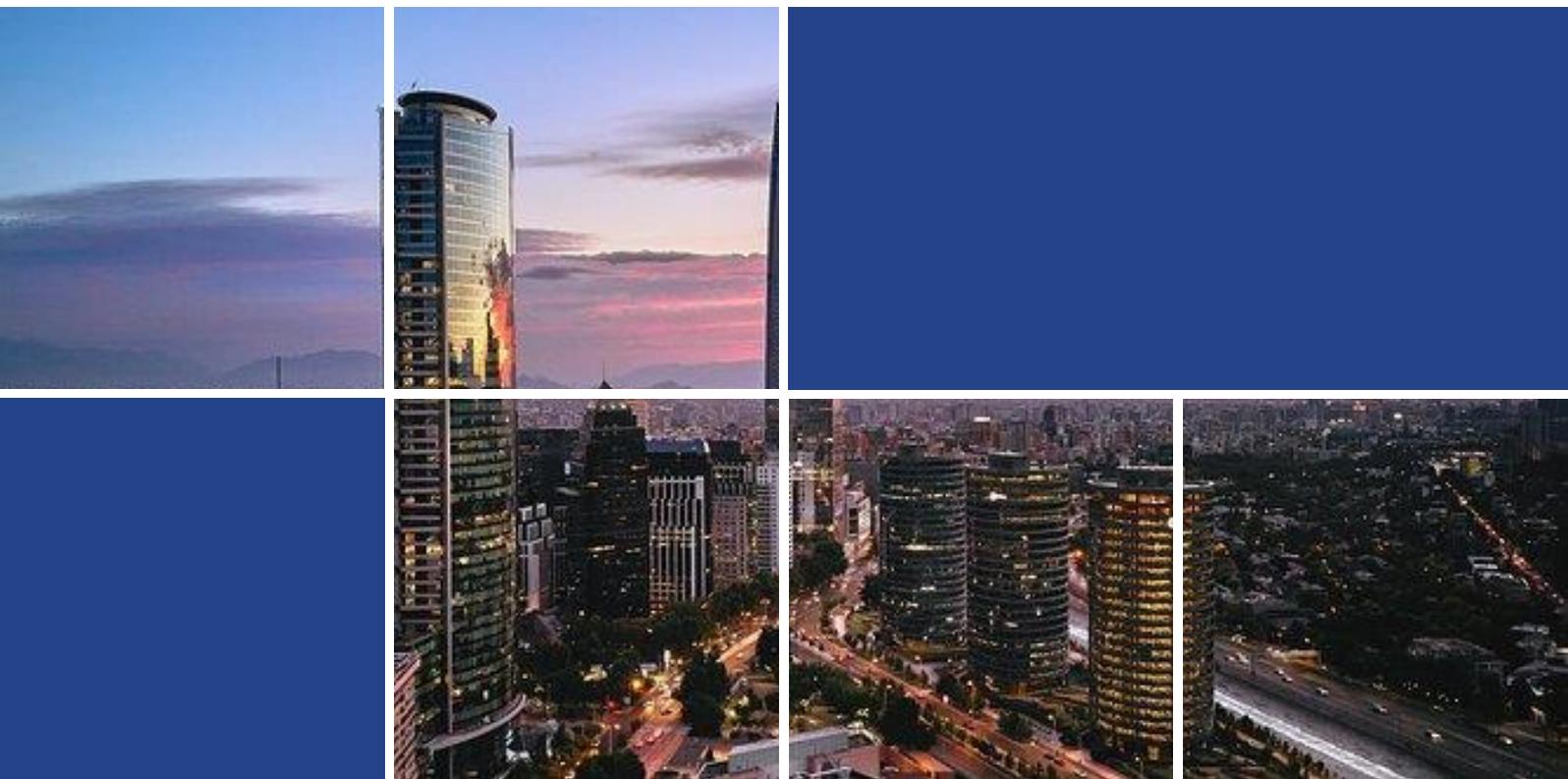




Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético



Informe Final: Informe de resultados, nudos críticos y recomendaciones.

Consultoría:

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Cliente:

Ministerio de Energía de Chile

Elaborado por:**Centro de Estudios de la Mujer (CEM)**

Dirección: Guardia Vieja 202, oficina 43, Providencia, Santiago, Chile.

www.cem.cl

DEUMAN

Dirección: Av. Vitacura 2909, Las Condes, Santiago, Chile

Teléfono: +56 2 32247478

www.deuman.com

Dato de contacto:

Nombre: Rodrigo Valenzuela

Correo: rvalenzuela@deuman.com

Nombre: Virginia Guzmán Barcos

Correo: virginia.guzman.barcos@gmail.com

Lugar y fecha de presentación:

Santiago, 23 de diciembre de 2024

Índice

Índice de Tablas.....	5
Índice de Figuras	9
1. Introducción.....	11
2. Objetivos	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos.....	13
3. Metodología.....	14
3.1. Revisión bibliográfica	14
3.2. Levantamiento de información primaria.....	14
3.2.1. Instrumentos de recolección de información utilizados	15
3.2.2. Validación de los instrumentos de recolección de información.....	16
3.2.3. Participación voluntaria y confidencialidad de la información	16
3.3. Aplicación de los instrumentos de levantamiento de información.....	16
3.3.1. Encuesta a RRHH de las empresas de energía.....	16
3.3.2. Cuestionario a mujeres profesionales.....	17
3.3.3. Encuesta al Ministerio de Energía	17
3.3.4. Entrevistas semiestructuradas	17
4. Revisión de fuentes de información sobre género y energía	18
5. Principales hallazgos	19
5.1. Estado de la situación actual en Chile	19
5.1.1. Sector Energía y la perspectiva de género	19
5.1.2. Ruta de acción del país	20
5.1.3. Fortalecimiento de la Igualdad de Género en las SEREMIS	28
5.1.4. Resumen: Institucionalidad del sector energético: entidades	28
5.1.5. Actualización de brechas y obstáculos de género identificados en el sector energía, según fuentes estadísticas	29
5.1.6. Análisis de las desigualdades respecto a género en el sector energético chileno	44
5.1.6. Iniciativas de género en el sector privado	47
5.1.7. Resumen: Instrumentos e iniciativas de género y otros grupos de protección en Chile	47
5.1.8. Resumen: Brechas y barreras de género y de otros grupos de protección.....	49

5.2.	Países de la OCDE	51
5.2.1.	Avances de género y otros grupos de protección en los países de la OCDE...	51
5.3.	América Latina y el Caribe.....	70
5.3.1.	Avances de género y otros grupos de protección en países de América Latina y el Caribe	70
6.	Comparativa con Chile.....	88
6.1.1.	Brechas de género en la OCDE, América Latina y el Caribe y Chile	89
7.	Resultados del levantamiento de información desde los instrumentos de medición.....	92
7.1.	Encuesta a RRHH de las empresas de energía	92
7.1.1.	Descripción de la muestra.....	92
7.1.2.	Resultados estadísticos sobre las brechas de género	99
7.1.3.	Resultados sobre políticas y medidas adoptadas por las empresas, instituciones y organizaciones.....	115
7.2.	Cuestionario a mujeres profesionales en el sector	124
7.2.1.	Descripción de la muestra.....	124
7.2.2.	Representatividad de la muestra conseguida	124
7.3.	Resultados estadísticos sobre la participación de profesionales y técnicas en el sector energético:	124
7.3.1.	Aspectos sociodemográficos:	124
7.3.2.	Experiencias laborales:	126
7.3.3.	Percepciones de equidad	131
7.3.4.	Clima laboral post pandemia:.....	152
7.3.5.	Desafíos relacionados con el género en el entorno laboral:.....	154
7.3.6.	Expectativas a futuro:.....	158
7.4.	Entrevistas semiestructuradas	159
7.4.1.	Descripción de la muestra.....	159
7.4.2.	El ecosistema de energía.....	160
7.4.3.	El proceso de institucionalización de género en el sector	161
7.4.3.3.	Promoción de liderazgo, difusión de conocimientos nuevos discursos y acuerdos políticos	163
7.4.3.4.	La descentralización de las políticas de género: seremis y las mesas energía más mujer	163
7.4.4.	Agencia de Sostenibilidad Energética (Agencia SE)	170
7.4.5.	Los itinerarios.....	175

7.4.6.	A modo de Conclusión: Barreras y Brechas de género en el sector	178
8.	Identificación y descripción de barreras y brechas a partir de los instrumentos de medición.....	180
8.1.	Diagnóstico de brechas	180
8.1.1.	Brechas de género previa a la entrada al mercado laboral en energía.....	180
8.1.2.	Brechas de género en el sector energía	180
8.2.	Diagnóstico de barreras de género y otros grupos de protección en el Sector Energía	182
8.2.1.	Barreras culturales.....	182
8.2.2.	Barreras organizacionales.....	183
8.2.3.	Barreras político- institucionales.....	190
8.2.4.	Barreras subjetivas.....	190
9.	Nudos Críticos	192
10.	Conclusiones	194
10.1.	Antecedentes y contexto.....	194
10.2.	Metodología empleada:	194
10.3.	Principales Resultados	196
10.4.	Obstáculos, Barreras y Brechas de género.....	201
11.	Recomendaciones.....	203
12.	Referencias bibliográficas	205
13.	Anexos	212
13.1.	Cuestionario a recursos humanos de las empresas.....	212
13.2.	Pauta entrevista a Jefaturas y/o RR.HH. de las empresas.....	224
13.3.	Pauta entrevista a SEREMIS Regionales.....	226
13.4.	Cuestionario para trabajadoras y administrativas del sector energía.....	227

Índice de Tablas

Tabla 1. Instrumentos de género en el sector energético chileno.....	19
Tabla 2. Resultados del diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético	22
Tabla 3. Anuarios 2017-2022 (rendición de cuentas)	24
Tabla 4. Entidades relevantes en el sector energético.....	28
Tabla 5. Ocupados en el sector suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado por sexo	30
Tabla 6. Población ocupada en los sectores de Energía, por sexo	32
Tabla 7. Suministro de electricidad, gas y agua. Población expandida por sexo. EGA	32
Tabla 8. Volumen de personas, hombres y mujeres por categorías y tipo de contratación y porcentaje de mujeres en 2018 y 2022.	33
Tabla 9. Variaciones porcentuales del personal entre 2022 y 2018 por categoría y sexo.....	35
Tabla 10. Porcentaje de trabajadores extranjeros sobre el total de la dotación, por sector D+E.....	36
Tabla 11. Estadísticas para el sector “Suministro de electricidad, gas y agua”	36
Tabla 12. Número promedio mensual de trabajadores por los que se cotizó para el seguro de la ley n° 16.744 por regiones. Suministro de electricidad, gas y agua	37
Tabla 13. Tasas de entrada, de salida y rotación neta de trabajadores a doce meses, por sexo. Suministro de electricidad, gas y agua	38
Tabla 14. Participación femenina según nivel jerárquico en Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado	39
Tabla 15. Participación femenina en los distintos niveles jerárquicos por industria en 2023. Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado	39
Tabla 16. Empresas del sector energético incluidas en el informe de 2023	40
Tabla 17. Participación femenina en el mercado laboral del sector energía	40
Tabla 18. Proporción de mujeres en las organizaciones, gerencias de primera línea y directorios en todos los sectores.....	43
Tabla 19. Participación femenina por rubro de actividad económica según nivel jerárquico 2023	43
Tabla 20. Análisis de las desigualdades de género en el sector energético chileno	44
Tabla 21. Acciones emprendidas por las empresas en el sector energía	47
Tabla 22. Instrumentos del sector energético que abordan el tema de género	47
Tabla 23. Brechas de género identificadas en el sector energía en Chile	49
Tabla 24. Barreras de género identificadas en el sector energía en Chile	49
Tabla 25. Índice de brechas de género en países a nivel mundial	51
Tabla 26. Participación de las mujeres en países de la OCDE	52
Tabla 27. Participación de las mujeres en puestos de alta dirección países de la OCDE	53
Tabla 28. Tasa de participación de las mujeres en países de la OCDE	53
Tabla 29. Participación de las mujeres en STEM en países de la OCDE.....	54
Tabla 30. Brecha salarial de género en países de la OCDE	54
Tabla 31. Identificación de brechas respecto al trabajo no remunerado.....	55
Tabla 32. Perspectiva de género en el sector energético en países de la OCDE.....	56
Tabla 33. Brechas de género en el sector energético en países de la OCDE	56
Tabla 34. Iniciativas/Políticas/Programas de igualdad de género en la OCDE.....	58
Tabla 35. Iniciativas/Políticas/Programas de Apoyo al acceso de las mujeres a Directorios y posiciones de liderazgo en la OCDE	59
Tabla 36. Iniciativas/Políticas/Programas de Apoyo a mujeres en STEM en la OCDE	61
Tabla 37. Iniciativas/Políticas/Programas de igualdad salarial en países de la OCDE.....	61
Tabla 38. Iniciativas y Políticas de licencias parentales implementadas en países de la OCDE	62
Tabla 39. Iniciativas/Políticas/Programas para la conciliación laboral y familiar en la OCDE	62
Tabla 40. Iniciativas/Políticas/Programas prevención de la violencia laboral en la OCDE	63
Tabla 41. Iniciativas/Políticas/Programas de violencia de género en sector energético de la OCDE...	64

Tabla 42. Porcentaje de empresas con iniciativas en diversidad e inclusión en la OCDE	65
Tabla 43. Países y Organizaciones que Trabajan por la Inclusión LGBTQ+ en el Sector Energético ...	66
Tabla 44. Algunas leyes para favorecer la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad	67
Tabla 45. iniciativas desarrolladas por países de la OCDE	68
Tabla 46. Iniciativas/Políticas/Programas en diversidad e inclusión en la OCDE.....	69
Tabla 47. Avances de género en América Latina y el Caribe.....	72
Tabla 48. Brecha en la participación laboral de las mujeres.....	73
Tabla 49. Brecha en posiciones de liderazgo en Colombia, México y Costa Rica	74
Tabla 50. Brecha de salario en Colombia, México y Costa Rica.....	75
Tabla 51. Brecha de trabajo doméstico y no remunerado en Colombia y México	75
Tabla 52. Brecha de violencia laboral y sexual en Colombia y México	76
Tabla 53. Brecha de educación STEM en Colombia, México y Costa Rica	76
Tabla 54. Población de 18 a 59 años con discapacidad y sin discapacidad en trabajos pocos calificados (%).....	77
Tabla 55. Políticas para la igualdad de género en américa latina.....	78
Tabla 56. Iniciativas para reducir la brecha salarial en américa latina.....	79
Tabla 57. Iniciativas de distribución equitativa del trabajo domestico	79
Tabla 58. Violencia de género en países de América Latina.....	80
Tabla 59. Iniciativas de STEM para niñas y mujeres	81
Tabla 60. Inclusión de trabajadores LGBTIQ+	81
Tabla 61. Causas de la baja inclusión a personas con discapacidad.....	82
Tabla 62. Acciones de Inclusión por Países	83
Tabla 63. Proyectos energéticos de mujeres.....	85
Tabla 64. Redes de mujeres en américa latina y el caribe	86
Tabla 65. Comparativa de avances en tema de género entre países de la OCDE, América Latina y el Caribe y Chile.....	89
Tabla 66. Representatividad de la muestra conseguida.....	92
Tabla 67. Conocimiento de instancias públicas y privadas por empresa.....	96
Tabla 68. Personal total informado por región y cantidad de empresas con presencia en la región ...	97
Tabla 69. Participación de mujeres en el sector según datos de la ENEGA 2022 y este estudio	99
Tabla 70. Personal total y porcentaje de participación femenina.....	100
Tabla 71. Personal por tamaño de empresa según personal total por sexo	102
Tabla 72. Participación de hombres y mujeres en los gobiernos corporativos	102
Tabla 73. Personal total según cargo y tipo de contrato	102
Tabla 74. Hombres por cargo y tipo de contratación	103
Tabla 75. Mujeres por cargo y tipo de contratación.....	103
Tabla 76. Porcentaje de mujeres en cada categoría.....	104
Tabla 77. Brechas promedio de las empresas según tamaño de personal de ambos sexos, en las distintas categorías de cargos	106
Tabla 78. Brechas de remuneraciones promedio mensuales, ponderadas por personal y brechas por empresa, para las categorías de personal.....	108
Tabla 79. Personal por categorías, con información sobre remuneraciones y total de empresas informantes sobre remuneraciones	110
Tabla 80. Número de personas contratadas directamente según modalidades en las que trabajaron en agosto de 2024	111
Tabla 81. Número de personas contratadas directamente por tipo de jornada	112
Tabla 82. Número de personas contratadas directamente por tipo de jornada y sexo.....	112
Tabla 83. Personal en turnos nocturnos y/o que trabajan en días festivos.....	113
Tabla 84. Rotación de personal	113
Tabla 85. Personas con discapacidad.....	114

Tabla 86. Personas con discapacidad por tamaño de empresa	115
Tabla 87. Número de empresas que tienen políticas de igualdad y DDHH, por tipo de políticas.....	115
Tabla 88. Número de empresas que tienen medidas sobre asuntos de género, según tipo de medidas	116
Tabla 89. Número de empresas que tienen medidas sobre conciliación trabajo/familia, según tipo de medidas.....	116
Tabla 90. Número de empresas que tienen medidas sobre violencia de género, por tipo de medida.	116
Tabla 91. Número de empresas que tienen medidas sobre promoción y remuneraciones.	117
Tabla 92. Número de empresas que tienen medidas para la inclusión laboral de diversos grupos de protección.....	118
Tabla 93. Número de empresas que informan denuncias y números de denuncias, por sexo y tipo de área.....	118
Tabla 94. Número de empresas que han llevado a cabo acciones hacia afuera de la empresa para mejorar la especialización de mujeres en energía, por tipo de acción.....	120
Tabla 95. Número de empresas que aceptan que se requieren cambios para la transición energética y la incorporación de nuevas tecnologías, por tipo de cambio.....	121
Tabla 96. Porcentaje de empresas que opinan sobre impactos de los cambios futuros, según cargos del personal.....	122
Tabla 97. Porcentaje de empresas que contestan sobre ocupaciones emergentes que pueden ser ocupadas por mujeres.....	122
Tabla 98. Porcentaje de empresas que opinan sobre la escasez de oferta de mujeres especializadas, por tipos de cargos.....	123
Tabla 99. Participación femenina en el sector por rangos de edad	124
Tabla 100. Composición del hogar por intervalos de edad.....	125
Tabla 101. Nivel de estudios	125
Tabla 102. Distribución de las participantes según su experiencia en el sector	126
Tabla 103. Experiencia en el sector por rangos de edad	127
Tabla 104. Agrupación de cargos en el sector	128
Tabla 105. Porcentaje de jefaturas por rangos de edad.....	130
Tabla 106. Mujeres con hijo/s por jerarquía y edad.....	131
Figura 107. Acceso a oportunidades de promoción.....	132
Tabla 108. Acceso a oportunidades de promoción por cargos	132
Tabla 109. Percepción oportunidad de aumentos salariales	134
Tabla 110. Acceso a oportunidades de aumentos salariales.....	134
Tabla 111. Percepción de acceso a proyectos relevantes.....	135
Tabla 112. Acceso a oportunidades de proyectos relevantes.....	136
Tabla 113. Percepción de apoyo profesional	137
Tabla 114. Percepción de apoyo profesional por cargos	137
Tabla 115. Percepción de reconocimiento laboral	138
Tabla 116. Percepción de reconocimiento laboral por cargos.....	138
Tabla 117. Percepción de respeto y valoración.....	139
Tabla 118. Percepción de respeto y valoración en su lugar de trabajo por cargos	140
Tabla 119. Comentarios/comportamientos sexistas.....	141
Tabla 120. Sentimiento cuyo salario no reflejaban adecuadamente su nivel de experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos	149
Tabla 121. Afectación laboral por temas familiares	150
Tabla 122. Afectación laboral por temas familiares	151
Tabla 123. Experiencias de acoso sexual	151
Tabla 124. Experiencias de comentarios inapropiados.....	152

Tabla 125. Afectación laboral por temas familiares	152
Tabla 126. Percepción de afectación de la pandemia	152
Tabla 127. Experiencias de acoso sexual	153
Tabla 128. Posibilidades de promoción laboral	154
Tabla 129. Compromiso de su empresa	154
Tabla 130. Compromiso de su empresa	156
Tabla 131. Compromiso de su empresa	157
Tabla 132. Progreso en temas de equidad	157
Tabla 133. Estabilidad del empleo	158
Tabla 134. Afectación tecnológica al empleo:	158
Tabla 135. Entrevistadas a Nivel Central	159
Tabla 136. Entrevistados de las SEREMI	160
Tabla 137. Composición de la Mesa por Regiones	165
Tabla 138. Institucionales Nacionales	167
Tabla 139. Institucionales regionales	168
Tabla 140. Entrevistadas profesionales y técnicas	174
Tabla 141. Nudos críticos identificados	192

Índice de Figuras

Figura 1. Metodología para la revisión de información	18
Figura 2. Etapas "Energía +Mujeres"	23
Figura 3. Ocupados en el sector suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado por sexo	31
Figura 4. Ocupación por regiones del país	31
Figura 5. Porcentaje de mujeres contratadas (2018-2022)	34
Figura 6. Personas ocupadas por categorías de ocupación y sexo	41
Figura 7. Personas ocupadas por actividad económica y sexo	42
Figura 8. Porcentaje del tipo de energía que trabajan las empresas de la muestra	93
Figura 9. Rubros de las empresas de la muestra	93
Figura 10. Porcentaje del tipo de generación de las empresas en la muestra	94
Figura 11. Fuentes de generación energética de las empresas de la muestra	94
Figura 12. Porcentaje del tipo de institución de las empresas de la muestra	95
Figura 13. Porcentaje del tamaño de las empresas en la muestra	95
Figura 14. Número de empresas que declaran conocer cada instancia de género	96
Figura 15. Porcentaje de personal total por macrozona y en la región Metropolitana, de la muestra	98
Figura 16. Personal total por región y cantidad de empresas con presencia en la región	99
Figura 17. Brechas salariales por empresas por cargos	105
Figura 18. Remuneración mensual promedio ponderada por cargo y por sexo, en pesos chilenos. .	108
Figura 19. Remuneraciones ponderadas, máximas y mínimas por sexo en los distintos cargos	109
Figura 20. Efecto del covid19 en el empleo de las mujeres	119
Figura 21. Nuevas tecnologías y la transición energética	121
Figura 22. Intervalos de años trabajando en el sector	126
Figura 23. Porcentaje de cargos en el sector	129
Figura 24. Número de mujeres con hijos según su posición en la Jerarquía	130
Figura 25. Comentarios/comportamientos sexistas por cargo	142
Figura 26. Percepción de desempeño superior	144
Figura 27. Percepción de desempeño superior	145
Figura 28. Percepción de mayores exigencias	147
Figura 29. Percepción de diferencia salarial	147
Figura 30. Percepción salarial en puestos equivalentes	148
Figura 31. Percepción de diferencia salarial por cargo	148
Figura 32. Afectación laboral por temas familiares según cargos	150
Figura 33. Percepción de compromiso de la empresa en temática de género.	155
Figura 34. Políticas promovidas por las empresas	156
Figura 35. Oportunidades de capacitación	159
Figura 36. Organización a la que pertenecen las personas entrevistadas	160
Figura 37. Trayectorias educativas	172

Siglas y acrónimos

AgenciaSE	Agencia de Sustentabilidad Energética
ANID	Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile
CEN	Coordinador Eléctrico Nacional
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CRDE	Comisiones Regionales de Desarrollo Energético
CWEL	The Center for Workforce Equity and Leadership's
EEL	Estrategia Energética Local
INAPI	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
IPCC	Panel Intergubernamental de Cambio Climático
IPG	Iniciativa de Paridad de Género
MDL	Mecanismo de Desarrollo Limpio
MinMujeryEG	Ministerio de la Mujer y Equidad de género
OLADE	Organización Latinoamericana de Energía
PEN	Proyecto Educativo Nacional
PER	Planes energéticos regionales
PMG	Programa de Mejoramiento de Gestión
SEREMIS	Secretarías Regionales Ministeriales
EEL	Estrategia Energética Local

1. Introducción

Chile ha dado importantes pasos en la transición hacia un sector energético seguro, eficiente y compatible con el medio ambiente. Para ello, ha venido desarrollando un conjunto de políticas, estrategias y marcos regulatorios que se enmarcan en la ratificación del Acuerdo de París y que se orientan a lograr una disminución del 30 % de la intensidad de emisiones GEI al 2030 y al menos un 70 % de participación de energías renovables en su matriz energética (Ministerio de Energía, 2016). Esta transición no solo se enfoca en la innovación y diversificación de los mercados productivos, sino también en la inclusión social, **promoviendo la participación de grupos subrepresentados**, como las mujeres y las disidencias sexo-genéricas, con el objetivo de construir una matriz productiva más compleja y equitativa.

