IBERDROLA EN BRASIL)

GRUPO IBERDROLA

Nº DE TRABAJADORAS: 9.603 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 23,6%

NEOENERGIA (BR)

Nº DE TRABAJADORAS: 2.957 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 19,2%

GRUPO IBERDROLA

Nº DE TRABAJADORES: 31.112 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 76,4%

NEOENERGIA (BR)

Nº DE TRABAJADORES: 12.449 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 80,8%

WEB: www.neoenergia.com

www.iberdrola.com

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

- Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI)
- Fundación de Apoyo a la Tecnología (FAT/E TEC)

FECHA DE COMIENZO: 2020

PERSONA DE CONTACTO: Mayara Cesila de Farias

TELEFONO DE CONTACTO: (+34) 628 929244

EMAIL DE CONTACTO: mcesila@iberdrola.es

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
X	Estrategia		Empleabilidad
	Personas	X	Sector Masculinizado
	Alianzas		Reducción de Jornada
	Proveeduría		Permisos
X	Responsabilidad Social corporativa		Maternidad y paternidad

	Modelo de Gestión		Conciliación corresponsable
	Transversal		Teletrabajo
	Cualitativo y cuantitativo		Organización del tiempo y del espacio
	Gestión Sistemática o proceso		Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Diagnóstico		Seguridad, Salud y Bienestar
	Plan para la igualdad		Atención a la clientela/personas usuarias
	Estudios y análisis de género		Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Integración en la estrategia		Condiciones laborales
	Feminicidio		Política retributiva
	Violencia de género		Clasificación profesional
	Anticipación del riesgo		Techo de cristal
	Comunicación Interna		Liderazgo
	Comunicación externa		Participación
	Comunicación no sexista		Interseccionalidad, Diversidad
	Transparencia	X	Perspectiva de Género
	Publicidad		Visibilización de mujeres referentes
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N		Autodefensa feminista
	Formación y Sensibilización		Empoderamiento
X	STEAM		Políticas LGTBIQ+
	Mentorazgo		Masculinidades igualitarias
	Selección de personas y Promoción interna		Mujeres migrantes
			Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
X	Industria y servicios
	Otros
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales

DESCRIPCIÓN:

La Escuela de Electricistas es una iniciativa desarrollada por Neoenergía (filial de Iberdrola en Brasil) de formación y cualificación profesional que permite a los alumnos, una vez formados, actuar como electricistas residenciales y/o electricistas que operan en el sistema eléctrico de potencia (red eléctrica).

Impartida por instituciones formativas reconocidas en el país (SENAI y FAT/ETEC), la formación es gratuita e incentivada financieramente por la empresa.

Además de facilitar el ingreso al mercado laboral, los participantes también son incorporados a la cantera de talentos de Neoenergía, lo que les permite participar en un futuro en procesos selectivos de la empresa (formación proactiva).

Después de 10 años de existencia del programa y con el objetivo de fomentar la participación femenina en el sector de energía, la compañía ha lanzado en 2019 una edición exclusiva para mujeres, denominada “Escuela de Electricistas para Mujeres”. Desde su creación, la Escuela ya ha formado más de 800 profesionales y el 66% de ellas han sido contradas por Neoenergía.

ASPECTOS INNOVADORES:

Iniciativa disruptiva dentro del sector de la energía - sector mayoritariamente masculino - por lo cual ha generado mucha visibilidad externa, reforzando nuestro posicionamiento de marca comprometida con la igualdad de género.

La iniciativa ha sido reconocida por WeEmpower, programa de ONU Mujeres con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea para fomentar las buenas prácticas empresariales de empoderamiento de la mujer.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- La iniciativa traduce, en una acción concreta, el compromiso de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS 5) de los cuales la empresa es asignataria y fortalece nuestra estrategia de inclusión de mujeres en el mercado laboral y en la empresa
- Fomenta la igualdad de género – rompe los paradigmas relacionados a la profesión de electricista
- Contribuye a una mayor justicia social (medida afirmativa)
- Reafirma nuestros valores y la cultura de inclusión deseada
- Acceso directo a una red de profesionales cualificados para incorporarse a la organización
- Disponibilidad de cantera femenina para reforzar los siguientes niveles organizativos, según avanzan en su carrera (muchas de estas profesionales ya están estudiando cursos técnicos y de ingeniería) – lo que contribuirá a los objetivos establecidos por la empresa relacionados a la mayor representatividad femenina en la plantilla y en puestos de gestión.
- Incremento de seguridad en el entorno de trabajo.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

