

TITULO: Atlas Renewable Energy logra 40% de dotación femenina en una industria marcada por las brechas de género

Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
161194	2022-03-09	Revistaei.cl	On Line	SP

Imagen 1/1

Atlas Renewable Energy logra 40% de dotación femenina en una industria marcada por las brechas de género

Joanne Bottcher, Head of Talent Acquisition, e Ingrid López, Head of Talent Regional de Atlas, cuentan las principales disposiciones y soluciones que han implementado y los próximos desafíos de la compañía para continuar acortando la brecha de género existente en la industria energética.



NEGOCIOS E INDUSTRIA

Publicado el 8 de marzo del 2022



Atlas Renewable Energy empresa de implementación de proyectos de energías renovables en la región (en nuestro país es responsable, entre otros, del proyecto Quilapilun (127 MW), primera planta solar ubicada en la Región Metropolitana), y que también sobresale por su cultura organizacional, en el que la equidad de género ha jugado un papel preponderante desde sus inicios.

Atlas en cuatro años logró aumentar su representatividad femenina a nivel corporativo de un 11% a un 40%, en una industria marcada por las brechas de género. El 40% de Atlas es gracias a una serie de políticas de contratación y programas como "She Leads" que potencia las habilidades de liderazgo de las mujeres y crea competencias para que puedan seguir creciendo profesionalmente. Además, la compañía ha logrado llevar su visión de diversidad e inclusión a las comunidades donde opera a través del programa "Somos parte de la misma energía", que busca reducir la brecha de género en la construcción de proyectos de energía renovable en la región, donde ha logrado aumentar la representatividad femenina en un 15-17% comparado a un tradicional 2%.

Además, Atlas resalta por los innovadores mecanismos de contratación que utiliza para aumentar la participación femenina en diversas áreas a nivel corporativo.

"Contamos con una dotación femenina de un 40% en nuestra empresa, justamente porque hemos hecho mayores esfuerzos en la puerta de entrada y por nuestro compromiso constante con la inclusión", detalla Joanne Bottcher, Head of Talent Acquisition LATAM para Atlas. Entre las medidas se encuentran "políticas de currículum ciego, tanto interno o con nuestros aliados estratégicos, exigimos que ellos se alineen a nuestras políticas. En ese sentido, nos entregan currículums ciegos que no tengan identificación alguna, ni de nombre, género, edad, dirección u otro que pueda prestarse para algún sesgo, que se genera sobre todo en los procesos de entrevista y selección".

Otra de las medidas que se han tomado es asegurar que en las short lists (selecciones finales de candidatos/as) exista representatividad femenina como requisito estructural del proceso de selección. Para esto también se instauró que "el panel de entrevistadores sea diverso" y así evitar sesgos.

"Los ejecutantes de obras y proveedores deben tener mujeres en sus equipos", comenta Ingrid López, Jefa de Talento Regional para Atlas. "En nuestros contratos se exige que ellos deben tener un mínimo de mujeres y otras diversidades". También detalla que "tenemos encargados que se relacionan directamente con las plantas, que siempre están atentos a que se cumpla con nuestras exigencias que van de la mano con nuestros valores".

Prueba de los esfuerzos de Atlas se han dado durante la pandemia, en la cual se retrocedieron 10 años en empleabilidad femenina en la región, según diversos análisis. "En Atlas no nos vimos especialmente afectados en cuanto a rotación de personal femenino durante la pandemia", agrega López. "Dispusimos de psicología externa para apoyar a nuestra fuerza laboral. Flexibilizamos e intervenimos con las jefaturas en caso de necesidades con las familias. La mirada que tiene Atlas es de entender la diversidad de género y potenciar el talento de acuerdo a las posibilidades que tiene cada persona".

En Atlas Renewable Energy se están implementando dos programas de desarrollo de potencial femenino: "She Leads", que está en su segunda etapa, orientado a desarrollar el liderazgo femenino, y el programa de promoción de talento IGNITE, en el que se busca promover las tres E (Empoderamiento, Educación y Exposición). Todas estas iniciativas están enfocadas, entre otros objetivos, en sostener y desarrollar la empleabilidad femenina en el mercado energético y disminuir la brecha existente.