Bajo estos lineamientos, Chile ha suscrito diversos acuerdos internacionales que refuerzan el compromiso del sector energético con favorecer mayores niveles de diversidad y equidad de género. De esta forma se busca generar una industria sostenible que ofrezca oportunidades igualitarias a las mujeres de las actuales y futuras generaciones, garantizando su desarrollo integral y el pleno ejercicio de sus derechos.

Según el Global Gender Gap Index 2022 del Foro Económico Mundial (WEF) (World Economic Forum, 2022a), Chile ocupa el puesto 47 de 146 países en términos de igualdad de género, evaluado en cuatro dimensiones: educación, salud, participación económica y empoderamiento político. Ante esta situación, el Ministerio de Energía lanzó la iniciativa “Energía +Mujeres” (Ministerio de Energía, 2024) con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en la industria energética, buscando incorporar tanto a hombres como a mujeres bajo las mismas condiciones para aprovechar el mejor talento disponible. Esto es clave para impulsar la innovación y la competitividad, ya que se ha demostrado que “el talento no tiene género” y que “los equipos mixtos son más efectivos”. Además, esta iniciativa mejora la Propuesta de Valor de las empresas participantes y eleva la imagen de la industria energética.

El Plan de Acción de “Energía +Mujeres” aborda de manera integral la mejora de los entornos laborales, fomentando la conciliación familiar (corresponsabilidad), erradicando la violencia, y perfeccionando los procesos de reclutamiento y selección para reducir las barreras de entrada a las mujeres en todos los niveles de la cadena de valor de la industria. También busca disminuir las brechas salariales y otros aspectos críticos. Un desafío constante será sumar cada año a más empresas y proveedores al Plan de Acción, medir sus avances con estándares adecuados, y así alinear al sector energético con los procesos de cambio social y las demandas actuales de una sociedad más inclusiva, cumpliendo con los acuerdos internacionales en la materia.

La Política Energética Nacional 2050 (en su actualización 2022, construida de forma amplia y participativa) (Ministerio de Energía, 2022) incorporó, de forma inédita, la meta de paridad en cargos directivos y en remuneraciones tanto en el sector público como privado al año 2040. En tal contexto, la iniciativa “Energía +Mujeres” se transforma en un instrumento habilitante y articulador para encauzar los esfuerzos colectivos en esta perspectiva.

Este estudio aborda la participación laboral de las mujeres en la industria energética chilena, con un enfoque en la detección de brechas de género y el levantamiento de información sobre otros grupos de protección. El estudio busca analizar la situación actual, identificar los nudos

críticos y proponer recomendaciones para mejorar la iniciativa "*Plan Energía + Mujeres*" del Ministerio de Energía.

Este informe presenta los resultados de la investigación, incluyendo datos estadísticos y análisis cualitativos. Se basa en la revisión de información secundaria, así como en la recolección de información primaria a través de: **encuestas a áreas de Recursos Humanos de empresas, Organizaciones e Instituciones energéticas, cuestionarios a mujeres profesionales y técnicas del sector y entrevistas semi-estructuradas a distintos grupos de interés del sector público y privado.**

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

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.

2.2. 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.

3. Metodología

La elaboración del diagnóstico sobre el estado actual de la participación femenina en el sector energético de Chile consideró la revisión de información secundaria (documental y estadística) y una metodología mixta para el levantamiento y análisis de información primaria (cuantitativa y cualitativa), de acuerdo con los objetivos específicos del estudio, establecidos en los términos de referencia, y cuyo objetivo general es desarrollar una caracterización y análisis del estado actual de las brechas de género en el sector energético en Chile.

3.1. Revisión bibliográfica

Con la finalidad de caracterizar el contexto general de las brechas de género en el sector energético, se revisaron las políticas, directrices, estudios y reportes disponibles en las páginas web de los organismos públicos, transversales y sectoriales, relacionados con el tema del estudio, principalmente los ministerios de Energía, de la Mujer y Equidad de Género, del Trabajo y Previsión Social, así como también la bibliografía sobre aspectos socioculturales que influyen en la participación laboral femenina en sectores “masculinizados”, y reportes o noticias de iniciativas nacionales público-privadas orientadas a favorecer la inserción femenina en el sector energético. La revisión de literatura 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 (como OIT y BID) que han realizado y publicado estudios sobre género y transporte en algunos países de América Latina; así como otros estudios sobre brechas de género realizados en otros sectores relacionados y con baja presencia femenina, como son el sector energético, eléctrico y portuario.

El análisis documental se complementó con una indagación respecto de la información estadística relacionada con el objetivo del estudio, principalmente datos oficiales publicados por el INE, en particular en la Encuesta Nacional de Empleo, la Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua (ENEGA), la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales (ENCLA) y otros registros administrativos oficiales disponibles con información desagregada por sexo. Se indagó también sobre otros grupos de protección, como la comunidad LGBTIQ+ y las personas con discapacidades.

Esta recopilación y análisis de información se realizó durante todo el período del estudio en forma paralela a las actividades de levantamiento de información cuantitativa y cualitativa.

3.2. Levantamiento de información primaria

El levantamiento de información primaria se refiere a la obtención de datos o información original en el ámbito de estudio que no ha sido publicada o analizada previamente, y que es recolectada en forma específica para los objetivos de un estudio en particular en las fuentes originales, a través de encuestas, entrevistas, observaciones o grupos de discusión (entre otros) y constituye información actualizada.

La información cuantitativa corresponde a la obtención de datos numéricos o información cuantificable que permite describir y caracterizar una situación a través de cálculos estadísticos y análisis matemático, generar indicadores objetivos, tendencias y promedios, especialmente para poblaciones o muestras grandes, comúnmente a través de encuestas; mientras que la información cualitativa se orienta a recoger opiniones, percepciones, causas o motivaciones, nuevas ideas, respecto del tema o

problema a analizar, principalmente en estudios de nivel exploratorio, y con muestras pequeñas, ya que los métodos de recolección de información, como las entrevistas o grupos focales o de discusión, se basan en la interacción personal. Los estudios que incluyen ambos análisis de información se definen como de metodología mixta.

3.2.1. Instrumentos de recolección de información utilizados

Para la elaboración de este diagnóstico, se utilizaron los siguientes instrumentos de levantamiento de información:

3.2.1.1. Información cuantitativa

La información cuantitativa se obtuvo a través de la realización de una encuesta dirigida a las empresas, organizaciones e instituciones de energía¹ y un cuestionario dirigido a las mujeres profesionales del sector energético:

- a) **Encuesta a RRHH de las empresas de energía:** se realizó una encuesta auto aplicada (es decir, el cuestionario fue contestado directamente por los participantes, en forma virtual, sin intervención de encuestador/a) dirigida al área de RRHH de las empresas, organizaciones e instituciones de energía, conteniendo tres ejes principales: la dotación del personal, las políticas de género y DDHH de la empresa y la caracterización del mercado laboral en el sector durante el mes de agosto del 2024. La encuesta incluyó un total de **23 preguntas y sus subsecciones**. La finalidad de esta encuesta fue actualizar las principales brechas de género del sector identificadas en estudios previos. Se puede observar la encuesta en el [Anexo 1. Cuestionario a recursos humanos de las empresas](#)
- b) **Cuestionario a mujeres profesionales en el sector energía:** se realizó un cuestionario auto aplicado dirigido a las mujeres profesionales que trabajan en el sector energía, conteniendo 6 ejes principales: aspectos sociodemográficos, experiencias laborales, percepciones de equidad, clima laboral post pandemia, desafíos relacionados con el género en el entorno laboral, y expectativas a futuro. El cuestionario incluyó un total de **35 preguntas**. El cuestionario permitió recoger información valiosa para caracterizar a las participantes según: variables como edad, nivel de estudios, roles en la industria, y tiempo de experiencia, oportunidades de ascenso, reconocimiento laboral, percepción de igualdad salarial, y barreras derivadas de responsabilidades familiares. Asimismo, se incluyen preguntas en aspectos relacionados con el acoso laboral, comentarios sexistas y la presencia de políticas organizacionales de equidad de género. Se puede ver la encuesta en el

¹ En adelante nos referimos al conjunto como “empresas”.

- c) Cuestionario para trabajadoras y administrativas del sector energía.
- d) Anexo 4. Cuestionario para trabajadoras y administrativas del sector energía.
- e) **Encuesta al Ministerio de Energía:** se aplicó la **encuesta a RRHH de las empresas, organizaciones e instituciones de energía** en versión Word para que desde el ministerio fuera adaptada cambiando algunos enunciados en función de la estructura y actividades de la entidad pública. La encuesta se centró en tres ejes principales: dotación de personal, políticas de género y derechos humanos de la institución, y caracterización del mercado laboral en el sector durante agosto de 2024. El objetivo principal de esta encuesta fue identificar y actualizar las principales brechas de género internas de la institución, con el fin de elaborar un diagnóstico integral. (Se observan los resultados en el [Anexo 13.1](#))

3.2.1.2. Información cualitativa

La información cualitativa se obtuvo a través de la realización de entrevistas semiestructuradas a los distintos grupos de interés, abarcando el sector público y privado, incluyendo representantes de las SEREMIS de energía, actores relevantes del Ministerio de Energía y la Agencia de Sustentabilidad Energética, y mujeres profesionales en distintos niveles de cargo de las empresas, organizaciones e instituciones del sector energético.

- a) **Entrevistas semiestructuradas:** se realizaron entrevistas individuales en base a una pauta fuertemente basada en el cuestionario a mujeres profesionales, pero flexible para abordar el tema de las brechas de género en las distintas instituciones del sector energía. La finalidad de las entrevistas fue indagar en profundidad sobre las experiencias laborales y cómo fueron influenciadas por el ser mujer. Se puede ver la pauta de entrevista en el

- b) Pauta entrevista a SEREMIS Regionales
- c) Anexo 3. Pauta entrevista a SEREMIS Regionales y Pauta entrevista a Jefaturas y/o RR.HH. de las empresas.
- d) Anexo 2. Pauta entrevista a Jefaturas y/o RR.HH. de las empresas.

3.2.2. Validación de los instrumentos de recolección de información

Tanto el cuestionario y la encuesta como las pautas de las entrevistas fueron diseñadas por el equipo consultor, y previamente a su distribución y aplicación, fueron revisados y corregidos por el Ministerio de Energía y validados en talleres con actores representativos del sector como el World Energy Council, la Asociación de Mujeres en Energía, los Embajadores del Equality in Energy Transition y encargados de género de las SEREMIs de energía.

3.2.3. Participación voluntaria y confidencialidad de la información

Todos los instrumentos de recolección de información contemplaron una invitación a participar en el estudio por parte del Ministerio de Energía, que incluyó la presentación de los objetivos del estudio y el compromiso de confidencialidad de los datos. Tanto la encuesta como las entrevistas incluyeron consentimiento informado (texto inicial en el caso de la encuesta y de la invitación a los grupos focales y verbal al inicio de las entrevistas). Las empresas, organizaciones e instituciones y personas encuestadas y entrevistadas corresponden a quienes respondieron su disposición a participar en el estudio.

3.3. Aplicación de los instrumentos de levantamiento de información

3.3.1. Encuesta a RRHH de las empresas de energía

La encuesta fue difundida directamente por el Ministerio de Energía durante la segunda semana del mes de octubre del 2024 a las empresas que forman parte de la Mesa de Energía +Mujeres y otras; estuvo disponible en formato *online* desde la tercera semana de octubre hasta la tercera semana de noviembre de 2024. Se recibieron un total de **57 respuestas**, lo que corresponde al **70.37%** de las empresas, organizaciones e instituciones invitadas a participar del estudio.

3.3.2. Cuestionario a mujeres profesionales

El cuestionario dirigido a mujeres profesionales y técnicas fue distribuido por correo electrónico a cargo de la consultora DEUMAN, utilizando la base de datos proporcionada por el Ministerio de Energía, así como los contactos facilitados y los enlaces generados durante las entrevistas realizadas, lo que permitió llegar directamente a diversas regiones. El cuestionario, realizado en formato online mediante *Google Forms*, estuvo disponible durante 27 días, desde el 30 de octubre hasta el 26 de noviembre, y contó con la participación de **168 mujeres**.

3.3.3. Encuesta al Ministerio de Energía

La encuesta fue difundida vía correo electrónico por DEUMAN, con apoyo del Ministerio de Energía el 13 del mes de noviembre del 2024 al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subdirección de Energía; estuvo disponible para su recepción en formato Word hasta el 11 de diciembre de 2024.

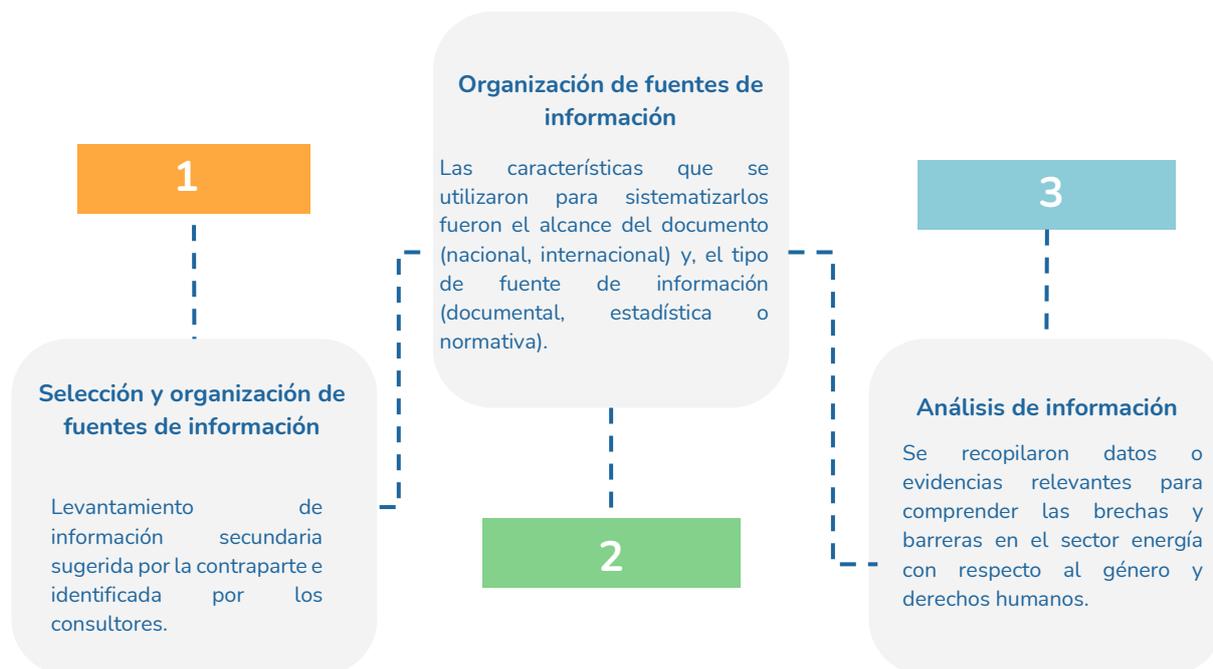
3.3.4. Entrevistas semiestructuradas

En setiembre del 2024 se solicitó a la oficina de género del Ministerio de Energía un listado de informantes clave del mismo ministerio, la Agencia de Sustentabilidad Energética, y las SEREMIs de energía. Este grupo de entrevistas se realizó durante la segunda mitad de setiembre del 2024 y la primera semana de octubre del 2024. Se solicitó a los informantes clave entrevistados hacer contacto con mujeres profesionales, en especial que posean cargos técnicos en las empresas, organizaciones e instituciones del sector energético en Chile, para ser entrevistadas. Este segundo grupo de entrevistas se realizó en la segunda y tercera semanas de octubre del 2024. En total se realizaron **23 entrevistas virtuales**.

4. Revisión de fuentes de información sobre género y energía

Para esta actividad se identificó, revisó y analizó diversas fuentes de información nacionales e internacionales que abordan el tema de género y energía, así como otro tipo de documentos facilitados por la contraparte, poniendo énfasis en aquellos documentos elaborados después del primer Diagnóstico de Género y Energía (DEUMAN y CEM, 2018). También se incluyeron fuentes adicionales respecto a otros grupos de protección². A continuación, se presenta la metodología que se siguió para el análisis y sistematización de la información revisada

Figura 1. Metodología para la revisión de información



Fuente: Elaboración propia.

² Entiéndase como colectivos de personas con discapacidad y LGBTIQ+.

5. Principales hallazgos

5.1. Estado de la situación actual en Chile

5.1.1. Sector Energía y la perspectiva de género

El sector energético abarca una amplia gama de actividades, incluyendo el estudio, exploración, explotación, generación, transmisión, transporte, almacenamiento, distribución, consumo, uso eficiente, importación y exportación, y cualquiera otra actividad que concierne al manejo de fuentes de energía como la electricidad, carbón, gas, petróleo y derivados, energía nuclear, geotérmica y solar, y demás fuentes energéticas. El Ministerio de Energía es el principal ente rector en este sector, respaldado por un marco legal e institucional que legitima su acción pública, promueve la sustentabilidad y fomenta la gestión colaborativa entre actores públicos y privados. Esta gestión se basa en una perspectiva regional y ecosistémica que incentiva la participación ciudadana.

Chile ha logrado importantes avances en la incorporación de principios y valores relativos a la igualdad de género y el respeto a la pluralidad y la diversidad en la sociedad. El Programa de Gobierno 2022-2026 (Gobierno de Chile, 2022) profundiza en temas de feminismo, diversidad e inclusión y, ahonda en las líneas de trabajo enfocadas a promover la igualdad de derechos, el trato justo, la participación, la autonomía y la integración laboral de las mujeres, poniendo especial atención a las situaciones de vulnerabilidad respecto de la dignidad de las personas, el fomento y la apertura de espacio para los grupos de especial protección.

- En cuanto a la transición justa, se destaca el compromiso de combatir la crisis climática, impulsando con rapidez la transformación energética.
- Para la descentralización, el gobierno se compromete a distribuir el poder del Estado de forma igualitaria, fomentando la equidad territorial y considerando la diversidad del país.
- Respecto al trabajo decente, se pretende elevar su valor como factor clave para la integración, cohesión y movilidad social, creando puestos de trabajo con equidad de género, de alta productividad y bajo impacto ambiental.

El sector energético en Chile ha adoptado compromisos en materia de género, reflejados en la Política Energética Nacional 2050 y la Agenda de Energía 2022-2026 (Ministerio de Energía, 2022a), que definen metas específicas a corto y largo plazo. Estas políticas incluyen la Agenda Institucional de Igualdad de Género e Inclusión 2022-2026 y el Plan Público-Privado Energía +Mujeres 2019-2023, coordinado por la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, establecida en 2022 para asesorar en la formulación de políticas que incorporen el enfoque de género y derechos humanos. A continuación, se describen los instrumentos desarrollados por el país.