La Escuela de Electricistas para mujeres está alineada con los valores de la compañía, con la política General de Desarrollo Sostenible (contribución al avance de las sociedades en las que Iberdrola se integra y en las que quiere ser motor de cambio económico, social y medioambiental), con la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (reforzar el compromiso de las sociedades del Grupo con la igualdad

de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos) y con los objetivos ESG establecidos por la empresa de mujeres formadas por la escuela y de mayor presencia de mujeres en la plantilla.

Además, la iniciativa contribuye a la atracción de talento y la productividad organizativa, una vez que los profesionales incorporados a partir de la escuela ya están capacitados y adaptados a los procesos establecidos por la empresa.

La planificación de las Escuelas de Electricistas para Mujeres acompaña la planificación anual de la plantilla.

[Compromiso ESG - Neoenergia](#)

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La planificación de la escuela de electricista es realizada anualmente en el momento de elaboración presupuestaria para el año posterior y cuenta con la participación de las áreas de Operación y de Recursos Humanos que ya establecerán el volumen de plazas previstas, la localización de las escuelas y el calendario de las formaciones.

Los cursos son ofrecidos por instituciones formativas referentes en el país (SENAI y FAT/ETEC) y cuenta con clases teóricas y prácticas. En total, la formación puede alcanzar más de 750 horas de formación.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Se han graduado 795 mujeres como electricistas en varias comunidades de Brasil (Bahía, Pernambuco, Rio Grande do Norte, São Paulo y el Distrito Federal), de las cuales 525 han sido contratadas en Neoenergia, un índice de aprovechamiento de 66%. Cada vez son más las mujeres que se animan a realizar esta formación, a la fecha de abril de 2023, se encuentran 395 personas estudiando, de las cuales 148 son mujeres (un 37%).

DOCUMENTADA:

FACTORES DE ÉXITO:

- Planificación de las escuelas considerando la demanda de la empresa para los próximos años (considerando rotación, bajas laborales, crecimiento del negocio, etc.)
- Dotación presupuestaria
- Colaboración con instituciones educacionales
- Campaña de comunicación
- Proceso de selección de los alumnos participantes, teniendo en cuenta aspectos relevantes para el puesto (seguridad laboral y cultura de la empresa)
- Identificación de ajustes necesarios para garantizar la inclusión real de las mujeres: revisión estructuras físicas / instalaciones, materiales de trabajo (tamaño de los guantes, uniformes, etc), trato con el cliente (casos de acoso motivado por género), etc.

- Adaptación del HC para cubrir casos de reemplazos de bajas por maternidad.

TRANSFERIBILIDAD:

El interés de las mujeres por las escuelas de electricistas era nulo hasta que hemos creado una edición de la formación exclusiva para mujeres y adaptado las campañas de comunicación a este colectivo.

El sector eléctrico es un sector mayoritariamente masculino y la práctica ha contribuido a romper sesgos familiares y sociales relacionados a esta profesión (electricista).

Es común ver la sorpresa de nuestros clientes cuando un equipo de mujeres es desplazado para realizar un servicio, pero la reacción al ver un trabajo bien ejecutado por estas mujeres es muy positiva. La misma reacción identificamos internamente por los colegas de trabajo y jefes de estas profesionales.

APRENDIZAJE:

A medida que el proyecto evolucionaba, las clases se hicieron mixtas, demostrando la posibilidad femenina de ocupar espacios que antes eran predominantemente masculinos. Desde el periodo en que afrontamos la pandemia por el COVID, parte la formación teórica, antes impartida personalmente, ha pasado a formato virtual.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

A continuación, se facilitan anexos que detallan la iniciativa mencionada.

[Informe de diversidad e inclusión de Iberdrola /2022](#)

[Escuela de Electricistas - Neoenergía](#)