



ESPECIAL SOSTENIBILIDAD

8



LA REVOLUCIÓN SOSTENIBLE DEMANDA TALENTO ESPECIALIZADO Y HETEROGÉNEO

La transición energética necesita perfiles profesionales cada vez más variados y un papel protagonista de la mujer. Silvia Fernández

La ONU concibe la sostenibilidad como el modo de “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”. Como definición suena sencillo, pero compaginar el crecimiento económico con el cuidado del medio ambiente y el bienestar social no lo es tanto. Para conseguirlo, resulta imprescindible hacer acopio de talento, un recurso, hoy por hoy, muy escaso.

La demanda de profesionales llamados a sumarse a tareas motoras de ese cambio crece en todos los ámbitos. Exige, además, perfiles variados y también heterogéneos. En este punto empieza a destacar la participación de las mujeres, incluso en entornos tradicionalmente masculinos como el

de la energía. Así, empresas de gestión de infraestructuras y fuentes renovables como Acciona apoyan iniciativas como *Homeward Bound*, que desde 2016 abanderó el liderazgo femenino para el cambio. Bajo el lema *La madre naturaleza necesita a sus hijas*, este proyecto capacita a las profesionales de entornos científicos y tecnológicos para capitanear la lucha contra la crisis climática. Aspira a tener en 2026 una red de 1.000 mujeres con herramientas y aptitudes para liderar políticas, proyectos de investigación y prácticas alternativas que aseguren un mundo más sostenible.

IMPULSOS POR EL CAMBIO

Otras energéticas como EDP o Cepsa han incluido en sus cúpulas directivas rostros femeninos que también forman parte de la Asociación Española de Mujeres de la Energía (Aemer). Es el caso de Olalla del Río, responsable del Departamento de Sostenibilidad y Transición Energética de Cepsa, quien aboga por una transición energética justa, con presencia equilibrada de la mujer en todas las áreas de las empresas y equipos diversos. Para conseguirlo, apuesta por el fomento de las vocaciones femeninas en los ámbitos de la tecnología, las ciencias, las matemáticas y la ingeniería.

En esa misma línea apunta la campaña *#RebelsForChange* de EDP, que trata de sensibilizar para que más mujeres elijan carreras en dichas áreas. Además, las políticas internas de la energética incluyen medidas como formar a los empleados en igualdad de género y sostenibilidad o fomentar la inclusión de la perspectiva de género y sostenibilidad en la toma de decisiones y la gestión de proyectos.

“Hay una histórica asociación entre la mujer y la sostenibilidad”, sostiene Del Río. Y recuerda que la ONU “reconoce que la mujer tiene un rol vital en la gestión del medio ambiente y su participación es esencial para lograr un desarrollo sostenible”. De hecho, la igualdad de género es un Objetivo de Desarrollo Sostenible. Por eso, Cepsa sigue avanzando en su “compromiso de visibilizar a las mujeres en carreras *STEM*”.