Tabla 1. Instrumentos de género en el sector energético chileno

Instrumentos	Descripción
Política Energética 2050	La Política Energética 2050 de Chile establece la necesidad de desarrollar agendas de energía y destaca la importancia de implementar planes específicos como el Plan Público-Privado Energía +Mujeres 2019-2023. Aunque no establece directamente principios de género, lo maneja de manera transversal.
Agenda de Energía 2022-2026	La Agenda de Energía 2022-2026, desarrollada de manera participativa y colaborativa, se fundamenta en los principios transversales de enfoque de derechos

	humanos y género, transición socio-ecológica justa y cambio climático, descentralización y armonía territorial, eficiencia energética, y educación e información ciudadana. Estos principios guían cada uno de los ejes, líneas de trabajo y compromisos del documento, y se alinean con las perspectivas transversales del Gobierno: feminismo, transición ecológica justa, descentralización, y garantía del trabajo decente. La agenda se compromete a transformar profundamente el sector energético hacia un futuro sustentable, acelerando la descarbonización en todo el país con un enfoque en una transición socio-ecológica justa y un nuevo modelo de desarrollo.
Agenda Institucional de Igualdad de Género e Inclusión 2022-2026	La Agenda de Igualdad de Género e Inclusión 2022-2026 tiene como objetivo consolidar la inclusión, eliminando barreras y exclusiones arbitrarias. Para ello, se implementarán iniciativas como el fortalecimiento de mecanismos contra el maltrato y acoso laboral y sexual, la formulación del III Plan de Acción Nacional de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad, diagnósticos sobre la integración y corresponsabilidad social del cuidado, el fortalecimiento de la gestión de personas, la implementación de Salas de Lactancia, la formación de capital humano con enfoque de género, y la incorporación de este enfoque en las planificaciones estratégicas del sector.
Mesa Público-Privada de Energía y Género (Energía + Mujer)	La “Mesa Público-Privada de Energía y Género” (Energía + Mujer), establecida en 2018 y coordinada por la Subsecretaría de Energía, es un ejemplo clave de estas iniciativas. Esta mesa, integrada para el 2022 por representantes de 72 organizaciones, gremios e instituciones del sector, promueve cambios estructurales en las organizaciones para incrementar la participación de mujeres en toda la cadena de valor de la industria energética. En 2024, la mesa ha iniciado un nuevo ciclo con un enfoque más fuerte en diversidad e inclusión, destacando la importancia de incorporar a grupos subrepresentados para impulsar la Transición Energética Justa. Esta iniciativa ha sido objeto de estudio, reconocida a nivel internacional, se ha transformado en un Modelo de Gestión que actualmente se replica en otros sectores masculinizados, y tributa al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, “Igualdad de Género” al año 2030, de las Naciones Unidas.
Oficina de Género y Derechos Humanos	La Oficina de Género y Derechos Humanos, junto con las mesas público-privadas, desempeñan un papel fundamental en la centralización de la información, la producción de conocimiento y la sensibilización sobre igualdad de género y derechos humanos en la industria energética. Los anuarios de género y derechos humanos, que documentan las actividades de la mesa, son una referencia clave para el seguimiento de los avances en esta materia.

Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Ruta de acción del país

En 2024, comienza un nuevo ciclo en el que los componentes de diversidad e inclusión de otros grupos de protección como personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad adquieren mayor relevancia. Este nuevo enfoque busca incorporar a los grupos subrepresentados en la industria energética cuyos talentos, experiencias y capacidades serán clave para impulsar la Transición Energética Justa.

A partir de la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, se pretende promover una serie de desafíos que constituyen una ruta de acción para los integrantes de la mesa público-privada. Entre sus principales propuestas destacan los compromisos relacionados con la alta dirección, orientados a promover cambios estructurales al interior de las organizaciones del sector (empresas, instituciones y gremios).

Se propone la formulación e implementación de “Políticas de Género” o de “Diversidad e inclusión”, así como “Planes de Acción” concretos, que permitan incrementar la participación de mujeres en toda la

cadena de valor de esta industria y en sus distintos niveles de jerarquía. Además, se busca involucrar a las comunidades en los beneficios que conllevan los proyectos energéticos que impactan los territorios del país. Finalmente, el diálogo social permite avanzar en el proceso de descarbonización de la matriz energética nacional, e identificar y generar oportunidades para las mujeres en su diversidad a lo largo de Chile.

El programa Energía +Mujeres agrupa las principales acciones, programas y lineamientos institucionales, realizados por el Ministerio, así como nuevos proyectos que apuntan a potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético nacional. El trabajo se configuró en cinco etapas, que son: participación, formulación, implementación, evaluación y seguimiento.

A. Participación

En el 2016, el Ministerio de Energía diseñó un cronograma por etapas para impulsar progresivamente una agenda de trabajo sectorial de género. Alineado con las prioridades del ODS 5 "Igualdad de género", se definieron los siguientes cuatro ejes de trabajo:

- I. Promoción del desarrollo autónomo de la mujer en el ámbito energético
- II. Incorporación de la variable género en las políticas públicas
- III. Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el ámbito energético
- IV. Acciones institucionales ministeriales (incluyendo la Agenda Internacional)

En abril de 2017, este trabajo se dividió en dos ámbitos: público, con un enfoque en los cuatro ejes previamente mencionados, y privado, cuyas líneas de intervención se definieron conjuntamente en 2018-2019. A nivel interno, la primera Mesa Interna de Género Ministerial, inicialmente compuesta solo por mujeres, en el 2022 se transformó en una mesa mixta y paritaria, la cual sesiona mensualmente bajo un mandato oficial.

En el ámbito privado, en marzo de 2017, se invitó a actores de la industria energética nacional a participar en el diseño de un Plan de Trabajo para desarrollar una agenda de género sectorial. En junio de 2018, se estableció la primera Mesa Público-Privada "Energía +Mujeres", con la participación de 26 gremios e instituciones relevantes de la industria.

B. Formulación

En marzo de 2018, se acordaron compromisos público-privados para realizar un diagnóstico sectorial durante ese año y configurar un Plan de Acción en 2019. Entre diciembre de 2016 y febrero de 2017, economistas del Ministerio realizaron la "1ra Encuesta de Género y Energía" como una primera aproximación a la línea base, cuyos resultados se publicaron en marzo de 2017. Además, se investigaron 12 economías y sus modelos de inclusión de mujeres en la fuerza laboral.

Entre el 2017 y 2018 se trabajó en lograr acuerdos con el sector privado para su participación voluntaria en el "1er Diagnóstico Sectorial de Barreras y Brechas del Sector Energético". Este diagnóstico se llevó a cabo en el 2019 mediante la contratación de expertos en temáticas de economía, desarrollo energético, y mujer y trabajo. Este levantamiento, basado en el análisis de 41 empresas, organizaciones e instituciones, 5 subsectores y 11.500 trabajadores, incluyó casos de estudio, estadísticas nacionales e internacionales, encuestas, entrevistas y grupos focales. Los resultados se publicaron en abril de 2019.

Tabla 2. Resultados del diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético

Principales Resultados del estudio	
Brechas y Barreras de género	Se identifican importantes desigualdades en la participación de las mujeres en el sector energético. Las barreras están relacionadas con estereotipos de género, la segregación ocupacional, la escasez de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), y condiciones laborales que desfavorecen su progreso.
Baja participación femenina	Las mujeres representan menos del 10% de los trabajadores en el sector de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado (EGVA). Además, su presencia es más notable en trabajos no calificados, lo que les deja en una desventaja significativa en términos salariales y de promoción.
Compromisos internacionales y políticas nacionales	Se presentan los esfuerzos del país con la equidad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y los esfuerzos del país para incorporar la perspectiva de género en el marco regulatorio y las políticas del sector energético.
Acciones y medidas propuestas	Se sugieren medidas como la promoción de la equidad de género a través de la implementación de políticas más inclusivas, la mejora de la conciliación laboral y familiar, y el diseño de un plan de acción público-privado con metas e indicadores claros para reducir las barreras de género en el sector.

Fuente: Elaboración propia.

C. Implementación

El plan se implementará en dos etapas:

- I. **2020-2021:** Se centró en la alineación y articulación del plan mediante ciclos de asistencia técnica especializada, talleres y charlas temáticas para apoyar la implementación de las acciones. Se sistematizaron los avances de los adherentes voluntarios, con 853 acciones desarrolladas en 2021 y 717 acciones priorizadas en el siguiente año. Se espera que estas acciones aumenten en calidad y cantidad con el tiempo.
- II. **2022-2026:** El enfoque es establecer junto a los adherentes metas e indicadores SMART para monitorear los avances en metas de género. Se desarrollará un sistema operativo simple, flexible y confidencial para visualizar datos agregados de logros y tendencias, basado en la recopilación de datos en línea hasta 2026. Este sistema se inspira en el modelo de la Agencia de Equidad de Género en el Empleo de Australia (WGEA).

D. Evaluación

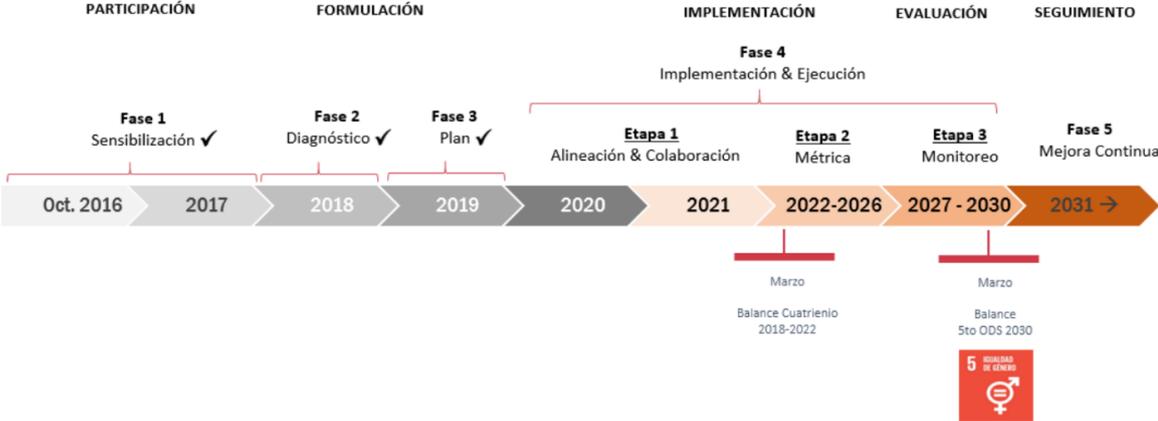
La meta es desarrollar y operar, para 2030, un “dashboard” automatizado que recopile anualmente datos estadísticos relevantes del plan y permita comparar los avances con el sector energético de otros países, como Australia. Además, se busca que otros sectores tradicionalmente masculinizados, tanto en Chile como a nivel internacional, adopten este “Modelo de Gestión” para comparar sus cifras.

En 2021, los sectores de minería y forestal iniciaron un proceso similar, elaborando sus propios diagnósticos, con la participación del Ministerio de Energía en el Comité Consultivo de Minería.

En 2022, el Ministerio de Energía creó la “Oficina de Género y Derechos Humanos” para coordinar la iniciativa “Energía +Mujeres”, enfocada en reducir las brechas identificadas en el Diagnóstico de 2018 y fortalecer las acciones del Plan Público-Privado. El objetivo central es

lograr equidad salarial y paridad en cargos directivos, promoviendo una Transición Energética más inclusiva y diversa.

Figura 2. Etapas "Energía +Mujeres"



Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022.

Tabla 3. Anuarios 2017-2022 (rendición de cuentas)

Año	Ejes estratégicos	Acciones implementadas	Factores negativos	Factores facilitadores	Adherentes ³
2017	<p>1. Promoción del desarrollo autónomo de la mujer en el ámbito energético.</p> <p>2. Incorporación de la variable de género en el diseño de políticas públicas.</p> <p>3. Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el ámbito energético.</p> <p>4. Acciones de inclusión orientadas a disminuir las brechas de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de emprendimientos femeninos: concurso Fondo de Acceso a la Energía (FAE), proyecto de "Energía renovable no convencional en comunidades mapuches", política de "Desarrollo local sostenible y asociativa" - Incorporación de género en políticas públicas. Programa "Comuna energética", "Planes energéticos regionales (PER)", Comisiones Regionales de Desarrollo Energético (CRDE) - Capacitación y formación: Programas como "Mi hogar eficiente", "Más leña seca", "Conducción eficiente" y alianzas estratégicas con CONICYT para la especialización de mujeres - Acciones de inclusión. Manual de lenguaje inclusivo, implementación de protocolo de conciliación laboral para fomentar igualdad de oportunidades, procedimientos de reclutamiento y selección. 	<ul style="list-style-type: none"> - Baja participación femenina. La participación de mujeres en cargos de alta dirección es de 10% en directorios y 8% en gerencias generales. En el caso del MEN y servicios asociados, la participación de mujeres en cargos de alta directiva alcanza el 23%. - Resistencia cultural. Persisten barreras de entrada (culturales y educativas) 	<ul style="list-style-type: none"> - Primera agenda de Energía y Género (marzo 2017) - Primera encuesta de Género y Energía - Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género y Energía: principales cifras de participación femenina en el sector. - Compromiso institucional. Inclusión de perspectiva de género en políticas públicas y creación de redes como CWEL-Chile. - Alianzas estratégicas entre el sector público, privado y academias 	<p>s.d.-</p>
2018	<p>1. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas dentro del sector energético.</p> <p>2. Desarrollar oportunidades de emprendimiento para mujeres en energía.</p> <p>3. Mejorar la productividad en el sector a través de la inclusión femenina.</p> <p>4. Acciones transversales de inclusión perspectiva de género en políticas y actividades del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución de Mesas Público-Privadas: mesas de trabajo en varias regiones de Chile para identificar brechas de género y promover acciones específicas - Seminarios y Conversatorios para sensibilizar sobre el rol de las mujeres en el sector energía. - 1° Diagnóstico para identificar barreras y brechas de género en el sector, estableciendo una línea de base para futuras acciones. - Programas de formación y capacitación para mujeres en áreas técnicas y de liderazgo dentro del sector energético. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persistencia de estereotipos de género limitan la participación femenina en áreas tradicionalmente masculinas. - Brechas salariales refuerzan la desigualdad económica. - Falta de infraestructura adecuada como salas de lactancia o equipamientos, dificulta su integración plena en el sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Primer Estudio Diagnóstico de La Inserción de La Mujer en el Sector Energético - Existencia de una política gubernamental clara y fuerte compromiso del Ministerio de Energía - Creación de mesas público-privadas permiten un enfoque colaborativo y multisectorial para abordar las brechas de género. - Alianzas estratégicas: ONU mujeres 	<p>26</p>

Año	Ejes estratégicos	Acciones implementadas	Factores negativos	Factores facilitadores	Adherentes
<p>2019</p>	<p>1. Empoderamiento. Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas dentro del sector energético</p> <p>2. Emprendimiento. Apoyar y desarrollar oportunidades de emprendimiento para mujeres en energía</p> <p>3. Productividad. Mejorar la productividad en el sector a través de la inclusión femenina.</p> <p>4. Acciones transversales de inclusión perspectiva de género en políticas y actividades del sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de los resultados del diagnóstico del sector energético, revelando brechas significativas en la participación y salario de las mujeres. - Conformación de mesas públicas y privadas para desarrollar e implementar el Plan de Acción. Estas mesas incluyen actores gubernamentales, empresas y organizaciones civiles. - Realización de seminarios, talleres y ferias laborales para promover la inclusión de mujeres en el sector energético, como el seminario "Desafíos para la Inclusión y Diversidad en la Ingeniería", "LATAM Women Empowerment Forum 2019", el seminario "Mujeres líderes en Energía", entre otros - Desarrollo de iniciativas específicas en diversas regiones del país, adaptadas a las necesidades locales y regionales, como el Program Win Win, la Iniciativa de Paridad de Género (IPG). 	<ul style="list-style-type: none"> - Persistencia de estereotipos de género siguen limitando la participación de mujeres en ciertos roles dentro del sector. - Persisten diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres. - Desafíos en la implementación uniforme del plan en todas las regiones y sectores, lo que retrasa el progreso general. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación del Plan Público-Privado "Energía + Mujeres", con el apoyo del gobierno, especialmente del Ministerio de Energía. Se establecen 10 ejes bajo las 4 líneas de acción. - La adaptación de las políticas y acciones a nivel regional ha permitido abordar las especificidades locales en la implementación del plan. - Presentación de los resultados del Estudio de Diagnóstico sobre las barreras y brechas existentes. 	<p>53</p>

³ Entiéndase como empresas, instituciones y gremios.

Año	Ejes estratégicos	Acciones implementadas	Factores negativos	Factores facilitadores	Adherentes
<p>2020</p>	<p>1. Empoderamiento "Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones". Gestión estratégica corporativa 2. Emprendimiento "Autonomía económica de las mujeres y generación de valor". Aumento de la participación laboral femenina 3. Productividad "Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible". Desarrollo de políticas de diversidad e inclusión 4. Acciones transversales "La integralidad y la diversidad en la industria energética"</p>	<p>- Adhesión al Plan Energía + Mujer: 63 empresas, gremios e instituciones del sector energético se comprometieron con el plan, desarrollando 853 acciones que abordan desde la trayectoria laboral femenina hasta la violencia de género y la seguridad laboral. - Reconocimiento a 40 mujeres destacadas en la industria energética por su contribución en diversas áreas como operaciones, recursos humanos y regulación. - Varias organizaciones implementaron políticas de diversidad e inclusión, promoviendo la paridad en sus equipos y la equidad de género. - Empresas como ENEL y Cerro Dominador lanzaron programas de liderazgo femenino y establecieron comités de género.</p>	<p>- Sólo el 23% de la fuerza laboral en el sector energético son mujeres. -La pandemia afectó a las mujeres, tanto en la pérdida de empleos como en la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado. - Persisten barreras culturales y estructurales que dificultan la participación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo en ambos sectores. - El menor avance se sitúa en el Eje VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>- Persistencia de los compromisos y colaboraciones entre el sector público y privado - Iniciativas como el Clean Energy Education and Empowerment (C3E) y el apoyo de organismos internacionales han ayudado a promover la equidad de género en las industrias de energía y minería. - La creación de redes como CWEL Chile y la participación en programas internacionales de liderazgo han sido fundamentales para aumentar la visibilidad y participación de mujeres en el sector.</p>	<p>63</p>
<p>2021</p>	<p>1. Empoderamiento "Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones". Gestión estratégica corporativa 2. Emprendimiento "Autonomía económica de las mujeres y generación de valor". Aumento de la participación laboral femenina 3. Productividad "Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible". Desarrollo de políticas de diversidad e inclusión 4. Acciones transversales "La integralidad y la diversidad en la industria energética". Formación y capacitación</p>	<p>- Adhesión al Plan Energía + Mujer: Se contabilizaron 717 acciones desarrolladas (2do año del plan) por los 67 adherentes al interior de sus organizaciones - En el anuario 2021 se publicaron 40 Iniciativas destacadas, enmarcadas en los 10 ejes del plan - En 2021 se creó el primer portal web "Energía+Mujeres" - Se realizaron talleres especializados para capacitar a más de 1.100 personas sobre diversidad e inclusión. - Primer estudio de sesgos inconscientes en la industria eléctrica: participación de 13 empresas y 8000 personas</p>	<p>- Las mujeres continúan subrepresentadas en cargos técnicos y de liderazgo - La pandemia de COVID-19 afectó desproporcionadamente a las mujeres, exacerbando las brechas de género y limitando las oportunidades de empleo y desarrollo. - El menor avance se sitúa en el Eje IX. Comunidad con un 57% de logro (solo 7 acciones), lo que evidencia la dificultad de las empresas a ejecutar lo planificado con las comunidades y/o el entorno local en un contexto de pandemia.</p>	<p>- La adhesión voluntaria de numerosas empresas al plan Energía + Mujer demuestra un compromiso creciente con la equidad de género - Respaldo del Ministerio de Energía y de la Mujer y la Equidad de Género - Creación de mesas público-privadas y alianzas con organismos internacionales fortalecen las redes de colaboración</p>	<p>67</p>

Año	Ejes estratégicos	Acciones implementadas	Factores negativos	Factores facilitadores	Adherentes
2022	<p>1. Transversalización de la igualdad de género</p> <p>2. Autonomía económica y trabajo decente</p> <p>3. Violencia de género</p> <p>4. Sistema nacional de cuidado. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>5. LGBTIQ+</p>	<p>- Inició su 3er año de ejecución contando con la participación de 67 empresas, gremios e instituciones que se adhieren voluntariamente. Se publicaron 37 iniciativas destacada, enmarcadas en los 10 ejes del plan</p> <p>- Creación de la primera "Oficina de Género y Derechos Humanos"</p> <p>- Realización de diagnósticos de género en diversas instituciones del sector, como la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) y la Comisión Nacional de Energía (CNE), para identificar brechas y establecer planes de acción.</p> <p>- Fomento a la participación de mujeres en programas de liderazgo y mentoría dentro del sector energético.</p>	<p>- Baja aplicación de programas de prevención de violencia de género dentro de las empresas</p> <p>- Persistencia de desigualdades salariales y dificultades para la inclusión efectiva de mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones.</p> <p>- Excluyendo los ejes de comunidad y cadena de suministro, las acciones bajo la igualdad de remuneraciones son las que presenta el menor avance</p>	<p>- El Ministerio de Energía obtuvo el 1er Lugar del "Organizational Leadership Award", reconocimiento otorgado por Equality in Energy Transitions Initiative, en el marco del Clean Energy Ministerial (CEM 13)</p>	72
2023	<p>El plan "Energía +Mujeres" se basa en 10 ejes, organizados en 4 líneas estratégicas:</p> <p>- Avanzar para alcanzar la paridad en cargos directivos y jefaturas de la industria energética</p> <p>- Mejorar en reducir la brecha salarial por estamentos</p> <p>- Llevar a cabo estrategias para incrementar la incorporación de mujeres en diversos puestos de trabajo en la industria energética:</p> <p>- Realización de un plan de acción/política de género:</p>	<p>- Creación de la primera Asociación de Mujeres en Energía de Chile AG. (18/05/23). Cuenta actualmente con 193 socias</p> <p>- Incorporación de 37 nuevas instituciones a la iniciativa Energía + Mujeres</p> <p>- Reactivación y creación de mesas de género y capital humanos a nivel regional, promoviendo el diálogo intersectorial sobre la inclusión</p> <p>Colaboración ONU Mujeres y MEN - asesoría técnicas a 300 empresas de la mesa Energía + Mujeres</p> <p>- Campañas de sensibilización como #LasMujeresSuman, que promueven la visibilidad y participación de mujeres en eventos y medios del sector.</p> <p>- Programas de liderazgo y mentoría para mujeres en el sector energético como el Programa de Liderazgo Femenino "Women in Energy" de WEC Chile.</p> <p>- Creación de redes como la Red de Mujeres en Hidrógeno Verde, que apoyan la inclusión de género en nuevas áreas del sector.</p>	<p>- Las mujeres en el sector energético ganan significativamente menos que sus pares masculinos, lo que subraya la necesidad de medidas más agresivas para cerrar estas diferencias</p> <p>- Persisten desafíos estructurales y culturales que dificultan la adopción de políticas inclusivas, especialmente en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.</p>	<p>- La creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la adhesión a acuerdos internacionales refuerzan el marco para avanzar en la igualdad de género.</p> <p>- La asistencia de ONU Mujeres y otras instituciones ha sido fundamental para capacitar y sensibilizar a los actores del sector sobre la importancia de la igualdad de género.</p> <p>- Estudio sobre las percepciones y vivencias laborales de más de 1100 mujeres vinculadas al sector energético (WEC Chile, Deloitte y MEN)</p>	110

Fuente: Elaboración propia

5.1.3. Fortalecimiento de la Igualdad de Género en las SEREMIS

En los últimos años, las actividades relacionadas con el género en las seremis regionales han aumentado gradualmente y están orientadas principalmente a sensibilizar, transferir conocimientos sobre la situación de las mujeres en el sector de energía, subrayar sus aportes, pero también alertar sobre los obstáculos y brechas que ellas enfrentan a lo largo de la línea de valor. La realización de seminarios, campañas y, especialmente, la implementación y funcionamiento de mesas público-privadas regionales son herramientas claves para involucrar a todos los actores del sector energético y fomentar acciones que promuevan el ingreso, permanencia y ascenso de las mujeres, con el objetivo de reducir la segregación horizontal y vertical.

