

Resultados Estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos en el Sector Energético 2024

Secretaría Regional Ministerial de
Energía – Antofagasta
2025



energía
Mujeres

OBJETIVOS

1.1. OBJETIVOS GENERALES

Realizar un estudio a nivel nacional sobre la participación laboral de mujeres en la industria energética, detección de brechas de género y levantamiento de información sobre otros grupos de protección en las empresas y gremios del sector y el Ministerio de Energía.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Producción de información en empresas e instituciones del sector energético de brechas de género y sobre grupos de protección.

b) Análisis de los resultados final de estadísticas e información cualitativa a partir de la implementación de los instrumentos de medición a nivel nacional, así como identificación de nudos críticos y recomendaciones para potenciales mejoras a la iniciativa “Plan Energía + Mujeres” del Ministerio de Energía.



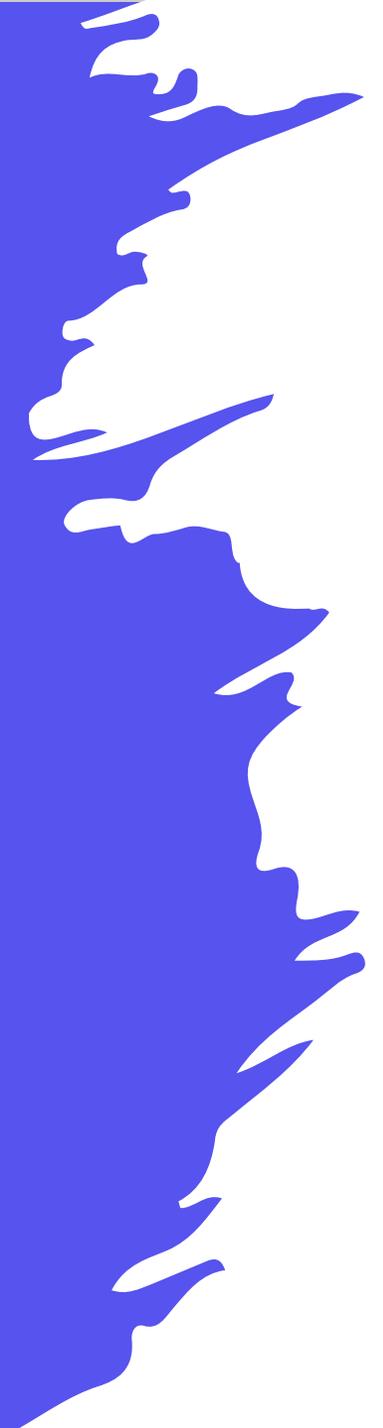
FICHA METODOLÓGICA

- 1. Revisión bibliográfica:** Revisión de literatura nacional que incluyó también experiencias, estrategias y prácticas en otros países de América Latina y el Caribe, así como los países de la OCDE, en relación con la participación de mujeres en el ámbito de energía, e iniciativas de organizaciones internacionales.
- 2. Encuesta a RRHH de las empresas de energía:** Se recibieron un total de **57 respuestas**, lo que corresponde al **71,6%** de las empresas invitadas a participar del estudio.
- 3. Cuestionario a mujeres profesionales en el sector energía:** Participación de **168 mujeres**.
- 4. Entrevistas semiestructuradas:** **23 entrevistas virtuales**.

Fuente	Personal total informado	Porcentaje relativo
ENEGA 2022	26.769	100%
Encuesta a RRHH de empresas de energía	19.701	74%

Tabla 5. Representatividad de la muestra conseguida.

CONTEXTO INTERNACIONAL



Característica	Descripción
Impacto de la pandemia COVID-19	Tras la pandemia, las mujeres han estado reingresando a la fuerza laboral a un ritmo ligeramente superior al de los hombres. Entre 2022 y 2023, la paridad laboral aumentó del 63% al 64%, aunque sigue por debajo del máximo de 2009 (69%). (World Economic Forum 2023)
Respecto al desempleo	Las mujeres enfrentan una tasa de desempleo del 4,5%, superior al 4,3% de los hombres. Gran parte de la recuperación del empleo femenino desde 2020 ha ocurrido en el sector informal, con 4 de cada 5 empleos creados para mujeres en este ámbito, frente a 2 de cada 3 empleos para hombres.
Respecto al índice de PwC sobre Mujeres y Trabajo (2024)	Según el índice de PwC sobre Mujeres y Trabajo (2024), la brecha de participación persiste: en 2022, la participación laboral femenina fue del 72,1%, comparada con el 81,2% de los hombres.
Brecha digital de conocimiento	En áreas clave como la alfabetización tecnológica (43,7% de paridad) y la inteligencia artificial y macrodatos (33,7%), las mujeres están subrepresentadas. Estas competencias están entre las 10 más demandadas, pero el progreso hacia la paridad ha sido lento. (World Economic Forum 2023)
Mujeres trabajando en IA	La representación femenina en IA ha aumentado lentamente, alcanzando el 30% en 2023, un incremento de solo 4 puntos porcentuales desde 2016.