Un aspecto crucial de esta estrategia es la influencia en institutos técnicos y universidades, así como en la investigación, para atraer a mujeres a capacitarse en nuevas habilidades necesarias para la transición energética y facilitar su acceso a puestos de dirección. Las direcciones de las SEREMIS, equilibradas en términos de género, comparten la estrategia de convocar a empresas, universidades y ciudadanos a las mesas de trabajo para abordar los problemas emergentes.

No obstante, los informes de las seremis no detallan claramente cómo se integra la dimensión de género en el conjunto de actividades desplegadas en la región, incluyendo consultas, distribución de responsabilidades y beneficios, y acuerdos con las comunidades. A pesar de ello, se ha observado un compromiso significativo con la capacitación técnica de mujeres, incluidas instaladoras, en programas que a veces no requieren formación previa, facilitando así su acceso. Estas capacitaciones, dirigidas tanto a hombres como a mujeres, involucran a un amplio grupo de funcionarios, representantes de institutos técnicos, universidades y otras seremis cuando se realizan en regiones, extendiendo así el impacto a una red más amplia de profesionales.

Además de la capacitación técnica, se priorizan actividades de sensibilización y promoción de liderazgos, capacitando a mujeres para que asuman roles de liderazgo, más allá de la promoción a cargos directivos. Sin embargo, es importante destacar que, en las regiones de Coquimbo, Región Metropolitana, O'Higgins, Ñuble y Aysén, los líderes capacitados siguen siendo hombres. Por último, aunque el ministerio realiza consultas indígenas y actividades con juntas de vecinos y pymes beneficiarias, no se hace referencia al género de los participantes ni a la inclusión de cuotas de participación femenina en estas actividades.

5.1.4. Resumen: Institucionalidad del sector energético: entidades

Esta sección se centra en describir las entidades relevantes que conforman el sector energético chileno y su relación con el tema de género. Se busca comprender cómo estas instituciones contribuyen a la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión en la industria. (Ver Tabla 4)

Tabla 4. Entidades relevantes en el sector energético

Entidad	Rol en el sector	Relación con el tema de género
Ministerio de Energía	Principal ente rector en este sector, respaldado por un marco legal e institucional que legitima su acción pública, promueve la sustentabilidad y fomenta la gestión colaborativa entre actores públicos y privados.	Genera planes y políticas que indican y promueven la ruta sectorial del país para avanzar hacia la igualdad de género e inclusión. Además, articula espacios colaborativos con los demás actores.

Agencia de Sustentabilidad Energética	Ente ejecutor de los proyectos estatales del sector, cuya formulación es en colaboración con el Ministerio de Energía.	Adopción del enfoque de género en todas las etapas de diseño e implementación de los proyectos, incentivando al sector privado.
SEREMIs de energía	Elaborar y ejecutar las políticas, planes y proyectos regionales, pudiendo adoptar las medidas de coordinación necesarias para dicho fin respecto de los órganos que integren el respectivo sector.	Implementan planes y políticas de género a nivel regional, orientadas a la sensibilización y fomentación del ingreso de mujeres al sector.
Sector privado: empresas de energía	Instituciones que ofrecen servicios variados relacionados al sector, como la generación, transmisión o distribución de energía.	Adopción del enfoque de género en las políticas y procesos de la empresa, incluyendo desde la contratación sin sesgos hasta mecanismos para facilitar la conciliación trabajo-familia, entre otros.
Asociaciones: ONGs y otras	Instituciones de roles variados que comúnmente investigan, generan información y velan por las buenas prácticas en el sector.	Divulgación de información relevante y accesible sobre las brechas y barreras de género, participación en los espacios colaborativos.
Academia	Instituciones de educación superior con profesiones relacionadas al sector, institutos técnicos y escuelas básicas. Brindan formación profesional a los futuros profesionales del sector.	En el caso de las escuelas, rol fundamental en la formación temprana de las creencias limitantes o sesgadas. En el caso de educación superior, inclusión de perspectiva de género en la institución.

Fuente: Elaboración propia.

5.1.5. Actualización de brechas y obstáculos de género identificados en el sector energía, según fuentes estadísticas

Se examinaron fuentes estadísticas que permitieran actualizar los niveles de empleo y brechas de género en la participación en el mercado laboral, en la distribución del personal por sexo en las distintas categorías ocupacionales, especialmente en los niveles directivos, y en las remuneraciones, en el sector energético o en aproximaciones al mismo, según las clasificaciones utilizadas en las fuentes consultadas. También se recopiló datos sobre la distribución regional del empleo en el sector energético.

5.1.5.1. Fuentes con información sobre el mercado laboral en el sector energía

El análisis del mercado laboral en el sector energía se sustenta en diversas fuentes de información que permiten comprender las dinámicas de empleo, condiciones laborales y aspectos socioeconómicos relevantes. Las principales fuentes son las siguientes:

- A. Encuesta de Hogares.
- B. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)
- C. Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua (ENEGA)
- D. Encuesta Nacional de Condiciones Laborales (ENCLA)
- E. Registro administrativo de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

F. Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023 (Evolución 2020-2023)

A partir de las fuentes mencionadas, se extraen datos clave que permiten comprender las características y tendencias del mercado laboral en el sector energía. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes:

A. Encuesta de Hogares:

El volumen de empleo en el sector “Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado” estimado por la encuesta de empleo del INE fue de 50.360 personas en el trimestre Octubre diciembre de 2023, y sólo el 14,3% de ellas eran mujeres. Los datos son estimaciones a partir de una muestra de hogares e incluyen asalariados e independientes. Sin embargo, la mayor parte son asalariados, como lo demuestra un cálculo hecho con la base de datos del INE (Instituto Nacional de Estadística, 2023) dio como resultado una estimación total de 50.363 ocupados de ambos sexos de los cuales 49.984 eran asalariados y 379 cuenta propia en la misma fecha. Para abril- junio de 2024 la estimación de 59.382 ocupados de ambos sexos se desagrega en 58.028 asalariados del sector privado, 870 del sector público y 484 cuenta propia. Los datos corresponden a la CIIU rev. 4 y a la CISE 93.

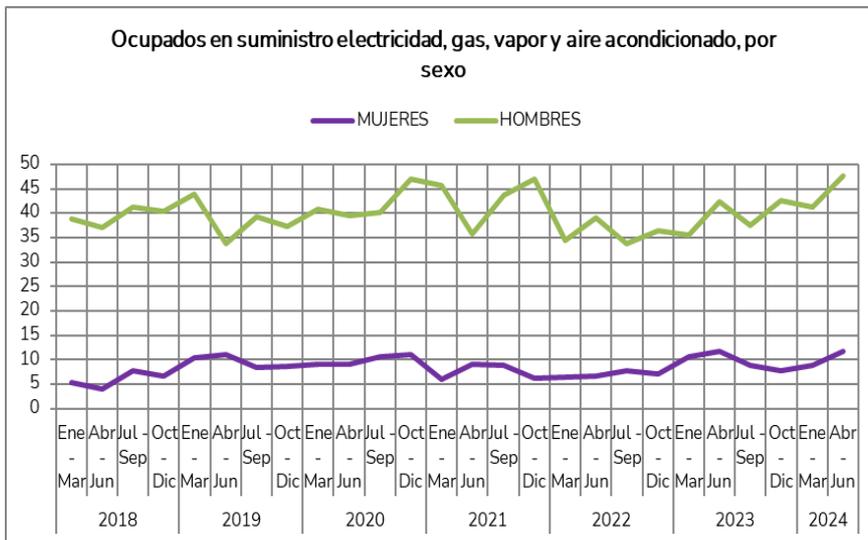
Tabla 5. Ocupados en el sector suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado por sexo

Trimestre calendario	2018 (miles de personas)			2023 (miles de personas)			Variación porcentual entre 2018 y 2023	
	Hombres	Mujeres	% mujeres	Hombres	Mujeres	% mujeres	Hombres	Mujeres
Ene-mar	38,95	5,39	12,2%	35,58	10,54	22,9%	-8,7	95,4
Abr- jun	37,10	3,93	9,6%	42,42	11,69	21,6%	14,3	197,4
Jul- sept	41,31	7,76	15,8%	37,55	8,77	18,9%	-9,1	13,1
Oct-dic	40,39	6,75	14,3%	42,58	7,78	15,4%	5,4	15,2

Fuente: Elaboración propia.

Comparando cuatro trimestres calendario de 2023 con 2018 (5 años) se observa en los cuatro trimestres **aumentos importantes en el volumen de ocupadas y aumentos menores y disminuciones en el volumen de ocupados hombres**. El total de ocupados en el sector aumenta. En consecuencia, la participación de las mujeres entre los ocupados del sector aumentó en los cuatro trimestres entre 2018 y 2023. El gráfico ilustra la trayectoria de los cuatro trimestres calendario, año por año.

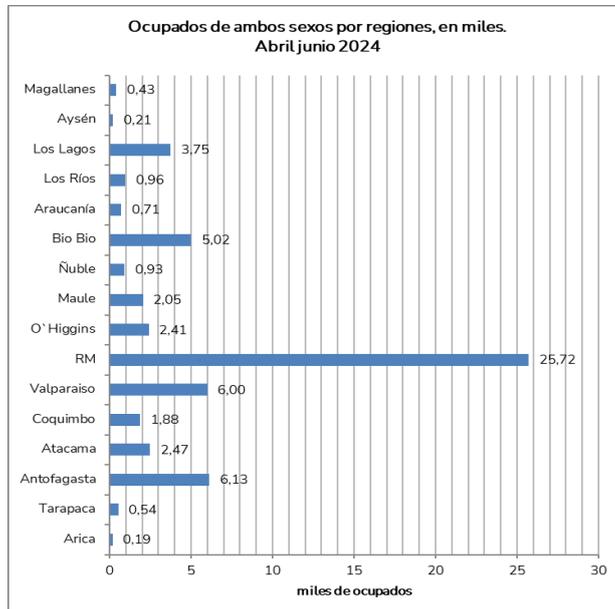
Figura 3. Ocupados en el sector suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado por sexo



Fuente: Elaboración propia.

La información por regiones para el último trimestre disponible (abril - junio 2024) muestra que el 43% se localiza en la Región Metropolitana, y le siguen Antofagasta, Valparaíso, Biobío y Los Lagos.

Figura 4. Ocupación por regiones del país



Fuente: Elaboración propia.

B. Encuesta de Caracterización Socio Económica realizada a los hogares - CASEN.

La Encuesta CASEN, que recoge información en base a una muestra de Hogares, publica una estimación de población ocupada de 54.391 personas en el sector “Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado” para el año 2022 y de ella el **18,7% son mujeres**. Por ser una encuesta

de hogares, incluye asalariados e independientes. Ambos datos son del orden de los que proporciona la ENE del INE.

En el siguiente cuadro se presentan los datos de población ocupada por sexo y la variación entre 2020 y 2022, tanto para el sector “Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado” como para el de “Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación”. Este cuadro se construyó según la CIU rev 4. La encuesta de 2020 se denomina CASEN en Pandemia 2020. Los ocupados en “Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado” aumentaron en los dos años un 13,8%, los hombres un punto más que las mujeres, lo que disminuyó levemente la participación de ellas.

Tabla 6. Población ocupada en los sectores de Energía, por sexo

Sexo	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado			Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación		
	2020	2022	Variación 2022/2020	2020	2022	Variación 2022/2020
Hombres	38.800	44.218	14,0	41.363	51.307	24,0
Mujeres	8.996	10.173	13,1	5.604	11.241	100,6
Total	47.796	54.391	13,8	46.967	62.548	33,2
% mujeres	18,8	18,7		11,9	18,0	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022)⁴

La evolución de los ocupados desde años anteriores sólo se publica con la clasificación para las ramas de actividad CIU rev 3, por lo que no resulta comparable con los datos de 2022. En el año 2020, con la CIU rev 3 se estima un total de 67.444 ocupados, en tanto con la CIU rev 4 se estiman 47.796 en Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado y 46.967 en Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación.

El siguiente cuadro muestra la evolución desde 2011 hasta 2020 de los ocupados por sexo en “Suministro de electricidad, gas y agua”, según la CIUU rev 3.

Tabla 7. Suministro de electricidad, gas y agua. Población expandida por sexo. EGA

	2011	2013	2015	2017	2020
EGA, Pob. expandida	60.275	43.809	55.587	64.985	67.444
Hombres	50.427	34.871	45.629	55.423	54.850
Mujeres	9.848	8.938	9.958	9.562	12.594
% mujeres	16,3	20,4	17,9	14,7	18,7
Población ocupada Total	7.348.834	7.774.258	8.121.739	8.520.076	8.085.366
% EGA sobre total	0,8	0,6	0,7	0,8	0,8
EGA Error estándar	0,08	0,04	0,04	0,04	0,05
EGA Muestra Casen	608	576	791	788	602

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022)⁵

⁴ Resultados CASEN_Trabajo_CASEN2022 Planilla de Excel Hoja 59. Nota: Para mantener la comparabilidad entre las series se utiliza la codificación de rama correspondiente a la CIU rev 4

⁵ Resultados CASEN_Trabajo_CASEN2022. Planilla de Excel hojas 57 y 58

La variación de la ocupación total en el sector EGA entre 2017 y 2020 fue de 3,8%, desagregado en **1% menos** para los hombres y 31,7% para las mujeres. El porcentaje de mujeres fluctuó entre 20,4 % en 2013 y 14,7% en 2017, sin presentar una tendencia única.

C. Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua (ENEGA).

La información proviene de empresas, organizaciones e instituciones del sector e incluye tanto a los asalariados contratados directamente como a los subcontratados. No se consideran en este análisis a los trabajadores por cuenta propia. Se utilizan las encuestas nacionales anuales de: Generación, Distribución y Transmisión de Electricidad (ENADE, ENADD y ENADT), la Encuesta Nacional Anual de Empresas de Gas (ENADG), y la Encuesta Nacional Anual de Empresas Sanitarias Agua Potable (ENAES). Todas estas encuestas están clasificadas bajo el grupo 3510 de la CIIU Rev 4, son de carácter censal y se agrupan en una única base de datos. La unidad de recolección es la empresa o unidad legal, según la definición homologada de unidad institucional establecida por Eurostat, y se recogen datos económicos y de personal desglosados por sexo.

Los resultados presentados corresponden a los años 2018 y 2022, mientras que la encuesta con datos de 2023 está en proceso. En los cuadros que se presentan a continuación, se consideran únicamente las empresas, organizaciones e instituciones clasificadas en el grupo “Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica y fabricación de gas”, que representa un subconjunto más reducido respecto a las encuestas de empleo previamente mencionadas, ya que, como se señaló, no incluye a los trabajadores independientes.

Tabla 8. Volumen de personas, hombres y mujeres por categorías y tipo de contratación y porcentaje de mujeres en 2018 y 2022.

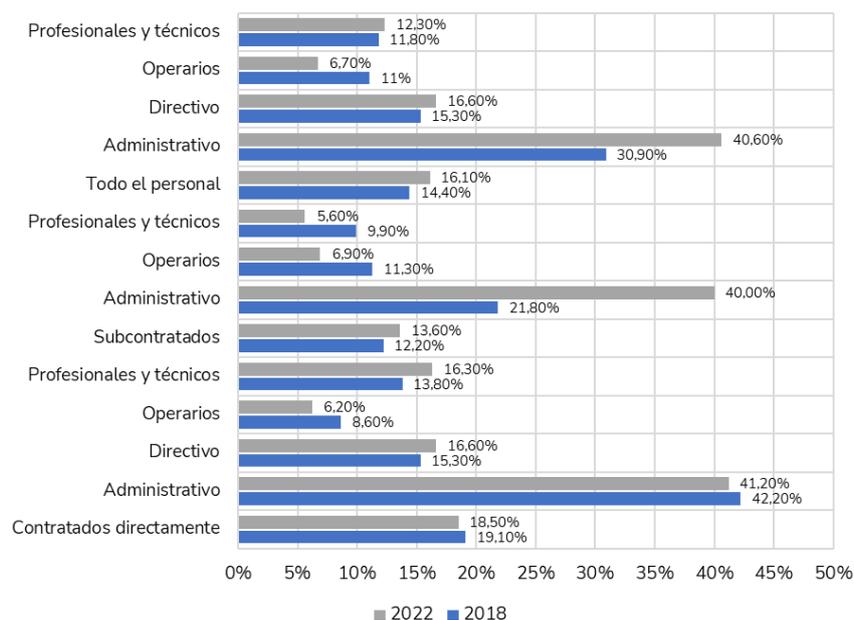
Categoría de personal	Hombres		Mujeres		Total		% de mujeres	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Contratados directamente	10.878	11.180	2.560	2.541	13.438	13.721	19,1	18,5%
Administrativo	1.675	1.533	1.224	1.074	2.899	2.607	42,2%	41,2%
Directivo	581	645	105	128	686	773	15,3%	16,6%
Operarios	2.287	3.243	215	214	2.502	3.457	8,6%	6,2%
Profesionales y técnicos	6.335	5.759	1.016	1.125	7.351	6.884	13,8%	16,3%
Subcontratados	25.682	11.277	3.583	1.771	29.265	13.048	12,2%	13,6%
Administrativo	2.809	1.675	785	1.115	3.594	2.790	21,8%	40,0%
Operarios	15.811	5.767	2.023	430	17.834	6.197	11,3%	6,9%
Profesionales y técnicos	7.062	3.835	775	226	7.837	4.061	9,9%	5,6%
Todo el personal	36.560	22.457	6.143	4.312	42.703	26.769	14,4%	16,1%
Administrativo	4.484	3.208	2.009	2.189	6.493	5.397	30,9%	40,6%
Directivo	581	645	105	128	686	773	15,3%	16,6%
Operarios	18.098	9.010	2.238	644	20.336	9.654	11,0%	6,7%
Profesionales y técnicos	13.397	9.594	1.791	1.351	15.188	10.945	11,8%	12,3%

Fuente: ENEGA (2022)

Hay una disminución importante de personal desde 42.703 personas en 2018 a 26.769 en 2022, diferente por sexo y la participación de las mujeres entre todos los ocupados sube desde un 14,4% en 2018 a un 16,1% en 2022. Varía en las categorías siendo de alrededor de 40% en el personal administrativo, 15% en el personal directivo, algo más del 10% en el personal profesional y técnico y un bajo porcentaje entre los operarios.

Hay diferencias de participación de mujeres entre personal contratado directamente y personal subcontratado. En todas las categorías, excepto operarias, las mujeres están más representadas en el personal contratado directamente.

Figura 5. Porcentaje de mujeres contratadas (2018-2022)



Fuente: ENEGA (2022)

El personal total disminuyó en 37,3%, los hombres más fuertemente que las mujeres. Ellos disminuyeron en 38,6% y ellas en 29,8%. Los únicos aumentos se observaron en el personal directivo, que aumentó para ambos sexos y que sólo se contrata directamente. En los operarios, que disminuyeron en 52,5% para ambos sexos, hubo simultáneamente un cambio importante en la forma de contratación: se redujo drásticamente la subcontratación de hombres, que son la mayoría, y en parte se reemplazó por operarios contratados directamente. El personal administrativo disminuyó en 16,9%, sin embargo, las mujeres administrativas aumentaron un 9%, porcentaje que se descompone en un aumento de 42% en las administrativas subcontratadas y una disminución de 12,3% en las contratadas directamente. El porcentaje de mujeres administrativas subió del 30,9% en 2018 a 40,6% en 2022. El

personal de profesionales y técnicos también disminuyó, casi por igual para ambos sexos y en el caso de las mujeres con un aumento de las contratadas directamente.

Tabla 9. Variaciones porcentuales del personal entre 2022 y 2018 por categoría y sexo

Categoría de personal	Hombres	Mujeres	Total
Contratados directamente	2,8	-0,7	2,1
Administrativo	-8,5	-12,3	-10,1
Directivo	11,0	21,9	12,7
Operarios	41,8	-0,5	38,2
Profesionales y técnicos	-9,1	10,7	-6,4
Subcontratados	-56,1	-50,6	-55,4
Administrativo	-40,4	42,0	-22,4
Operarios	-63,5	-78,7	-65,3
Profesionales y técnicos	-45,7	-70,8	-48,2
Todo el personal	-38,6	-29,8	-37,3
Administrativo	-28,5	9,0	-16,9
Directivo	11,0	21,9	12,7
Operarios	-50,2	-71,2	-52,5
Profesionales y técnicos	-28,4	-24,6	-27,9

Fuente: ENEGA (2022).

Esta encuesta también recoge información sobre las remuneraciones, desglosadas por tipo de contrato y sexo. Para el año 2022, se publican los promedios anuales de salarios para el personal contratado de ambos sexos. Utilizando un índice donde el promedio salarial de los operarios se fija en 100, se obtiene un valor de 128 para el personal administrativo, 188 para el personal profesional y técnico, y 541 para el estamento directivo, independientemente del sexo.

D. Encuesta Nacional de Condiciones Laborales. ENCLA. Dirección del Trabajo, INE.

La encuesta está dirigida a empresas, organizaciones e instituciones con cinco o más trabajadores/as contratados/as directamente, que estén registradas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y cuyas relaciones laborales se rijan por el Código del Trabajo. Desde 1998, la Dirección del Trabajo (DT) ha realizado esta encuesta de manera periódica. En la ENCLA 2019, el Instituto Nacional de Estadísticas fue el encargado de encuestar aproximadamente a 4.200 empresas, organizaciones e instituciones en todas las regiones del país.

Definición del sector: D-E, que incluye el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (D), así como el suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (E), clasificados según la CIU4.CL 2012.

De acuerdo con el Informe de Resultados de la Novena Encuesta Laboral 2019, basado en datos de 2018, la ENCLA abarcaba un marco de 79.437 empresas, organizaciones e instituciones en todos los sectores, de las cuales 467 formaron parte de la muestra. En el sector D+E, el marco muestral fue de 3.670 empresas, organizaciones e instituciones, de las cuales se seleccionaron 91 para la muestra, estimando un total de 48.295 trabajadores de ambos sexos. Según esta estimación, 8.149 eran mujeres y 40.146 hombres, lo que representa un 16,9% de mujeres en el sector.

Para el sector D+E, no se dispone de información publicada desglosada por sexo y categorías laborales. En cuanto a remuneraciones, la encuesta indaga sobre el porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$432.000. En este sector, el 17,3% de los trabajadores percibe salarios por debajo de este umbral, sin diferencias significativas entre mujeres (17,5%) y

hombres (17,3%). Estos resultados confirman que el sector ofrece mejores remuneraciones en comparación con el promedio general, ya que, en el conjunto de sectores, el 34,2% de las mujeres y el 23,9% de los hombres reciben sueldos menores a \$432.000.

Además, la ENCLA analiza la proporción de trabajadores extranjeros y encuentra que, en el sector D+E, la proporción de mujeres es ligeramente mayor, siendo similar a la observada en todos los sectores.

Tabla 10. Porcentaje de trabajadores extranjeros sobre el total de la dotación, por sector D+E.

% extranjeros sobre dotación	D+E	Total
Mujeres	7,6	7,6
Hombres	7,3	8,1
Total	7,3	7,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Dirección del Trabajo ENCLA (2021).

E. Registro administrativo de la Superintendencia de Seguridad Social. (SUSESOS)

Se consultó el Boletín de Estadísticas de Seguridad Social 2023, que abarca diez capítulos y 167 cuadros, y proporciona información anual sobre las principales variables relacionadas con los regímenes previsionales y asistenciales fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social (Superintendencia de Seguridad Social, 2024).

Tabla 11. Estadísticas para el sector “Suministro de electricidad, gas y agua”

Glosario Ley N° 16.744	Mutualidades ⁶	ISL ⁷	Suma
Número promedio mensual de trabajadores protegidos	34.181	3.789	37.970
Hombres	26.716	2.486	29.202
Mujeres	7.465	1.303	8.768
Porcentaje de mujeres	21,8 %	34,4 %	23,1 %
Número promedio mensual de entidades empleadoras cotizantes	1.221	1.742	2.963
Número promedio mensual de trabajadores por los que se cotizó	34.000	3.714	37.714

Fuente: Elaboración propia en base a la ley N° 16.744⁸

⁶ Para las estadísticas presentadas, las mutualidades son: Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad C.Ch.C, Instituto de Seguridad del Trabajo. Corresponde al total de trabajadores por quienes se declararon cotizaciones, independientemente que se hayan pagado o no. Incluye trabajadores independientes.

⁷ Instituto de Seguridad Laboral. Corresponde al total de trabajadores por quienes se pagaron cotizaciones. Incluye información administradores delegados

⁸ La Ley 16.744 declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Tabla 12. Número promedio mensual de trabajadores por los que se cotizó para el seguro de la ley n° 16.744 por regiones. Suministro de electricidad, gas y agua

REGIONES	En el instituto de seguridad laboral ⁹	En las mutualidades de empleadores	Suma
De Arica y Parinacota	54	102	156
De Tarapacá	37	350	387
De Antofagasta	61	690	751
De Atacama	75	313	388
De Coquimbo	232	564	796
De Valparaíso	341	2.744	3.085
Del Libertador Gral. Bdo. O'Higgins	347	815	1.162
Del Maule	451	1.187	1.638
De Ñuble	337	415	752
Del Biobío	253	2.083	2.336
De La Araucanía	432	1.149	1.581
De Los Ríos	206	424	630
De Los Lagos	340	2.797	3.137
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	61	146	207
De Magallanes y la Antártica Chilena	12	255	267
Metropolitana de Santiago	470	19.965	20.435
Sin información	5	0	5
TOTAL	3.714	33.999	37.713

Fuente: Elaboración propia en base a la ley N° 16.744

En la Región Metropolitana se concentra el 54,2% de los trabajadores, seguida en importancia por las regiones de Los Lagos y Valparaíso. La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) registra mensualmente los empleos creados, destruidos y el empleo total de las empresas, organizaciones e instituciones, desglosado por sexo y rama de actividad. El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) calcula ciertos indicadores a partir de los Registros Administrativos que proporciona la SUSESO, los cuales provienen principalmente del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N°16.744).

Entre los principales indicadores se encuentran:

- **Tasa de Entrada Laboral (TEL):** Cociente entre la suma de todos los empleos creados por las empresas, organizaciones e instituciones entre los periodos t y t-h, y la suma de los empleos de cada empresa en el periodo t. Para el cálculo de este indicador, h corresponde a 12 meses.
- **Tasa de Salida Laboral (TSL):** Cociente entre la suma de todos los empleos destruidos por las empresas, organizaciones e instituciones entre los periodos t y t-h, y la suma de los empleos de cada empresa en el periodo t. Para este cálculo, h también es igual a 12 meses.
- **Tasa de Rotación Laboral Neta (TRL Neta):** Mide los niveles de movimiento de los trabajadores en el sector del empleo asalariado formal durante un periodo de 12 meses. Se calcula como la diferencia en puntos entre la Tasa de Entrada y la Tasa de Salida.

⁹ Incluye información de administradores delegados. Fuente: Observatorio SST actualizado al 7 de marzo 2024

*Tabla 13. Tasas de entrada, de salida y rotación neta de trabajadores a doce meses, por sexo.
Suministro de electricidad, gas y agua*

Meses	Año 2018						Año 2023					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	TEL %	TSL %	TRL Neta pp	TEL %	TSL %	TRL Neta pp	TEL %	TSL %	TRL Neta pp	TEL %	TSL %	TRL Neta pp
Enero							26,7	19,6	7,1	27,4	21,3	6,1
Febrero	23,9	22,6	1,3	27,0	27,0	0,0	26,6	20,4	6,2	27,2	22,0	5,2
Marzo	24,9	22,8	2,1	27,6	26,8	0,9	26,9	19,8	7,1	28,0	20,9	7,1
Abril	24,5	23,7	0,8	27,4	26,6	0,7	27,4	18,9	8,5	28,2	19,8	8,4
Mayo	24,2	23,0	1,2	27,0	26,1	0,9	27,0	19,6	7,4	27,9	20,0	7,9
Junio	26,2	25,6	0,6	29,0	28,6	0,3	27,4	19,7	7,7	27,6	20,5	7,1
Julio	25,7	25,4	0,3	29,4	28,6	0,7	26,5	19,9	6,6	28,2	19,7	8,5
Agosto							26,2	19,6	6,6	27,2	19,4	7,8
Septiembre	25,3	26,0	-0,7	29,3	29,0	0,3	25,6	19,5	6,1	26,9	19,6	7,3
Octubre	26,0	26,2	-0,2	28,7	28,9	0,1	24,9	18,4	6,5	26,2	19,1	7,1
Noviembre	26,2	26,8	-0,6	28,3	28,7	0,5	23,9	18,5	5,4	25,6	19,3	6,3
Diciembre	19,1	20,1	-1,0	20,8	22,7	-1,9	23,5	18,6	4,9	24,8	19,1	5,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (2023), Superintendencia de Seguridad Social (2024)

Entre febrero y junio de 2018, los hombres presentan tasas netas positivas, es decir, ingresan al empleo en mayor proporción de la que salen, superando a las mujeres y generando en esos meses una brecha desfavorable para ellas. Sin embargo, desde julio hasta noviembre de ese mismo año, la situación cambia, con más salidas que entradas de hombres al empleo, mientras que las mujeres mantienen indicadores positivos. A lo largo de todo el año, las mujeres registran tasas de entrada y salida superiores a las de los hombres, lo que indica una mayor rotación laboral entre ellas.

En 2023, la situación cambió significativamente: las tasas de salida disminuyeron para ambos sexos, mientras que las tasas de entrada se mantuvieron altas, lo que reflejó una mayor retención de personal de ambos géneros sin que se apreciara una brecha considerable entre hombres y mujeres.

F. Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023 Evolución 2020-2023

El informe incluye a las entidades emisoras de valores para el año 2023 y analiza los principales indicadores de género que las empresas reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de las NCG 386 y 461. La muestra de este año está compuesta por 466 de las 651 entidades inscritas en el Registro de Emisores de Valores. De estas, 33 corresponden al sector de Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado, representando el 7,1% del total, y 26 pertenecen al sector de Suministro de Agua, Evacuación de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Descontaminación, que constituye el 5,6% del total.

En cuanto a la participación de las mujeres en el sector de Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado, el mayor aumento se ha observado en las posiciones de gerencia de primera línea,

seguido de un incremento entre las directoras. Sin embargo, la proporción de mujeres en el conjunto de trabajadoras ha permanecido sin cambios.

Tabla 14. Participación femenina según nivel jerárquico en Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado

Año	Mujeres trabajadoras	Mujeres en gerencia de primera línea	Mujeres directoras
2020	21,46%	14,43%	12,94%
2021	24,52%	16,23%	17,82%
2022	22,41%	13,22%	18,13%
2023	23,92%	20,45%	25,15%
Var 2020-2023	2,5 punto	6 puntos	5,3 puntos

Fuente: Fundación Chile Mujeres et al. (2024)

Los indicadores para el año 2023, informados en la página 28 del informe, son levemente distintos.

Tabla 15. Participación femenina en los distintos niveles jerárquicos por industria en 2023. Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado

Nivel de responsabilidad	% mujeres
Directoras	26,0 %
Gerentas de primera línea	20,1 %
Trabajadoras	23,6 %

Fuente: Fundación Chile Mujeres et al. (2024)

El informe también publica la brecha salarial de género, calculada con la información que estas empresas reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). En el sector de "Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado", la brecha salarial en el nivel ejecutivo es del 10,4%, mientras que en el nivel administrativo y medio es del 7,4% en el año 2023.

El informe aclara: "Cabe señalar que no todas las empresas reportan la brecha salarial según lo establecido en las NCG mencionadas anteriormente. Por ello, el número de empresas consideradas para este indicador es un subconjunto del total analizado en el resto de los indicadores del reporte".

Para el periodo analizado, entre 2020 y 2023, se reporta la brecha salarial en 144 empresas a nivel administrativo y medio, y en 100 empresas para el nivel ejecutivo.

Asimismo, se publica una lista de 33 empresas del sector energético incluidas en el informe de 2023.

Tabla 16. Empresas del sector energético incluidas en el informe de 2023

Empresas incluidas en el 2023	
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	Empresas Lipigas S.A.
Aes Andes S.A.	Enel Distribución Chile S.A.
Cge Transmisión S.A	Enel Generación Chile S.A.
Chilquinta Distribución S.A.	Enel Green Power Chile S.A.
Cintac S.A.	Energía de Casablanca S.A.
Colbun S.A.	Energía Latina S.A.
Compañía Eléctrica del Litoral S.A.	Engie Energía Chile S.A.
Compañía Eléctrica Osorno S.A.	Entasa Generación Chile S.A. I
Compañía General de Electricidad S.A.	Nterchile S.A. Luzlinares S.A.
Conexion Kimal Lo Aguirre S.A.	Luzparral S.A.
Eléctrica Puntilla S.A.	Metrogas S.A.
Eletrans Iii S.A.	Sistema de Transmisión del Sur S.A.
Empresa Eléctrica de Aisén S.A.	Sociedad Agrícola y Servicios Isla De Pascua Ltda.
Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.	Sociedad Austral de Electricidad S.A.
Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.	Sociedad Transmisora Metropolitana Ii S.A.
Empresa Eléctrica Puente Alto S.A.	Transelec S.A.
Empresas Gasco S.A.	

Fuente: Fundación Chile Mujeres et al. (2024)

G. Síntesis de la información sobre el mercado laboral en el sector energía:

Tabla 17. Participación femenina en el mercado laboral del sector energía

Fuente y año	Ámbito	Total	Mujeres
INE ENE Encuesta de Hogares. Oct-Dic 2023	Suministro de Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	50.360	7.780
Ministerio De Desarrollo Social. Encuesta de hogares CASEN. Año 2022	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	54.391	10.173
INE. Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua (ENEGA).	Suministro de Electricidad, Gas y Agua	26.769	4.312
Contratados directamente		(13.721)	(2.541)
Subcontratados		(23.048)	(1.771)
Dirección del Trabajo, INE. Encuesta Nacional de Condiciones Laborales. ENCLA 2018	D+E = D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado +E Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.	48.295	8.149
Superintendencia de Seguridad Social. (SUSESO). Registro administrativo 2023. Número promedio mensual de trabajadores protegidos por el seguro de la ley n° 16.744	Suministro de electricidad, gas y agua	37.970	8.768

Fuente: Elaboración propia

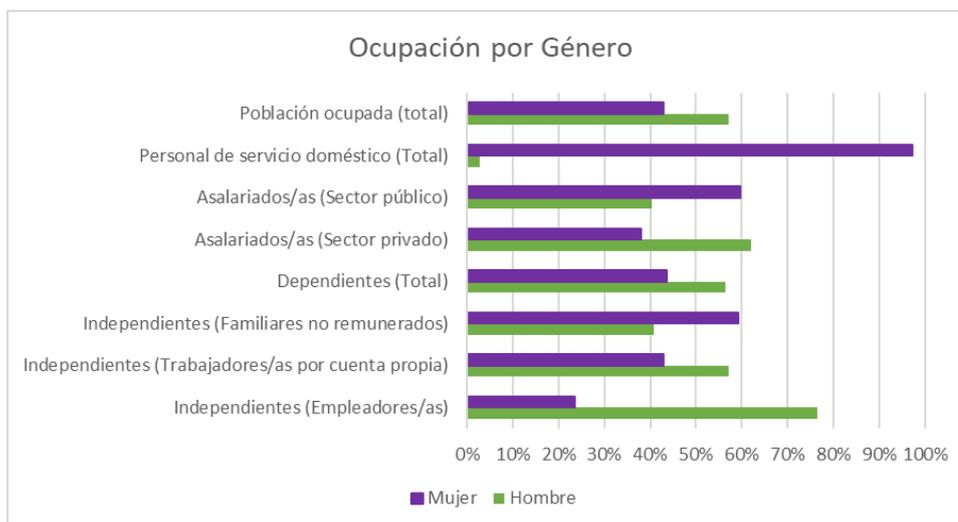
5.1.5.2. Panorama estadístico por género del mercado laboral global según situación ocupacional y actividades económicas

- Encuesta Nacional de Empleo:

La siguiente gráfica proporciona una comparación visual entre hombres y mujeres en diferentes categorías de ocupación de la población ocupada, lo que permite identificar rápidamente las diferencias (mujeres en morado y hombres en verde), reflejando la persistencia de disparidades de género en las

diversas categorías, especialmente en el servicio doméstico, donde las mujeres son la gran mayoría, mientras que en otros sectores, como los empleadores independientes y los asalariados en el sector privado, los hombres tienen una representación significativamente mayor.

Figura 6. Personas ocupadas por categorías de ocupación y sexo

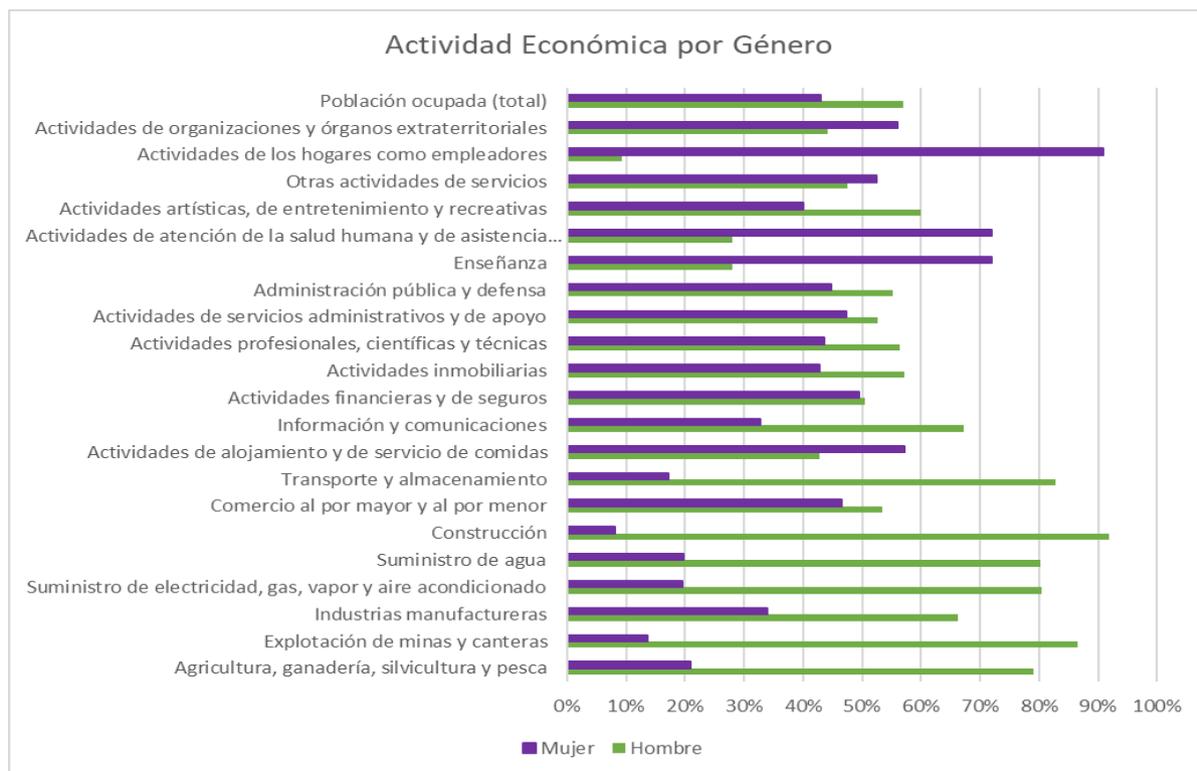


Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENE 2024.

Al revisar el personal de servicio doméstico, se observa que las mujeres, representan más del 97% de los trabajadores en este sector. En cuanto a los asalariados del sector público, las mujeres tienen una participación considerablemente alta, superando a los hombres. Sin embargo, en el sector privado, la situación es opuesta, con una mayor representación masculina. Entre los trabajadores dependientes, los hombres también predominan.

En el grupo de los trabajadores independientes, se identifican tres subcategorías: (1) Familiares no remunerados, donde las mujeres superan ligeramente a los hombres; (2) Trabajadores por cuenta propia, con una participación masculina significativamente mayor; y (3) Empleadores, donde la diferencia de género es más pronunciada, con los hombres dominando más del 70% de esta categoría. Finalmente, en la población ocupada total, se observa una ligera preponderancia masculina en la participación laboral. En la siguiente tabla se presenta una distribución de la población ocupada en las diferentes actividades económicas, diferenciada por género.

Figura 7. Personas ocupadas por actividad económica y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos del primer trimestre de la ENE 2024.

En esta gráfica, se observa que la participación femenina es predominante en las actividades de los hogares como empleadores, que comprenden principalmente el servicio doméstico, donde las mujeres representan cerca del 90%. Además, se destaca una mayor presencia femenina en actividades de enseñanza, atención a la salud humana y de asistencia social, y actividades administrativas y de apoyo. Por otro lado, los hombres tienen una mayor representación en sectores como explotación de minas y canteras, industria manufacturera, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y construcción, donde superan ampliamente a las mujeres, con más del 70% en algunos casos.

En cuanto a la población ocupada total, se observa una participación equilibrada entre hombres y mujeres. Sin embargo, la gráfica pone en evidencia claras divisiones de género en varias industrias, reflejando tendencias tradicionales de segregación laboral por género, con mujeres concentradas en sectores de servicios y educación, y los hombres en sectores industriales y agrícolas.

5.1.5.3. Participación de las mujeres en diferentes niveles corporativos en empresas de todos los sectores económicos

El Quinto reporte de indicadores de género de las empresas en Chile (2023) informa sobre la presencia de mujeres en puestos de dirección obtenida de una muestra de 466 empresas, organizaciones e instituciones que cotizan en bolsa, inscritas en el Registro de Emisores de Valores y que informan a la Comisión para el Mercado Financiero. en este año.

Tabla 18. Proporción de mujeres en las organizaciones, gerencias de primera línea y directorios en todos los sectores

Indicador	Mujeres	Hombres
% de personas en puestos de director/a	15,9%	84,1%
% de personas en puestos de gerentes de primera línea	23%	77%
% de personas en otros puestos	38,8%	61,2%

Fuente: Elaboración propia con información de Fundación Chile Mujeres et al. (2024)

Tabla 19. Participación femenina por rubro de actividad económica según nivel jerárquico 2023

Actividad económica	% Mujeres en gerencia de primera línea	% Mujeres directoras
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	14,81%	5,3%
Actividades financieras y de seguros	27,28%	16,6%
Actividades inmobiliarias	32,4%	17,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12,2%	12,5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	18,9%	13,2%
Construcción	12,6%	5,7%
Enseñanza	25%	28,6%
Explotación de minas y canteras	13,3%	22,6%
Industria manufacturera	19,9%	15,7%
Información y comunicaciones	24,2%	34,4%
Otras actividades de servicios	38%	16,67%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	21,05%	20,98%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	20,45%	25,15%
Transporte y almacenamiento	18,48%	21,12%

Fuente: Elaboración propia con información de Fundación Chile Mujeres et al. (2024)

5.1.6. Análisis de las desigualdades respecto a género en el sector energético chileno

A continuación, se presenta un resumen de las políticas e iniciativas realizadas hasta la fecha por Chile en el ámbito de la igualdad de género y diversidad en el sector energético, con el objetivo de reducir las brechas y superar los obstáculos identificados:

Tabla 20. Análisis de las desigualdades de género en el sector energético chileno

Brecha	Obstáculos	Medidas y Políticas hasta la fecha
Sistema Público		
Programas educativos y de capacitación	Desconexión programas educativos y formación STEM Ausencia de programas de formación continua Discontinuidad entre los contenidos de la formación técnica y requisitos de nuevas calificaciones exigidas por una transición energética justa.	Informar y difundir contenido de leyes, planes y programas Nacionales sobre igualdad de género.
Señales desde el sector público hacia las empresas	Políticas y programas ciegos a las diversidades. Debilidad en los procesos de institucionalización de género en las políticas, programas e instancias orgánicas Ausencia de orientaciones y seguimientos de compromisos asumidos en torno a la igualdad de género.	Mesas público-privadas a nivel social y local Compromisos con medidas de igualdad de género y diversidad. Seguimiento y divulgación de los resultados de los compromisos asumidos Divulgación por parte de las instituciones sobre la composición de género de sus Directorios, Consejos de Administración, Alta dirección Certificaciones, Premios y subvenciones Programas de formación, Reportes anuales Las sanciones por incumplimiento: sistemas de advertencia, multas.
Ecosistema energía	Escasa sensibilidad y conocimiento sobre los aportes de la diversidad y de las mujeres a los procesos de transición energético-justa Desconsideración de los problemas y necesidades específicas de las mujeres y de otros grupos	Redes de mujeres profesionales, técnicas en energía Acciones destinadas a elevar la visibilidad para aumentar la representación de las mujeres en la fuerza laboral. Estudios y publicaciones sobre el tema Programas de Mentoría y liderazgos Generación de Instancias público-privada para definir y dar seguimiento a agendas comunes Colaboración instituciones educativas y técnicas con las empresas.