Tabla 22. Participación de las mujeres en países de la OCDE. Fuente: Elaboración propia.

Categoría	Descripción
Participación femenina en energía renovable	A nivel global, las mujeres representan el 32% de la fuerza laboral en energías renovables. En Canadá, Alemania, Italia, España y Estados Unidos, ocupan menos del 30% de los puestos en este subsector.
Distribución por roles	El 45% de las mujeres en energía renovable trabaja en puestos administrativos y solo el 28% en áreas relacionadas con STEM.
Principales barreras de inclusión	Los estereotipos de género, normas culturales y sociales limitan el acceso de las mujeres al sector energético. Esto reduce las oportunidades laborales y hace que las niñas y jóvenes elijan otros sectores (UN Women & ILO, 2020).
Dificultades para el acceso	Las mujeres enfrentan falta de acceso a información profesional, redes relevantes y se encuentran con prácticas de contratación sesgadas.
Techo de cristal en el sector	Las mujeres encuentran limitadas oportunidades de ascenso dentro de la industria energética debido a la falta de culturas corporativas inclusivas, barreras para la flexibilidad laboral y falta de igualdad en capacitación y tutoría.
Brechas de género en la OCDE	En los países de la OCDE, las mujeres enfrentan una baja representación, escasa ocupación de cargos directivos, brechas salariales y limitada representación en la formulación de políticas energéticas (OECD, 2023).

Tabla 28. Perspectiva de género en el sector energético en países de la OCDE. Fuente: Elaboración propia, con información del World Economic Forum (2023)

PARTICIPACIÓN NACIONAL DE MUJERES

* Participación laboral de mujeres (Estudio **Energía + Mujeres 2019**) **23%**

* Participación laboral de mujeres (Estudio **ENEGA 2022**) **16.1%**

* Participación laboral de mujeres (Estudio **Energía + Mujeres 2024**) **21,3%**

ENEGA 2022	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Este estudio	15.428	4.273	19.701	21,3%
ENEGA 2022	22.457	4.312	26.769	16,1%

Tabla 7. Participación de mujeres en el sector según datos de la ENEGA 2022 y este estudio.
Fuente: ENEGA, 2022.

Contexto

* Impacto de la crisis de COVID-19 en la participación laboral de mujeres.

* Recuperación y reincorporación laboral.

Tamaño	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	Nº Empresas
10 y menos	32	30	62	48,4	13
11 - 49	187	74	261	28,4	11
50 - 199	1.373	657	2.030	32,4	19
200 y más	13.836	3512	17.348	19,7	15
Total	15.428	4.273	19.701	21,3	58

Tabla 9. Personal por tamaño de empresa según personal total.
Fuente: Elaboración propia (2024).

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR REGIÓN

Total país

19.701 Ambos sexos

21,3% Mujeres



Tabla 8. Personal total y participación femenina.
Fuente: Elaboración propia (2024)

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR ESTAMENTO

Se evidenció un aumento en la presencia femenina en cargos de liderazgo:

- Gerencias, del **18%** en 2019 al **25%** en 2024.
- Jefaturas, del **16%** en 2019 al **22,3%** en 2024.
- Profesionales del **21%** en 2019 al **31%** en 2024.
- Las mujeres solo representan **5%** en cargos técnicos y **3%** de los puestos de operarios/as.



Avances y
más Mujeres

+ Gerencias
+ CEO
+ Jefaturas

Desafíos »

Técnicas y
operarias

PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

- ❖ **49%** de las mujeres consideran **no tienen las mismas oportunidades de promoción** que los hombres.
- ❖ **46%** de las mujeres **perciben falta de oportunidades en aumento salariales.**
- ❖ El **67,9%** de las mujeres encuestadas indican **haber recibido apoyo profesional de sus colegas y supervisores.**
- ❖ Un **62,3%** de las mujeres encuestadas considera que **su trabajo es reconocido de manera positiva. Sin embargo, un 37,2%** de las participantes percibe un reconocimiento escaso o nulo.
- ❖ El **57,5%** de las mujeres considera que **enfrentan mayores exigencias y control en comparación con sus colegas masculinos, en la empresa y/o en el área en que se desempeña.**
- ❖ El **51%** de las mujeres encuestadas sintió que **su salario o bonificaciones no refleja adecuadamente su experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos.**

NUDOS CRÍTICOS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRESENTES EN EL SECTOR

Conciliación vida familiar y laboral

1. **54%** de las mujeres siente que sus responsabilidades familiares han afectado su trayectoria profesional.
2. **80%** considera que las mujeres que usan políticas de conciliación (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas.
3. **El 71%** de las mujeres encuestadas considera que su empresa ofrece suficiente apoyo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, un 29% señala que este apoyo no es suficiente.