Brecha	Obstáculos	Medidas y Políticas hasta la fecha
A nivel empresa		
Políticas institucionales	Ausencia de medidas a favor de la igualdad de género Ausencia planes de igualdad y diversidad: Ausencia inclusión de la dimensión de género en sistemas de gestión: Normas y procedimientos Inexistencia de un comité de género	Creación de una instancia o comité de género Incluir la igualdad de género y diversidad en los sistemas de gestión Planes de igualdad y diversidad: elaboración participativa, seguimiento y evaluación con indicadores
Subrepresentación de las mujeres en el sector	Sesgos inconscientes afectan la contratación, promoción y desarrollo profesional de las mujeres. Dinámicas de trabajo que expulsan a mujeres y miembros de grupos vulnerables.	Políticas que promuevan contratación y promoción de mujeres: Transparencia y equidad de la contratación (subvenciones) Cuotas de género en los cargos de dirección y equilibrio de género en directorios. Mentoría y Formación de liderazgos.
Condiciones de trabajo y trayectorias laborales Diferencias en los tiempos de permanencia y rotación en las empresas del sector	Brechas salariales Desigual acceso a capacitación Escasa transparencia de criterios de fijación de salarios. Sistema de promociones por designación autoridad y no por concurso Insuficientes mecanismos de consulta sobre grado de satisfacción, de acuerdo con las políticas y propuestas de colaboradores/as.	Desagregación de la información producida por sexo Auditorías salariales, transparencia salarial (publicación datos salariales), acceso equitativo a programas de capacitación y de acceso a la formación continua Evaluaciones de desempeño. Promociones por postulaciones Reducción de brechas salariales Mayor equidad de género en itinerarios laborales: promociones vía concurso Establecimiento de metas de reducción salarial
Segregación horizontal y vertical	Distribución desigual en los puestos de trabajo y en la línea de valor, subrepresentación en puestos de ingeniería y técnicos, sobre representación en actividades de regulación (abogadas) comunicaciones, administrativas, de relación con las comunidades Menor acceso a cargos de dirección técnica y directorios.	Colaboración con carreras STEM e institutos tecnológicos para atraer a mujeres Acceso a nuevas capacitaciones técnicas y digitales que habiliten el desempeño de nuevas ocupaciones que se generan en el sector de energía en el proceso de transición energética. Programas de liderazgos y mentorías. Incrementar presencia de mujeres en directorios y cargos directivos
Cultura organizacional	Cultura organizacional dominada por valores y comportamientos y prioridad atribuida al modelo masculino heterosexual y blanco. Sesgos inconscientes operan en la contratación, promoción y evaluación de desempeño. Prejuicios sobre la menor disponibilidad de las mujeres para asumir roles exigentes, o asistir a programas de capacitación.	Programas que promuevan la diversidad y la inclusión dentro de la cultura organizacional, así como la creación de comités de igualdad de género. Formación sobre los efectos de los sesgos inconscientes en las trayectorias laborales de trabajadoras en todos los niveles de la organización Reconocimientos y premios al desempeño de las mujeres Formación de equipos interdisciplinarios con equilibrio de género.
Violencia de género	Acoso laboral y sexual, más frecuente en roles técnicos y operativos de parte de supervisores, compañeros y clientes Otras expresiones de violencia: digital, psicológica y material	Comité de género Protocolo de género Instancias y procedimientos de denuncias conocidos y evaluados

Brecha	Obstáculos	Medidas y Políticas hasta la fecha
<p>Baja presencia de mujeres y otros grupos y actividades de I+D, innovación y emprendimiento</p>	<p>Políticas y criterios basados en modelo masculino dominante, ciegos a la diversidad Escasa difusión de los aportes de las mujeres Brechas en el acceso a: proyectos I +D, innovación y emprendimiento. Acceso a becas, Acceso a fondos de innovación Menor número de postulaciones presentadas y aprobadas</p>	<p>Cuotas o metas de contratación de mujeres en puestos de I+D, y en posiciones de liderazgo dentro de organizaciones de innovación Becas específicas para mujeres Subvenciones y premios para proyectos liderados por mujeres que reconozcan su contribución Redes de mujeres de ciencias e innovación Programas de mentorías Promover equipos liderados por mujeres Flexibilidad en los tiempos de duración de las carreras y entrega de proyectos</p>
<p>Conciliación vida laboral, familiar y personal</p>	<p>Ausencia de políticas de conciliación Horarios inflexibles Licencias dirigidas sólo a las madres Representaciones culturales con sesgo de género sobre la asunción de tareas domésticas, de cuidado, de manejo de conflictos familiares Representaciones culturales que subordinan las dimensiones profesionales y de liderazgos de las mujeres a las responsabilidades familiares y los trabajos profesionales a los administrativos de baja posibilidad de innovación o riesgo</p>	<p>Flexibilidad laboral: tiempo parcial, teletrabajo, horario flexible o el trabajo compartido horarios adaptados, licencias extendidas de maternidad/paternidad; guarderías y licencia parental compartida Políticas de conciliación en las empresas dirigidas a hombres y mujeres.</p>

Fuente: Elaboración Propia

5.1.6. Iniciativas de género en el sector privado

En el país se presenta una amplia comunidad de organizaciones relacionadas al sector energético, razón por la cual adquiere relevancia su participación de forma activa en el compromiso con la equidad de género. En esta sección se presentan algunas acciones de gran valor para el fomento de la participación de la mujer en Energía.

Tabla 21. Acciones emprendidas por las empresas en el sector energía

Empresa	Principales iniciativas de género	Descripción
Schneider Electric	Diversidad de género en contratación y liderazgo	Aumento de la diversidad en la contratación (50%), en la gestión de primera línea (40%) y equipos de liderazgo (30%).
Abastible	Desarrollo de talento femenino y liderazgo	Promueve la inclusión de mujeres en todos los niveles. En 2023, 23% de su fuerza laboral eran mujeres.
Enel Green Power	Inclusión de género en el liderazgo y proyectos	En 2023, Enel Green Power incluyó políticas de diversidad e igualdad. 23% de su personal son mujeres, con un enfoque en fomentar el liderazgo femenino.
Mainstream Renewable Power	Balace de género en la plantilla y programas de liderazgo	El 41% de los empleados son mujeres. Estableció programas de formación y capacitación para mujeres, además de programas de liderazgo.
Colbún	Inclusión y desarrollo de talento femenino	En 2023, Colbún aumentó la participación femenina al 23%, promoviendo políticas de desarrollo de talento y liderazgo femenino.
Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE)	Programas de capacitación y promoción de mujeres en sostenibilidad	Fomenta la igualdad de oportunidades a través de programas de educación y capacitación en temas de sostenibilidad y energía, con un enfoque en mujeres.

Fuente: Elaboración propia (2024).

5.1.7. Resumen: Instrumentos e iniciativas de género y otros grupos de protección en Chile

Esta sección analiza los instrumentos e iniciativas que buscan abordar las brechas de género y la inclusión de otros grupos de protección en el sector energético. Se busca comprender el marco normativo y las acciones que se han implementado para promover la equidad en la industria. (Ver Tabla 22)

Tabla 22. Instrumentos del sector energético que abordan el tema de género

Instrumento	Descripción
Política Energética 2050	Establece la necesidad de desarrollar agendas de energía y destaca la importancia de implementar planes específicos, aunque no establece directamente principios de género e inclusión, lo maneja de manera transversal.
Agenda de Energía 2022-2026	Se fundamenta en los principios transversales de enfoque de derechos humanos y género, transición socio-ecológica justa y cambio climático, descentralización y armonía territorial, eficiencia energética, y educación e información ciudadana.

Agenda Institucional de Igualdad de Género e Inclusión 2022-2026	Tiene como objetivo consolidar la inclusión, eliminando barreras y exclusiones arbitrarias. Para ello, se implementarán iniciativas específicas para las problemáticas de género y otros grupos de protección.
Mesa Público-Privada de Energía y Género (Energía+Mujeres)	Mesa integrada por representantes de organizaciones, gremios e instituciones del sector, promueve cambios estructurales en las organizaciones para incrementar la participación de mujeres y otros grupos de protección en toda la cadena de valor de la industria energética.
Oficina de Género y Derechos Humanos	Desempeña un papel fundamental en la centralización de la información, la producción de conocimiento y la sensibilización sobre igualdad de género, inclusión y derechos humanos en la industria energética.

Fuente: Elaboración propia (2024), con información del Informe 1

Algunas de las acciones logradas gracias a los instrumentos institucionales de género e inclusión en el sector energía desde el 2017 fueron:

La promoción de emprendimientos femeninos a través del concurso Fondo de Acceso a la Energía (FAE), el proyecto de “Energía renovable no convencional en comunidades mapuches” y la política de “Desarrollo local sostenible y asociativo”

La incorporación de género en políticas públicas en programas como “Comuna Energética”, “Planes energéticos regionales (PER)”, Comisiones Regionales de Desarrollo Energético (CRDE), “Mi Hogar eficiente”, “Más leña seca”, “Conducción eficiente”

Alianzas estratégicas con CONICYT y otros organismos para brindar la especialización de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo dentro del sector energético, con programas como “Women in Energy” de WEC Chile.

El desarrollo de acciones de inclusión como el manual de lenguaje inclusivo, la implementación del protocolo de conciliación laboral y la adopción de procesos de reclutamiento y selección más inclusivos

La realización de Seminarios y Conversatorios para sensibilizar sobre el rol de las mujeres en el sector energía, como “Desafíos para la inclusión y Diversidad en la Ingeniería”, “LATAM Women Empowerment Forum 2019” y “Mujeres Líderes en Energía”; así como de ferias laborales para promover la inclusión de la mujer

La elaboración del 1° Diagnóstico para identificar barreras y brechas de género en el sector, estableciendo una línea base para el futuro, el 1° Estudio de Sesgos Inconscientes en la industria eléctrica y posteriores diagnósticos de género en diversas instituciones del sector

El desarrollo de iniciativas específicas en regiones del país, adaptadas a las necesidades locales y regionales, como el “Program Win Win”, la “Iniciativa de Paridad de Género (IPG)”, entre otras.

La publicación de las iniciativas de género implementadas por las empresas privadas

Creación de la primera “Oficina de Género y Derechos Humanos”, la primera “Asociación de Mujeres en energía de Chile AG”, y varias redes de mujeres, fomentando la conectividad.

5.1.8. Resumen: Brechas y barreras de género y de otros grupos de protección

5.1.8.1. Brechas

En la Tabla 23, se presenta un breve resumen de los hallazgos respecto a brechas de género identificadas en la búsqueda bibliográfica.

Tabla 23. Brechas de género identificadas en el sector energía en Chile

Brecha	Tamaño de la brecha	
	Nacional	Sectorial
Brecha de género en la participación en el mercado de trabajo del sector energía	Diferencia entre mujeres y hombres del 19.4%	Se reporta que en el sector la participación de mujeres se encuentra entre el 18.9% y el 23.6%
Menor participación de mujeres en cargos de liderazgo (directorios, gerencias, CEOs, etc.)	La representación de mujeres en miembros directorios es de 17.1%	La representación de mujeres en cargos directivos es de 16.6% a 23.6%
Brecha salarial de género*	15.4%	24%
Brecha de género en el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado	Las mujeres invierten 23 horas semanales más que los hombres	s.d.
Brecha en educación STEM	La representación de mujeres en personas graduadas en STEM es de 28%	s.d.

*Brecha salarial de género: diferencia entre el valor del indicador para los hombres y el valor para las mujeres como porcentaje del valor para los hombres

Fuente: Elaboración propia.

5.1.8.2. Barreras

En la Tabla 24 se presenta un breve resumen de los hallazgos respecto a barreras de género identificadas en la búsqueda bibliográfica.

Tabla 24. Barreras de género identificadas en el sector energía en Chile

Tipo de barrera	Definición del tipo de barrera	Barreras específicas identificadas
Culturales	Discursos y representaciones de género que se expresan en estereotipos y normas de género	Estereotipos de género respecto a las habilidades, capacidades, vocaciones y oportunidades de desarrollo laboral para hombres y mujeres. Representaciones culturales con sesgo de género respecto a la asunción de tareas domésticas y de cuidado no remunerado. Articulación de tiempos entre la vida laboral y vida familiar/personal Impuestas. Normas de Género sobre Comportamientos y Responsabilidades específicas a hombres y mujeres.
Organizacionales	Presentes en el funcionamiento de una organización y	Ausencia inclusión de la dimensión de género en sistemas de gestión: Normas y procedimientos

	<p>en los discursos de las jefaturas o gerencias</p>	<p>Políticas y licencias dirigidas sólo a mujeres en atribuyéndoles el trabajo doméstico y/o de cuidado</p> <p>Poca transparencia en las políticas de remuneración.</p> <p>Inexistencia de políticas de flexibilidad del trabajo y mejoramiento del clima laboral</p> <p>Limitada participación femenina en el sector energía, sobre todo en altos cargos y cargos técnicos</p> <p>Se limita el ofrecimiento de oportunidades de participación en áreas operativas y técnicas de valor funcional a la empresa a las mujeres</p> <p>Segregación vertical, se mantiene por el “techo de cristal”</p> <p>Sesgos de género sobre violencia laboral y acoso sexual en el trabajo o limitadas políticas sobre acoso laboral y sexual</p> <p>Dinámicas de trabajo que expulsan a mujeres y miembros de grupos vulnerables</p> <p>Diferencias en los tiempos de permanencia y rotación en las empresas del sector</p> <p>Insuficientes mecanismos de consulta y participación de los trabajadores</p> <p>Distribución desigual de los puestos de trabajo y en la línea de valor</p> <p>Cultura organizacional dominada por valores y comportamientos de prioridad atribuida al modelo masculino, heterosexual y blanco</p> <p>Acoso laboral, sexual y otras expresiones de violencia más frecuente en roles técnicos y operativos</p> <p>Entornos operativos con retórica anti-LGTBIQ+</p> <p>Falta de infraestructura adecuada de accesibilidad (puertas, rampas, baños, etc)</p> <p>Las mujeres son vistas como agentes secundarios o complementarios, lo que limita su participación en roles decisivos.</p>
<p>Político-institucionales</p>	<p>Reglas legales y/o formales de cada organización</p>	<p>Ausencia de programas educativos y de capacitación brindados por el estado</p> <p>La institucionalidad del sistema público envía señales hacia las empresas, como la elaboración de programas ciegos a las diversidades y la ausencia de orientaciones y seguimientos de compromisos asumidos en torno a la igualdad de género.</p> <p>En el ecosistema energético del sistema público existe desconsideración de los problemas y necesidades específicas de las mujeres y otros grupos de protección.</p> <p>Falta de incorporación dentro de las políticas y procedimientos organizacionales de los nuevos marcos jurídicos aprobados en la legislación nacional y los compromisos internacionales en materia de igualdad de género y derechos laborales.</p>
<p>Subjetivas</p>	<p>Creencias y valores sobre capacidades de las mujeres – sesgos culturales internalizados</p>	<p>Desincentivo a las mujeres de ingresar a carreras científico-tecnológicas y relacionadas con ingeniería</p> <p>No postular a puestos o sectores masculinizados por miedo l rechazo o supuesta falta de capacidades</p> <p>Menor proactividad para ser promovidas</p> <p>Autoexclusión de las postulaciones a cargos de decisión o gerenciales</p> <p>Carencia de modelos femeninos en altos cargos</p>

		Limitaciones en la autoconfianza y aspiraciones de las mujeres Falta de información sobre el mercado laboral para personas con discapacidad Falta de habilidades para la búsqueda de empleo Bajas cualificaciones y competencias
--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Países de la OCDE

5.2.1. Avances de género y otros grupos de protección en los países de la OCDE

En términos generales, y según el Índice de Brechas de Género a nivel mundial del World Economic Forum (2023), ningún país ha alcanzado aún la plena paridad de género¹⁰. Europa tiene la paridad de género más alta de todas las regiones, con un 76,3%, con un tercio de los países de la región entre los 20 primeros y 20 de los 36 países con al menos un 75% de paridad, siendo Islandia, Noruega y Finlandia los países con mejores resultados, tanto en la región como en el mundo. Al ritmo actual de progreso, se prevé que Europa alcance la paridad de género en 67 años¹¹ (World Economic Forum, 2023).

América del Norte tiene un 75% de paridad, seguido por América Latina y el Caribe, con un 74,3%. Nicaragua, Costa Rica y Jamaica registran los puntajes de paridad más altos en esta región y Belice, Paraguay y Guatemala los más bajos. Al ritmo actual de progreso, América Latina y el Caribe tardará 53 años en alcanzar la plena paridad de género.

Tabla 25. Índice de brechas de género en países a nivel mundial

Países	Paridad de género
Islandia	Ocupa la primera posición con el 91,2%, siendo el único país que ha cerrado más del 90% de su brecha de género.
Noruega, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia, Alemania, Nicaragua, Namibia y Lituania	Han cerrado al menos el 80% de su brecha de género.
Costa Rica y Jamaica	Han cerrado con 79,3% y 77,9% respectivamente.
Belice, Paraguay y Guatemala	Han cerrado su brecha dentro del rango de 69,6% y 65,9%.

Fuente: Elaboración propia, con información del World Economic Forum (2023)

5.2.1.1. Identificación de las brechas de género

Pese a los avances logrado en estrechar la brecha de género y lograr la equidad de género, la OCDE señala que la inequidad de género continúa siendo una realidad en los países de la OCDE, dado que las mujeres y niñas todavía enfrentan desventajas y barreras en muchos aspectos de la vida social y económica (OECD, 2023). Como por ejemplo, se observan brechas de género en una menor

¹⁰ Complementariamente, para los 146 países incluidos en este índice de 2023, la brecha de género en Salud y Supervivencia se ha cerrado en un 96%, la brecha en Logros educativos en un 95,2%, la brecha en Participación y oportunidades económicas en un 60,1% y la brecha en empoderamiento político en un 22,1%.

¹¹ Entre los 5 países que más han cerrado la brecha de género se encuentra tres países nórdicos: Noruega (87,9%, 2°), Finlandia (86,3%, 3°) y Suecia (81,5%, 5°), acompañados por un país de Asia Oriental y el Pacífico, Nueva Zelanda (85,6%, 4°). Le siguen de Europa, Alemania (81,5%), Lituania (80,0,0%) Bélgica (79,6%) se une al top 10. Un país de América Latina (Nicaragua, 81,1%) y uno de África Subsahariana (Namibia, 80,2%) completan el top 10 de este año, ocupando la 7ª y 8ª posición, respectivamente.

participación de las jóvenes en carreras de educación superior científicas y técnicas, baja participación en la fuerza de trabajo, menos oportunidades para la ocupación de cargos directivos en algunos sectores económicos masculinizados, entre ellos el sector energía, reciben menos salarios que los hombres, participan menos en innovación, y encabezan menos emprendimiento que los hombres, presentan más denuncias de violencia de género, y dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

En términos generales, a nivel mundial y en los países de la OCDE en particular, en el campo del mercado de trabajo se han identificado algunas brechas que atentan contra la igualdad de género. A continuación, se destacan las principales:

A. Menor tasa de participación de las mujeres

El informe del World Economic Forum (2023), basado en datos de 163 países, destaca una persistente brecha de género en la representación de las mujeres en la fuerza laboral¹². En 2023, las mujeres representaron el **41,9%** de la fuerza laboral mundial.

Tabla 26. Participación de las mujeres en países de la OCDE

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.

Fuente: Elaboración propia, con información del World Economic Forum (2023)

B. Baja participación de mujeres en Consejos de administración, Directorios, Alta Dirección

El informe del World Economic Forum (2023) revela un sesgo en la representación de las mujeres en roles de liderazgo senior, definidos como directoras, vicepresidentas o posiciones en el "Chief Suite":

- Mujeres en liderazgo senior (2023): 32,2%.
- Mujeres en el mercado laboral general: 41,9%.
- Mujeres en liderazgo en los sectores de petróleo, gas y minería: 18,6%.

En promedio, todas las industrias muestran una brecha significativa en la proporción de mujeres cuando se comparan estos roles con su participación en el mercado laboral general, como se puede ver a continuación:

¹² Los datos fueron proporcionados por LinkedIn, que consideró una muestra de 163 países.

Tabla 27. Participación de las mujeres en puestos de alta dirección países de la OCDE

Nivel de puesto	Mujeres	Hombres
Puestos Senior	44%	56%
Gerentes	35,5%	64,5%
Directores	36,8%	63,2%
Vicepresidentes	28,3%	71,7%
Alta Dirección	25,4%	74,6%

Fuente: Elaboración propia, con información del World Economic Forum (2023)

Durante los últimos ocho años, la proporción de mujeres contratadas para puestos de liderazgo ha aumentado constantemente en aproximadamente un 1% por año a nivel mundial.

Sobre este mismo punto, la OCDE (2023) apunta resultados parecidos a los antes expuestos ya que todavía las mujeres representan menos del **25%** de los miembros de Directorios y Consejos de administración de empresas, organizaciones e instituciones que cotizan en bolsa a nivel mundial. Pese al aumento general de la proporción de mujeres en los Consejos de administración o Directorios, en todos los países los puestos ejecutivos en los consejos de administración siguen siendo raramente ocupados por mujeres.

Tabla 28. Tasa de participación de las mujeres en países de la OCDE

Característica	Descripción
Respecto al sector petróleo, gas y minería	En este sector la participación de las mujeres alcanza el 23% y en cargos senior desciende a 19% (World Economic Forum, 2023).
Respecto a mujeres en puestos de consejeros no ejecutivos	En 2021, las mujeres ocuparon el 32,2% de los puestos de consejeros no ejecutivos, pero solo el 20,4% de los puestos ejecutivos. Además, las mujeres ocupan solo un tercio de los puestos gerenciales y menos del 10% de los roles de liderazgo ejecutivo.
Respecto a empresas que cotizan en bolsa	Según datos del Libro de Datos de Gobierno Corporativo de la OCDE, basados en una muestra de empresas que cotizan en bolsa en 49 jurisdicciones, ¹³ La representación de mujeres en los consejos de administración aumentó al 25,4% en 2021, comparado con el 14,7% en 2013. Sin embargo, en 2021, solo cuatro jurisdicciones lograron alcanzar al menos el 40% de representación de género en los consejos de administración: Francia, Islandia, Nueva Zelanda y Noruega (OECD, 2023)
Respecto a la dirección de las empresas	La OCDE señala que este porcentaje pasó de un 30,3% en 2013 a un 33,7% en 2021. En general, muy pocas mujeres alcanzan los cargos más altos en las grandes empresas que cotizan en bolsa; menos de 1 de cada 10 empresas en la Unión Europea y los Estados Unidos tiene una mujer como consejera delegada. En 2021, las mujeres representaron solo el 7,1% de los directores ejecutivos en una revisión de las grandes empresas que cotizan en bolsa en los países de la UE, aunque en 2013 esta cifra era apenas del 2,4% (EIGE, 2021 ¹⁴ , citado por OECD, 2023)

Fuente: Elaboración propia, con información del World Economic Forum (2023)

¹³ Incluye los 38 países de la OECD y Argentina, Brasil, China, Hong Kong (China), India, Indonesia, Malasia, Perú, Arabia Saudita, Singapur y Sudáfrica) (OECD, 2023).

¹⁴ EIGE (2021), Gender Equality Statistic Database, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.

C. Empleos STEM

Según el World Economic Forum (2023) en referencia a las ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas STEM (por sus siglas en inglés), los datos de LinkedIn¹⁵ revelan que las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en las ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Mientras que las mujeres constituyen casi la mitad (49,3%) de la fuerza laboral en ocupaciones no STEM, solo representan el 29,2% de los trabajadores en campos STEM. Sin embargo, desde 2015, la participación femenina en STEM ha crecido 1,58 puntos porcentuales, un aumento mayor que en las ocupaciones no STEM (0,37%). En términos de liderazgo, las mujeres también están subrepresentadas en STEM, como se ve a continuación.

Tabla 29. Participación de las mujeres en STEM en países de la OCDE

Categoría	% de Mujeres
No STEM	49,3%
STEM	29,2%
Nivel inicial en STEM	29,4%
Nivel senior en STEM	29,9%
Gerente en STEM	25,5%
Director en Stem	26,7%
Vicepresidencia en STEM	20%
Alta dirección en STEM	20%

Fuente: World Economic Forum, 2023.

El informe también destaca que las ocupaciones STEM, que son bien remuneradas, están creciendo en importancia y alcance. Aunque el porcentaje de mujeres graduadas en STEM que ingresan al mercado laboral está aumentando, la retención de mujeres en estos campos disminuye significativamente incluso un año después de graduarse.

D. Brechas de género salarial

La brecha salarial de género en los países de la OCDE promedió un 13,5% en 2022. Entre 2011 y 2022, esta brecha se ha reducido en apenas 0,27 puntos porcentuales por año. A este ritmo, se estima que podrían pasar al menos 50 años para cerrar completamente la brecha salarial de género a nivel mundial, según el estudio de PwC (2024)

Luxemburgo sigue exhibiendo la menor diferencia salarial entre hombres y mujeres de toda la OCDE ya que la brecha salarial entre ambos es negativa (-0,2%), lo que significa que, en promedio, el nivel salarial medio es más alto para las mujeres que para los hombres.

Tabla 30. Brecha salarial de género en países de la OCDE

Indicador	Valor
Brecha salarial de género (promedio OCDE, 2022)	13,5%
Reducción anual de la brecha salarial (2011-2022)	(-) 0,27% por año
Brecha salarial en Luxemburgo	-0,2% (las mujeres ganan más que los hombres)

¹⁵ Los datos fueron proporcionados por LinkedIn, que consideró una muestra de 163 países.

Brecha salarial en Suecia	77,6%
Brecha salarial en Dinamarca y Noruega	75,4% (PwC, 2024) ¹⁶ .
Diferencia salarial en el Reino Unido	Por cada £1 ganada por un hombre, una mujer gana 90 peniques.

Fuente: Elaboración propia.

E. Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

A nivel internacional, la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado sigue siendo uno de los principales obstáculos para lograr una participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral. Aunque el acceso de las mujeres al empleo ha mejorado considerablemente en las últimas décadas, la carga adicional de las responsabilidades domésticas continúa afectando su capacidad para participar plenamente en el ámbito profesional. A continuación, se observan los aspectos más significativos y su descripción.

Tabla 31. Identificación de brechas respecto al trabajo no remunerado

Aspecto	Descripción
Responsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado	A nivel internacional, las mujeres asumen una mayor carga en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en comparación con los hombres, dedicando más tiempo a estas tareas. Esto reduce su disponibilidad para participar en el mercado laboral y limita sus oportunidades de ascenso, ingresos y capacitación.
Tiempo dedicado al trabajo no remunerado	Según la OCDE (2023b), las mujeres de la OCDE dedican en promedio más de 250 minutos diarios al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres dedican alrededor de 150 minutos.
Impacto del trabajo a tiempo parcial	El trabajo a tiempo parcial es más común entre las mujeres, ya que lo utilizan para equilibrar sus responsabilidades domésticas y laborales. Sin embargo, tiene efectos negativos en la igualdad de género, ralentizando sus carreras, reduciendo ingresos y pensiones, y disminuyendo la calidad del empleo (OECD, 2019).
Efectos de la maternidad en la participación laboral	La brecha de género en las horas trabajadas se acentúa cuando las mujeres se convierten en madres, ya que suelen reducir su participación en el mercado laboral para asumir más responsabilidades de cuidado no remunerado, limitando aún más su desarrollo profesional y económico.

Fuente: Elaboración propia

F. Violencia de género

La violencia contra las mujeres representa una de las formas más graves de desigualdad a nivel mundial y es un obstáculo importante para alcanzar la equidad de género. Por esta razón, muchos países de la OCDE han dado prioridad a combatir la violencia de género como parte de sus esfuerzos para promover la igualdad, especialmente después del incremento observado durante la pandemia de COVID-19. En el ámbito laboral, la violencia y el acoso, que incluyen el acoso sexual y la violencia sexual, continúan siendo una amenaza significativa para la seguridad y el bienestar de las mujeres. Estas formas de violencia no solo afectan la salud física y mental de las mujeres, sino que también limitan sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional, perpetuando la desigualdad de género (OECD, 2023).

¹⁶ Datos de 2018 muestran que la brecha salarial de género en Australia -84,9, Francia es -75,2, Alemania -74,6, Canadá .67,8, Portugal -77,5 y EE.UU -80,4 (World Economic Forum, 2023)

5.2.1.2. Sector Energía y la perspectiva de Género en la OCDE

La revisión bibliográfica de diversos organismos internacionales como ONU Mujeres, el Foro Económico Mundial, la OCDE, la OIT, la CEPAL y la Unión Europea, entre otros, revela un consenso claro: el sector energético global sigue siendo predominantemente masculinizado, con una cultura organizacional dominada por hombres. Esta tendencia es especialmente evidente en los países de la OCDE, donde persisten importantes barreras que limitan la participación de las mujeres en el sector. A continuación, se presentan las principales cifras y datos relacionados con la perspectiva de género en el sector energético de los países de la OCDE.

Tabla 32. Perspectiva de género en el sector energético en países de la OCDE

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).

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de los avances en algunos subsectores, como las energías renovables, las mujeres siguen enfrentando importantes barreras en términos de participación, salarios, liderazgo y oportunidades de desarrollo. Diversos estudios de organismos internacionales señalan que estas brechas de género persisten debido a una combinación de factores, incluidos los estereotipos de género, las prácticas de contratación sesgadas y la falta de culturas corporativas inclusivas. La siguiente tabla presenta un resumen de las principales brechas identificadas en el sector energético, con un enfoque en la participación femenina, las posiciones de liderazgo, la innovación, los salarios y el emprendimiento en este sector.

Tabla 33. Brechas de género en el sector energético en países de la OCDE

Brechas Identificadas	Descripción
Participación	El sector energético ha sido históricamente dominado por hombres. Según datos de 2018, hay un 76% menos de mujeres trabajando en el sector energético en comparación con los hombres, frente a una diferencia promedio del 8% en el conjunto de la economía (IEA, 2024). En sectores específicos, la participación femenina en la extracción de petróleo y gas es solo del 22%, mientras que en energías renovables asciende al 32% (OECD, 2023). En la UE, las empresas energéticas emplean en promedio una mujer por cada tres hombres (25%), lo que confirma que es uno de

	<p>los sectores más desequilibrados desde el punto de vista de género (European Commission, 2024). La participación de las mujeres varía notablemente según el subsector energético. A nivel mundial, el sector solar fotovoltaico se acerca más a la igualdad de género con una participación del 40%, mientras que, en el sector eólico, las mujeres representan solo el 21% (EIGE, 2023). En la minería de carbón, lignito y minerales metálicos, la proporción de mujeres es aún más baja. Esto demuestra que, aunque ciertos sectores de energías renovables están logrando avances, persisten importantes brechas de género en otros subsectores energéticos.</p> <p>La tendencia a mayores brechas de empleo de género es más evidente en las empresas energéticas más pequeñas, donde las mujeres tienen menos presencia en comparación con las empresas más grandes. No se ha encontrado una tendencia común en cuanto al tamaño de las empresas no energéticas (IEA, 2022, citado en OECD, 2023). Las grandes empresas multinacionales en el sector energético han adoptado políticas de diversidad e inclusión debido a un mayor escrutinio por parte de los inversores, lo que ha resultado en una mayor representación femenina.</p>
Posición de liderazgo	<p>Menos del 15% de los altos directivos en el sector energético son mujeres, y menos de una de cada cinco posiciones de liderazgo está ocupada por mujeres (IEA, 2023). En 2020, el 30% de los ministerios de energía encuestados tenían paridad de género en puestos de alta dirección, un aumento significativo respecto al 5% en 2010. Además, en 2020, el 45% de las comisiones parlamentarias relacionadas con energía alcanzarán la paridad de género. Sin embargo, a nivel mundial, las mujeres ocupan solo el 16% de los puestos de alta dirección en empresas energéticas que cotizan en bolsa, con variaciones según el subsector: 9% en energía nuclear y 20% en infraestructuras de red eléctrica (OECD, 2023).</p>
Salarios	<p>Las mujeres en el sector energético ganan en promedio un 19% menos que los hombres, lo que revela una mayor brecha salarial que en otros sectores no energéticos. Cuando se ajusta la brecha salarial en función de las habilidades, las mujeres aún ganan un 15% menos que los hombres. A nivel de la UE, la brecha salarial ajustada es del 11,1% en el sector energético, en comparación con el 15,3% en el sector no energético (European Commission, 2024). Las brechas varían significativamente entre los países miembros de la UE: Bélgica, Francia, Lituania y Suecia reportan las brechas más bajas (entre 5% y 7%), mientras que países como Chipre, Grecia y España tienen brechas del 15% o más.</p>
Innovación	<p>La participación de mujeres en la innovación en el sector energético ha crecido significativamente en las últimas dos décadas. Entre 2000 y 2019, la proporción de patentes con al menos una inventora en tecnologías energéticas se duplicó, alcanzando el 34% en tecnologías de combustibles fósiles y el 32% en tecnologías de transición a energías limpias (IEA, 2022). A nivel global, el 20% de los inventores en tecnologías energéticas eran mujeres en 2019, en comparación con el 11% en los países de la OCDE (OECD, 2023). Esta tendencia es alentadora, pero aún existe una disparidad considerable entre géneros.</p>
Emprendimientos/start up	<p>La proporción de startups con fundadores de distinto género en el sector energético ha aumentado desde el 3% en 2000 hasta el 11% en 2021. Sin embargo, esta cifra sigue siendo baja en comparación con el 20% en sectores no energéticos. Curiosamente, los startups energéticos con diversidad de género han recaudado más fondos que las fundadas exclusivamente por hombres, con un promedio de 36 millones de dólares frente a 30 millones de dólares respectivamente (OECD, 2023). A pesar de esto, los startups energéticos con fundadores de distinto género siguen siendo escasas en relación con otros sectores.</p>
Educación científica y técnica	<p>No se observan diferencias significativas en los niveles de educación entre mujeres y hombres en alta dirección en el sector energético. Alrededor del 50% de los ejecutivos de ambos géneros tienen licenciaturas, el 35% maestrías y el 15% doctorados (IEA, 2021). Sin embargo, las mujeres en posiciones de liderazgo tienden a tener títulos en administración, contabilidad y derecho, mientras que los hombres suelen tener títulos en ingeniería o informática. Esto sugiere que las diferencias de género en las trayectorias educativas podrían influir en el acceso de las mujeres a puestos técnicos de alto nivel en el sector energético.</p> <p>Existen barreras sistémicas que disuaden a las niñas y mujeres de seguir carreras en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), que son fundamentales para muchos trabajos en el sector energético. En muchos sistemas educativos, la especialización temprana y los sesgos culturales pueden desalentar la exploración de estos campos. Esto ha generado una escasez de mujeres con formación STEM en el mercado laboral energético, dificultando a las empresas cubrir las vacantes necesarias para la transición energética (European Commission, 2024). En la UE, el 30% de las empresas del sector energético han enfrentado dificultades para llenar vacantes en los últimos cinco años, y se espera que esta escasez persista en el futuro.</p>

Fuente: Elaboración propia

5.2.1.3. Iniciativas, políticas y programas público-privadas aplicadas para reducir brechas y barreras de género y de otros grupos de protección

Actualmente existe consenso a nivel internacional en que la inclusión significativa de las mujeres en el sector de la energía conduce a mayores beneficios para las empresas, a saber, un mejor acceso al talento y a las habilidades críticas, una mayor innovación y competitividad, y una mayor retención. Un paso fundamental hacia la energía limpia sostenible y las iniciativas de acción climática mundial es el

avance en la igualdad de género en la industria energética para garantizar que se valoren las perspectivas y la experiencia de las mujeres en este campo.

Sin embargo, a pesar de los compromisos de la UE con la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas, en realidad, la política de la UE en materia de transición energética ha prestado poca atención a las desigualdades de género y a las interseccionales. De allí que, para superar las barreras y brechas de género en el ámbito del trabajo, los países de la OCDE han adoptado diferentes enfoques de políticas, promovido distintos tipos de iniciativas, públicas y privadas, e implementándolas a nivel nacional y sectorial.

A. Igualdad de Género

Se describen políticas que aborden los sesgos para apoyar la **igualdad de género** en la educación, un reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado, cuidados de la primera infancia más accesibles y asequibles, acuerdos de trabajo para la compatibilidad de las responsabilidades laborales y familiares, una mejor calidad del empleo, la igualdad de género en el emprendimiento, la representación de las mujeres en el liderazgo público y la política, entre otros (OECD, 2023).

Tabla 34. *Iniciativas/Políticas/Programas de igualdad de género en la OCDE*

País	Iniciativas/Políticas/Programas de igualdad de género en la OCDE
Alemania	El país ha implementado leyes que requieren que las empresas de gran tamaño informen sobre la igualdad de género y promuevan medidas para mejorar la representación femenina, en especial en niveles ejecutivos. Gender Equality in the Energy Sector: Busca promover la igualdad de género a través de políticas de diversidad y programas de educación y capacitación.
Francia	Ley de Igualdad Profesional: Obliga a empresas a elaborar planes de igualdad salarial y de género en el lugar de trabajo.
Noruega	Ofrece incentivos y apoyos a las empresas que implementan prácticas de igualdad de género, como mentorías y programas de desarrollo profesional para mujeres. Asimismo, las empresas noruegas, especialmente las de gran tamaño, suelen tener políticas activas para promover la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.
Países Bajos	Muchas empresas han adoptado programas de diversidad en el lugar de trabajo y están implementando prácticas para reducir la brecha de género en sus organizaciones.
Reino Unido	Certificaciones de Igualdad de Género: Las empresas pueden obtener certificaciones que reconocen su compromiso con la igualdad de género, lo que fomenta buenas prácticas en la contratación y promoción. Además, muchas empresas promueven programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres, especialmente en roles de liderazgo.
Canadá	Las empresas implementan políticas para fomentar un entorno laboral inclusivo, con énfasis en la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres. Women in Renewable Energy (WiRE): Canadá fomenta la participación de mujeres en el sector de energías renovables mediante redes de mentoría y desarrollo profesional.
Estados Unidos	Políticas de Igualdad de Género en Empresas: Empresas líderes en Estados Unidos aplican políticas de igualdad de género que incluyen prácticas de contratación inclusivas y programas de desarrollo profesional para mujeres. Iniciativas privadas de Equidad en Tecnología: Programas privados para aumentar la participación de mujeres en el sector tecnológico mediante capacitación, mentoría y redes profesionales.

Fuente: Elaboración propia.

B. Apoyo al acceso de las mujeres a Directorios y posiciones de liderazgo

A lo largo de los últimos años, numerosos países de la OCDE han implementado diversas iniciativas, políticas y programas para aumentar la representación de mujeres en directorios y posiciones de liderazgo dentro de las empresas, especialmente en sectores como el energético, donde la desigualdad de género es especialmente pronunciada. Estas medidas incluyen desde la divulgación de la

composición de género en los consejos de administración hasta la introducción de cuotas obligatorias para asegurar la equidad de género en posiciones clave.

Además de las cuotas de género, que han sido adoptadas por varias jurisdicciones, algunas naciones han establecido metas voluntarias bajo el principio de "cumplir o explicar". Estos esfuerzos buscan acelerar la igualdad de género en roles directivos y garantizar que más mujeres accedan a puestos de decisión. Países como Francia, Alemania y Noruega han liderado estos avances con legislaciones específicas que han generado un impacto significativo en la composición de sus consejos de administración.

La siguiente tabla presenta una visión general de las iniciativas, políticas y programas de apoyo implementados en distintos países de la OCDE, destacando tanto las cuotas de género como las medidas complementarias para mejorar la diversidad en las empresas.

Tabla 35. Iniciativas/Políticas/Programas de Apoyo al acceso de las mujeres a Directorios y posiciones de liderazgo en la OCDE

Propuestas	Descripción										
Divulgación por parte de las instituciones sobre la composición de género de sus Directorios, Consejos de Administración, Alta dirección:	A finales de 2020, el 60% de las 49 jurisdicciones ¹⁷ contaban con este tipo de disposiciones para los consejos, frente al 49% en 2018. Sin embargo, la divulgación de la composición de género de la Alta dirección (Gerencias) es mucho menos común, y solo se requirió o recomendó en el 28% de las jurisdicciones en 2020 (OECD, 2021, citado en OECD, 2023).										
Cuotas de género ¹⁸ y entidades objetivo:	<p>Las cuotas de género tienen como objetivo aumentar la representación femenina en roles de liderazgo, consejos de administración y otros puestos clave dentro de las empresas, especialmente en el sector energético. Algunas jurisdicciones han establecido cuotas de género obligatorias con diferentes rangos o mínimos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jurisdicciones</th> <th>Cuotas obligatorias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 (India, Israel, Corea)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>1 y el 40%</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>20% - 35%</td> </tr> <tr> <td>4 (Francia, Islandia, Italia y Noruega)</td> <td>> 40%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: OCDE, 2023.</p> <p>Las cuotas de género se aplican solo a empresas que superan ciertos umbrales, como el número de empleados o nivel de activos, y varían según la jurisdicción. La mayoría de las jurisdicciones con cuotas también imponen sanciones por incumplimiento, que pueden incluir multas, advertencias o dejar puestos vacantes en los consejos. Además, 13 jurisdicciones han establecido metas de género en sus códigos de gobernanza empresarial bajo el principio de "cumplir o explicar", con umbrales más altos que las cuotas. En 2022, el Parlamento Europeo aprobó una directiva para mejorar el equilibrio de género en las empresas cotizadas.</p>	Jurisdicciones	Cuotas obligatorias	4 (India, Israel, Corea)	1	14	1 y el 40%	6	20% - 35%	4 (Francia, Islandia, Italia y Noruega)	> 40%
Jurisdicciones	Cuotas obligatorias										
4 (India, Israel, Corea)	1										
14	1 y el 40%										
6	20% - 35%										
4 (Francia, Islandia, Italia y Noruega)	> 40%										

¹⁷ Basado en datos de una muestra de empresas que cotizan en bolsa de 49 jurisdicciones cubiertas por el Libro de Datos de Gobierno Corporativo de la OCDE (OECD, 2023:181).

¹⁸ Las cuotas suelen ir acompañadas de plazos específicos dentro de los cuales las empresas deben cumplir con los objetivos establecidos. Por ejemplo, alcanzar un 30% de representación femenina en los consejos de administración en un plazo de 5 años.