Violencia contra las mujeres

1. **El 33%** ha sido víctima o testigo de acoso sexual en el lugar de trabajo, mostrando la persistencia de un problema grave en el ambiente laboral.
2. **El 54%** reporta experiencias personales o como testigos de comentarios inapropiados, lo que refuerza la necesidad de una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa.
3. **El 80%** se siente respaldada por su empresa para denunciar comportamientos inapropiados, indicando un avance importante en el apoyo institucional. Sin embargo, aún el 20% de las mujeres se sienten inseguras sobre denunciar estos comportamientos.

PERCEPCIÓN IMPACTO COVID-19

* Las mujeres participan en menor medida en la modalidad de trabajo presencial (30,5%) y destacan en el formato de trabajo híbrido, representando el 67% de los casos.

* Un 79% de las mujeres considera que la pandemia mejoró sus posibilidades de promoción, sugiriendo que la crisis pudo haber favorecido una mayor flexibilidad o reconocimiento de talentos.

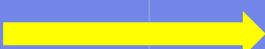
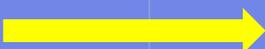
Modalidad	Hombres	Mujeres
	%	%
Todas las categorías		
Sólo presencial	56,1	30,5
Sólo teletrabajo	0,8	2,5
Híbrido	43,1	67,0
Total	100,0	100,0

Tabla 17. Número de personas contratadas directamente según modalidades en las que trabajaron en agosto de 2024.

POLÍTICAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES



TIPO Y CANTIDAD DE POLÍTICAS QUE TIENEN LAS EMPRESAS

Políticas de igualdad y DDHH	Desde antes de 2023	Entre 2023 y 2024	Total
Plan de acción y/o política de género (igualdad entre hombres y mujeres).	49,1 	26,3	75%
Política explícita de conciliación entre trabajo remunerado y familia.	26,3 	14	40,3%
Ha iniciado proceso de certificación en la norma NCH3262 (en proceso).	4 	4	8%
Política hacia diversidades sexo – genéricas (LGBTIQ).	26,3 	14	40,3%
Política hacia personas con discapacidad.	38,6 	14	52,6%
Política hacia otros grupos de protección especial.	12,2	0	12,2%

MEDIDAS SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

Medidas vigentes sobre asuntos de género	% que contestan Sí
Desarrollar iniciativas de formación sobre enfoque de género	59,6
Elaboración y aplicación de código de conducta antidiscriminación de género	71,9
Adecuación de la infraestructura laboral y de servicios para la incorporación de mujeres en la empresa como baños de mujeres, ropa de trabajo en tallas y modelos para mujeres, otra.	61,4
Medidas sobre remuneraciones con el propósito de resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en cargos de igual valor	61,4
Otro	14,0

MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN TRABAJO/FAMILIA QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA

Conciliación entre trabajo remunerado y familia	% que contestan Sí
¿Otorga algún beneficio adicional a trabajadores de ambos sexos para atender a situaciones familiares?	77,2
¿Dispone de facilidades para que los padres y madres cumplan sus responsabilidades parentales, tales como salas de cuidado y alimentación para bebés, mudadores, otras?	50,9
¿Se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?	52,6
¿Lleva el recuento de los hombres que hayan hecho uso de facilidades parentales este año?	43,8
¿Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales?	21,0
Otra, indique cuál	3,5

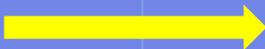
MEDIDAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

Medidas vigentes sobre violencia de género	% que contestan Sí
¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral de género y su seguimiento? (denuncia y sanción)	75,4
¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual y su seguimiento? (denuncia y sanción)	78,9
¿Cuenta con protocolos para la prevención y derivación de los casos de violencia intrafamiliar entre sus trabajadores/as?	26,3
¿Se han aplicado en los últimos tres años programas de capacitación sistemática para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo?	42,1
Otra	1,7

MEDIDAS SOBRE PROMOCIÓN Y REMUNERACIONES QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

Medidas vigentes sobre promoción y remuneraciones	% que contestan Sí
Entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres	47,4
Revisión de los sistemas de promoción y ascensos e incorporar criterios de género	35,1
Aumento de la representación femenina en comités de selección de personal	47,4
Revisión y eliminación de sesgos de género en los descriptores y perfiles de los puestos de trabajo	75,4
Monitoreo de la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo	45,6
Aplicación de programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres	28,1
Recopilar información sobre brechas salariales y definir política salarial	36,8
Aplicación de procedimientos de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres	33,3
Otro	0,0

MEDIDAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA DIVERSOS GRUPOS DE PROTECCIÓN QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

Acciones o medidas para la inclusión laboral de los siguientes grupos de protección	% que contestan Sí
Con diversidades sexo genéricas (LGBTIQ+)	47,4
Con alguna discapacidad física, mental, visual, auditiva, síndrome de down, múltiple, otras.	35,1
Adecuación de condiciones materiales para trabajadores con distintas discapacidades: física, mental, visual, auditiva ... síndrome de down, múltiple, otras.	47,4
Proveniente de pueblos originarios de Chile 	75,4
Monitoreo de la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo	45,6
Migrantes recientes 	28,1
Mayores de 65	36,8
En rehabilitación por alguna adicción	33,3

* Las personas con discapacidad solo representan el **0.75%** del personal total contratado de la muestra. Adicionalmente, de todas las personas con discapacidad, solo el **24.5%** son mujeres.

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DDHH EN ORGANIZACIONES

Políticas para igualdad de género y DDHH

- 76% de las organizaciones tiene un plan
- La política menos frecuente es el proceso de certificación en la norma NCH 3262 (a la fecha iniciada por 7 entidades)

Elaboración y aplicación de códigos de conducta antidiscriminación de género

- Está vigente en 42 de las 58 empresas

Medidas de conciliación entre trabajo remunerado y familia

- Vigente en más del 50% de las empresas
- En cuanto a asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales, solo el 20,7% lo ha adoptado

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DDHH EN ORGANIZACIONES

Medidas para prevenir y abordar la violencia de género

- Mas del 70% de las entidades participantes lo tienen abordado (acoso laboral y en acoso sexual)
- No hay conciencia generalizada sobre el hecho de que los trabajadores, principalmente mujeres pueden ser objeto de violencia en sus relaciones familiares.

Sesgos de género

- El 75.9% de las entidades se refiere a la revisión y eliminación de sesgos de género en los descriptores y perfiles de puestos de trabajo.
- El 28% de las entidades aplica programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.

Discapacidad

- El 50.9% tiene medidas específicas para las discapacidades.
- El 40.3% realiza alguna adecuación de condiciones materiales para trabajadores con distintas discapacidades.

CONCLUSIONES

- ❖ La pandemia de **COVID-19** y sus **efectos en la participación laboral de mujeres** (Chile: retroceso de 10 años) impactó al sector energético.
- ❖ Se da cuenta de una **mayor participación de mujeres en la Región Metropolitana** respecto de otras regiones del país.
- ❖ Se enfatiza la importancia de **profundizar los análisis respecto de los perfiles requeridos en las regiones** y si tienen relación con los **estereotipos de género persistentes** en las brechas por tipo de cargo en el sector (brechas entre niveles administrativos y técnicos).
- ❖ Se evidencia una **mejora en las prácticas salariales en diversas empresas**. Sin embargo, **existen brechas respecto de este tipo de prácticas entre las organizaciones**, por lo que hay diversidad de resultados.

CONCLUSIONES

- ❖ Las mujeres perciben en general un **compromiso desde sus organizaciones con la igualdad de género**, y dan cuenta del **apoyo recibido desde sus colegas**.
- ❖ Las mujeres dan cuenta **de vivencias en nudos críticos de brechas de género que afectan su participación laboral**: refuerzo de estereotipos, sexismos, sobrecarga de trabajo de cuidados (costos en el uso de medidas de conciliación), vivencias relacionadas a violencia contra las mujeres.
- ❖ Las tendencias indican un **incremento en la participación de mujeres en cargos de toma de decisiones**, (CEO, gerencias, jefaturas y niveles profesionales); pero las **brechas persisten en niveles técnicos y de operarias**.
- ❖ Las organizaciones presentan avances en la **incorporación de medidas institucionales de igualdad de género** (planes de acción), no obstante, se presentan **menos casos sobre otras medidas específicas requeridas**. Se considera importante fortalecer las acciones vinculadas a procesos **de certificación como es el caso de la NCH3262**.



Disponible en
www.energia.gob.cl
o escaneando este Código





BRECHAS DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO.

ESTUDIO ENERGÍA + MUJERES