	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="533 226 836 255">Tipo de Empresa</th> <th data-bbox="836 226 1358 255">Meta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="533 255 836 434">Empresas de la UE que cotizan en bolsa (más de 250 empleados)</td> <td data-bbox="836 255 1358 434">Al menos el 40% de los miembros no ejecutivos del consejo de administración o el 33 % de todos los directores del sexo subrepresentado para el 30 de junio de 2026. Los Estados miembros tienen dos años para transponer la Directiva a su legislación nacional.¹⁹</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de Empresa	Meta	Empresas de la UE que cotizan en bolsa (más de 250 empleados)	Al menos el 40% de los miembros no ejecutivos del consejo de administración o el 33 % de todos los directores del sexo subrepresentado para el 30 de junio de 2026. Los Estados miembros tienen dos años para transponer la Directiva a su legislación nacional. ¹⁹
Tipo de Empresa	Meta				
Empresas de la UE que cotizan en bolsa (más de 250 empleados)	Al menos el 40% de los miembros no ejecutivos del consejo de administración o el 33 % de todos los directores del sexo subrepresentado para el 30 de junio de 2026. Los Estados miembros tienen dos años para transponer la Directiva a su legislación nacional. ¹⁹				
<p>Medidas complementarias para mejorar la diversidad de género en los Consejos de administración (directorios) y la administración (alta dirección, gerencias): Redes gubernamentales, iniciativas del sector privado y normas para cotizar en bolsa pertinentes.</p>	<p>Ejemplos de Legislación Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alemania: Aprobó una ley de cuotas de género que establece que las grandes empresas deben tener al menos un 30% de mujeres en sus consejos de Administración. Esta ley se aplica a las empresas que cotizan en bolsa y las que tienen una representación laboral obligatoria. • Francia: Adoptó en 2022 la ley Copé Zimmerman, impone una cuota del 40% de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa y de ciertas empresas públicas. Las empresas que no cumplen con esta ley pueden enfrentar sanciones. • Noruega: La legislación exige que al menos el 40% de los miembros de los consejos de administración de las empresas públicas y grandes empresas privadas sean mujeres. Esta ley ha llevado a un aumento significativo en la representación femenina en puestos de liderazgo. • Dinamarca: No tiene cuotas obligatorias, pero la ley promueve la igualdad de género en las juntas directivas de empresas públicas y grandes empresas privadas. <ul style="list-style-type: none"> • Nueva Zelanda: Muestra una de las proporciones más altas de mujeres en los consejos de administración en 2021 (43,5%) y es la única jurisdicción que ha alcanzado dicho umbral sin el uso de una cuota o entidades objetivo. Es posible que esos avances hayan sido respaldados por iniciativas de promoción de asociaciones y organismos independientes, como Women on Boards New Zealand, la presión de los inversores institucionales, incluyendo votos en contra de la reelección de directores en empresas que no fomentan la diversidad, también ha tenido una influencia importante en algunas jurisdicciones sin cuotas ni objetivos (OCDE, 2020, citado en OECD, 2023) • Canadá: Mujeres en Liderazgo: Muchas empresas tienen programas específicos para aumentar la representación femenina en posiciones de liderazgo y en la toma de decisiones. 				

Fuente: Elaboración propia.

C. Programas de Apoyo a Mujeres en STEM

La creciente relevancia de la participación de las mujeres en el sector energético ha puesto de manifiesto la necesidad de promover su acceso a la educación superior en carreras científicas y tecnológicas. Aunque este enfoque no se limita únicamente a reducir la inequidad de género en todos los sectores productivos, su impacto en el sector energético es cada vez más reconocido. Por este motivo, varios países de la OCDE están implementando activamente iniciativas para fomentar la participación femenina en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En la siguiente tabla se pueden ver algunos ejemplos de este esfuerzo.

¹⁹ La selección de candidatos para los consejos de administración debe basarse en un análisis objetivo de sus cualificaciones, con criterios claros y neutrales, independientemente del género. Las grandes empresas cotizadas deben comprometerse a alcanzar el equilibrio de género, y si no cumplen, deben informar sobre las medidas tomadas. Para 2026, los Estados miembros establecerán sanciones efectivas para las empresas que no cumplan, como multas o la anulación de nombramientos. También se publicará información sobre el cumplimiento de las empresas, incentivando la competencia entre ellas. Fuente: OCDE, 2023.

Tabla 36. Iniciativas/Políticas/Programas de Apoyo a mujeres en STEM en la OCDE

País	Iniciativa	Descripción
Irlanda	Recomendaciones sobre el Equilibrio de Género en STEM	Publicado en 2022, busca promover la participación femenina en carreras STEM, abordando las disparidades de género en estas áreas.
Luxemburgo	Gender4STEM Teaching Assistant	Herramienta de autoevaluación para docentes, lanzada en 2019, que ofrece recomendaciones para mejorar la enseñanza de STEM con enfoque de género.
Bélgica, Francia, España y Polonia	GirlsInSTEM	Lanzado en 2020, organiza bootcamps para niñas interesadas en STEM y proporciona herramientas a educadores para involucrarse en estas áreas. Además, se promueve la visibilización de modelos femeninos a seguir en el sector y se facilita la participación de las niñas en experiencias prácticas, lo que ayuda a inspirarse a elegir carreras en estos campos.
Alemania	Becas y programas de apoyo	Becas y programas de apoyo específicos para mujeres en carreras STEM.
Finlandia	Programas de apoyo	Colaboración con instituciones educativas y escuelas para promover carreras STEM entre las mujeres, especialmente en el sector energético.
Otros	Becas y programas de educación	Fomento de la participación femenina en STEM mediante diversas iniciativas, incluyendo becas y programas de educación.

Fuente: Elaboración propia.

D. Igualdad Salarial

En 2017, la Comisión Europea presentó un Plan de Acción contra la Brecha Salarial de Género con el objetivo de abordar la persistente desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Posteriormente, en marzo de 2021, se lanzó una propuesta de medidas vinculantes de transparencia salarial, cuyo fin es combatir la insuficiente aplicación del derecho fundamental a la igualdad de retribución. Esta iniciativa busca garantizar que dicho derecho sea respetado en toda la Unión Europea, mediante la implementación de normas de transparencia salarial que empoderen a los trabajadores para reivindicar su derecho a un salario igual por trabajo de igual valor.

En 2019, el Parlamento Europeo adoptó la Directiva (UE) 2019/1158, que promueve la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, complementando los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral. El principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor ya está consagrado en la Directiva refundida de la UE sobre igualdad de oportunidades y de trato (2006/54/CE), reforzando el compromiso de la Unión Europea con la eliminación de la brecha salarial de género (European Commission, 2024). Se observan algunos ejemplos de estas iniciativas desarrolladas en países de la OCDE.

Tabla 37. Iniciativas/Políticas/Programas de igualdad salarial en países de la OCDE

País	Iniciativas/Políticas/Programas igualdad salarial en países de la OCDE
Dinamarca	Ley de igualdad salarial: obliga a las empresas a demostrar que pagan igual por trabajo de igual valor.
Países Bajos	Algunas empresas han implementado políticas de transparencia salarial para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y asegurar igualdad en la remuneración.

Fuente: Elaboración propia.

E. Apoyo a una distribución equilibrada de género entre trabajo remunerado y trabajo de cuidado no remunerado

La OCDE (2023) destaca que la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que recae sobre las mujeres es una clara indicación de las persistentes desigualdades de género tanto en el mercado laboral como en el hogar. Para abordar esta problemática, es fundamental que las políticas desmantelen los estereotipos de género en torno al cuidado, apoyando una mayor participación de los padres en las licencias parentales y asegurando que las madres tengan acceso a licencias bien remuneradas y protegidas. Al mismo tiempo, es crucial evitar que estas políticas desincentivan el retorno de las madres al trabajo.

Desde la adopción de la Recomendación de Género de la OCDE en 2013 y hasta abril de 2022, muchos países de la OCDE han avanzado en la reforma de sus políticas familiares para alentar a más padres a tomar licencias por períodos más largos. Varios países han introducido o ampliado los derechos de licencia de paternidad remunerada, y otros han implementado derechos de licencia específicos e intransferibles para los padres o han aumentado los incentivos para que ambos padres tomen la licencia.

Tabla 38. Iniciativas y Políticas de licencias paternales implementadas en países de la OCDE

Países	Iniciativas/Políticas/Programas implementadas en la OCDE
Austria, Bélgica, Colombia, Corea, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Países Bajos, República Checa, Suiza	Introducción o ampliación de los derechos de licencia de paternidad remunerada.
Canadá, Dinamarca, Corea, Estonia, Finlandia, Islandia, Países Bajos, Noruega	Introducción de derechos de licencia específicos e intransferibles para los padres o aumento de incentivos para que ambos padres tomen la licencia.

Fuente: Elaboración propia.

A raíz de estas reformas, se ha observado un aumento en el número de padres que toman licencias de paternidad y parental por el nacimiento de sus hijos, en comparación con una década atrás. Sin embargo, la duración de estas licencias sigue siendo significativamente menor que la de las madres, lo que indica que la mayor parte de la responsabilidad del cuidado continúa recayendo en las mujeres. Además, pocos países han implementado cambios en los sistemas de beneficios fiscales que afecten la división del trabajo no remunerado según el género. Por ejemplo, Estonia ha cambiado de un sistema fiscal basado en los hogares a uno basado en las personas, y Luxemburgo ha introducido la opción de tributación sobre la renta de personas físicas (OECD, 2023).

Tabla 39. Iniciativas/Políticas/Programas para la conciliación laboral y familiar en la OCDE

Beneficio	Descripción	País	Características/Políticas
Licencia Parental Compartida	Casi todos los países de la OCDE tienen derechos legales de licencia parental, con excepción de Colombia, Costa Rica y Estados Unidos. Las características de estas licencias, como su duración, límites de edad para los hijos, forma de pago, y otras, varían según el país.	Dinamarca	Duración Licencia Parental: 14 semanas. Derecho individual, 5 semanas transferibles, pago igual a licencia materna, puede tomarse a tiempo parcial con reducción de pago. Cada padre puede posponer entre 8 y 13 semanas de licencia parental para usarla más adelante.
		Finlandia	Duración Licencia Parental: 160 días (aprox. 27 semanas). Derecho individual, con 10.5 semanas transferibles, 90% de salario

			durante 16 semanas, 70% después, extensión de 84 días por nacimientos múltiples, Posible a medio tiempo si ambos padres la toman..
Servicios de Cuidado Infantil	Suecia y Francia destacan por ofrecer servicios de cuidado infantil accesibles y de alta calidad, lo cual apoya a las familias y promueve la igualdad de género en el trabajo. Estas políticas también se centran en mejorar la licencia parental y la inversión en cuidados para niños y personas mayores, lo que contribuye al bienestar social y económico.	Suecia	Accesibilidad y alta calidad en servicios de cuidado infantil.
		Finlandia	Servicios de cuidado infantil accesibles y de alta calidad.
Políticas de Conciliación Laboral y Familiar	Las políticas de trabajo flexible, como el teletrabajo, el horario flexible y el trabajo a tiempo parcial, permiten a los padres conciliar sus responsabilidades laborales y de cuidado. Sin embargo, persisten desigualdades de género en el uso de estas opciones. Algunos países han reforzado las regulaciones del teletrabajo y han ampliado los derechos para solicitar arreglos de trabajo flexibles, especialmente tras la pandemia.	Canadá, Grecia, Lituania, España	Reforzaron regulaciones del teletrabajo y ampliaron derechos para solicitar acuerdos de trabajo flexibles.
		Unión Europea	Directiva de 2019 sobre conciliación de la vida familiar y laboral: requisitos mínimos para permiso parental y trabajo flexible (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2019).

Fuente: Elaboración propia con información de OCDE, 2019 (citado en OECD, 2023).

F. Prevención de la violencia laboral y acoso sexual

La OCDE (2023) subraya que enfrentar el desafío transversal de la violencia de género requiere una acción gubernamental coordinada, que involucre a una amplia gama de partes interesadas, incluyendo organismos gubernamentales centrales, parlamentos, instituciones de justicia, agencias de desarrollo, y otras entidades independientes. Los países pueden adoptar diferentes enfoques para desarrollar marcos de referencia para abordar la violencia de género. (OCDE, 2021, citado en OECD, 2023)

Uno de los enfoques más comunes, adoptado por 21 miembros de la OCDE, es la integración de la violencia de género como una cuestión prioritaria en sus estrategias nacionales de género. Muchos países han desarrollado estrategias o planes de acción nacionales específicos para combatir la violencia de género.

Tabla 40. Iniciativas/Políticas/Programas prevención de la violencia laboral en la OCDE

País	Iniciativas/Políticas/Programas implementadas en la OCDE	Características
Canadá	Plan de Acción Nacional para Poner Fin a la Violencia de Género	Duración de 10 años, aprobado en 2022, desarrollado con la colaboración de gobiernos federales, provinciales y territoriales. (Gobierno de Canadá, 2022, citado en OECD, 2023).
México	Estrategia Nacional contra la Violencia de Género	Implementación y seguimiento por parte del CGI.
Suiza	Coordinación interinstitucional	La Oficina Federal para la Igualdad de Género colabora horizontal y verticalmente con actores gubernamentales para implementar políticas.
Nueva Zelanda	Te Aurorekura: Estrategia Nacional para Eliminar la Violencia Familiar y Sexual	Estrategia de 25 años lanzada en 2021, con un enfoque interseccional que aborda el impacto desproporcionado en grupos vulnerables.
Finlandia	Comité de Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica	Coordinación entre varios ministerios e instituciones para aplicar el Convenio de Estambul.

	(NAPE)	
Noruega	Programas de mentoría específicos para mujeres en el sector energético.	Incluye la creación de redes de apoyo para mujeres que enfrentan acoso o violencia en el trabajo.
Reino Unido	Políticas de diversidad e inclusión en empresas del sector energético	Creación de comités de diversidad, talleres de concienciación, y mecanismos de apoyo confidencial para las víctimas.
Unión Europea	Marcos regulatorios para el sector energético	Exigen la implementación de políticas contra el acoso y la violencia de género, incluyendo sanciones por incumplimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Algunos países han establecido asociaciones formales y organismos de coordinación entre actores estatales clave para garantizar la implementación coherente de los objetivos estratégicos relacionados con la violencia de género. La delegación de responsabilidades a nivel local, regional y nacional es crucial para mantener una respuesta coordinada.

Tabla 41. *Iniciativas/Políticas/Programas de violencia de género en sector energético de la OCDE*

País	Empresa	Iniciativa/Política/Programa	Fuente
Canadá	Hydro-Québec	Línea de denuncia anónima: Hydro-Québec implementó una línea anónima para reportar casos de acoso o violencia de género, garantizando la confidencialidad de las víctimas.	Reporte Anual 2023 Hydro Québec.
	Suncor Energy	Política de “no represalias”: Suncor Energy garantiza que las víctimas o testigos de violencia de género no enfrentarán represalias al reportar incidentes, fomentando un ambiente seguro para la denuncia.	Reporte Anual 2023 Suncor Energy.
Noruega	Equinor	Política de cero tolerancias: Equinor implementó una política estricta de cero tolerancias frente al acoso y violencia de género, con canales directos para denunciar y sanciones claras.	Reporte Anual 2022 Equinor.
	Statkraft	Capacitación obligatoria sobre violencia de género: Statkraft desarrolló un programa obligatorio de capacitación para todos los empleados, enfocándose en la identificación, prevención y denuncia de la violencia de género.	Reporte de Sostenibilidad 2023 Statkraft.
Reino Unido	BP	Safe Spaces Initiative: BP lanzó la iniciativa de crear “espacios seguros” en estaciones de servicio para víctimas de violencia doméstica, conectándolas con recursos de apoyo confidencial.	Reporte de Sostenibilidad 2023 BP.
	Shell	Protocolo de respuesta rápida: Shell estableció un protocolo de respuesta rápida ante denuncias de violencia de género dentro de sus instalaciones, asegurando medidas inmediatas de protección para las víctimas.	Reporte Anual 2022 Shell.
Unión Europea	ENGIE	Programa de mentoría para mujeres: ENGIE ofrece un programa de mentoría para mujeres en el sector energético, brindando acompañamiento y apoyo para el desarrollo profesional, en un entorno seguro.	Reporte de Diversidad e inclusión ENGIE (2023).

Fuente: Elaboración propia (2024).

Finalmente, la OCDE (2023) señala un obstáculo clave: la falta de estadísticas precisas sobre la violencia de género. Para abordar eficazmente este problema, es fundamental fortalecer la recopilación de datos en este ámbito, lo que permitirá una mejor comprensión y respuesta a la violencia de género.

G. Transparencia y equidad en la contratación

La transparencia y equidad en los procesos de contratación y evaluación de desempeño, junto con la capacitación corporativa sobre sesgos de género, son fundamentales para atraer y retener a más mujeres en el sector (World Economic Forum, 2022; International Energy Agency, 2023). En relación con este tema, la Comisión Europea (2024) subraya que promover una cultura corporativa inclusiva y favorable a la diversidad se puede lograr garantizando que los procesos y prácticas organizacionales sean transparentes y justos.

H. Programas de Diversidad e Inclusión

La Encuesta sobre el Futuro del Empleo 2023 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2022^a) revela que más de dos tercios de las organizaciones han implementado programas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) destinados a reducir las brechas de género y promover la inclusión en diversas áreas, como la equidad racial, la comunidad LGBTIQ+ y las personas con discapacidad. Estas iniciativas incluyen programas de mentoría, formación en liderazgo y políticas diseñadas para mejorar la flexibilidad laboral. No obstante, el nivel de inversión en DEI varía según la industria, siendo los sectores que más recursos destinan a estas iniciativas los siguientes:

Tabla 42. Porcentaje de empresas con iniciativas en diversidad e inclusión en la OCDE

Sector	% Empresas con Iniciativas DEI
Organizaciones no gubernamentales	41,2%
Transporte y cadena de suministro	37,3%
Agricultura	31,8%
Energía	31,2%

Fuente: World Economic Forum, 2023.

I. Inclusión de personas LGBTI

A nivel mundial y en países de la OCDE, se han impulsado acciones para reducir la desigualdad y discriminación hacia trabajadores LGBTIQ+. La escasez de datos sobre la comunidad LGBTIQ+ dificulta la formulación de políticas públicas inclusivas, debido al estigma que impide a muchas personas identificarse como parte de esta comunidad (BID, 2024). Sin embargo, dentro de las políticas energéticas e iniciativas propuestas para el sector energético, se encuentra:

- Contemplar la inclusión de convocatorias para que empresas lideradas por población LGBTIQ+ accedan a financiamiento para implementar medidas de eficiencia energética. (BID, 2024).
- Dentro de las empresas del sector, impulsar la existencia y dar continuidad a proyectos de diversidad e inclusión de fuerza laboral diversa que incluyan sensibilización de líderes en cuánto a temáticas LGBTIQ+, no solo para incluir a talento diverso, sino también para identificar cuellos de botella en la captación de personas de esta comunidad.

- Durante la ejecución de proyectos e identificación de beneficiarios, trabajar con organizaciones de la sociedad civil para identificar negocios y emprendimientos liderados por personas LGBTQI+ que se alineen con las necesidades del proyecto. De ser posible, intentar balancear contribuciones de grupos subrepresentados.

En el caso específico de la inclusión de personas LGBTIQ+ en el trabajo, Start and Energy Transition (2023)²⁰ señala que solo 77 países tienen leyes de no discriminación laboral que protegen los derechos de los trabajadores LGBTQ+. Empero, en el sector energía en particular existen organizaciones a nivel mundial que trabaja por incorporar una perspectiva LGBTQ+. En este documento de Start and energy transition (2023) se destaca también en el 2023, se ha producido un aumento del 14% al 21,5% de los encuestados que han sufrido o presenciado discriminación basada en la identidad de género o la orientación sexual durante el año pasado. Los comentarios anecdóticos que se han dejado en la encuesta sugieren que las bromas homofóbicas y los comentarios intrusivos siguen siendo habituales: “los entornos operativos todavía pueden ser grandes focos de retórica anti-LGBTQI+; esto debe abordarse a nivel organizativo junto con un trabajo colaborativo en toda la industria para detener cualquier deterioro.”²¹

Tabla 43. Países y Organizaciones que Trabajan por la Inclusión LGBTQ+ en el Sector Energético

País	Organización	Acción								
Reino Unido	Pride in Energy ²²	<p>Investigación y defensa de derechos LGBTQ+ en el sector energético. Pride in Energy ha destacado un deseo de apoyo continuo a empleados LGBTQ+ más allá del Mes del Orgullo. Joshua Atkins, presidente de la organización, subraya la importancia de mejorar la percepción de inclusión para atraer talento al sector. Realizan encuestas que muestran brechas de percepción sobre inclusión.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspecto Evaluado</th> <th>Resultado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percepción de inclusión en la industria</td> <td>65% califican la industria con 6/10 o más.</td> </tr> <tr> <td>Percepción de inclusión por parte del empleador</td> <td>91% califican a su empleador con 6/10 o más.</td> </tr> <tr> <td>Discriminación en el sector (2023)</td> <td>Aumentó del 14% al 21.5% los que han presenciado o sufrido discriminación basada en identidad de género u orientación sexual.²³</td> </tr> </tbody> </table>	Aspecto Evaluado	Resultado	Percepción de inclusión en la industria	65% califican la industria con 6/10 o más.	Percepción de inclusión por parte del empleador	91% califican a su empleador con 6/10 o más.	Discriminación en el sector (2023)	Aumentó del 14% al 21.5% los que han presenciado o sufrido discriminación basada en identidad de género u orientación sexual. ²³
Aspecto Evaluado	Resultado									
Percepción de inclusión en la industria	65% califican la industria con 6/10 o más.									
Percepción de inclusión por parte del empleador	91% califican a su empleador con 6/10 o más.									
Discriminación en el sector (2023)	Aumentó del 14% al 21.5% los que han presenciado o sufrido discriminación basada en identidad de género u orientación sexual. ²³									
Reino Unido	TIDE (Tackling Inclusion and Diversity in Energy)	El grupo de trabajo TIDE es una iniciativa intersectorial de la industria energética que busca mejorar la inclusión y la diversidad en todo el sector, respaldada por Energy UK, ENA, el Energy Institute y Ofgem. Este grupo intersectorial tiene como objetivo promover la equidad, la diversidad y la inclusión en la industria. Sus principales prioridades son: a) compartir herramientas y buenas prácticas, b) recopilar conocimientos y evaluar la situación actual del sector, y c) comprometer a los líderes para impulsar cambios significativos.								

²⁰ Start up and Energy transition. 2023. El estado de la inclusión LGTB+ en la industria energética. <https://www.startup-energy-transition.com/lgbtq-energy-inclusion/>

²¹ <https://www.igem.org.uk/resource/pride-in-energy-annual-survey-results-call-for-greater-allyship-and-action-from-senior-leaders.html>

²² La red Pride in Energy es un foro de diversidad para personas LGBTQ+ y sus aliados dentro de la industria energética. Se creó para abordar la falta de representación y atención a las cuestiones LGBTQ+ en el sector. Aunque la industria energética en el Reino Unido aporta el 5% del PIB y emplea a 619,000 personas (más del 2% del empleo total), ha quedado rezagada en comparación con otras industrias en indicadores de igualdad, como el Índice de Igualdad en el Lugar de Trabajo de Stonewall.

²³ Los resultados de la encuesta anual Pride in Energy exigen una mayor alianza y acceso por parte de los líderes superiores 2024. <https://www.igem.org.uk/resource/pride-in-energy-annual-survey-results-call-for-greater-allyship-and-action-from-senior-leaders.html>

EE.UU.	Out in Energy (Atlantic Council)	Red profesional para personas LGBTQ+ en energía y clima; apoya desarrollo profesional y conexión con empleadores. El fundador Zack Strauss, en declaraciones a la Asociación de Energía Sostenible de Carolina del Norte, resalta que "si se superponen la orientación sexual y la identidad de género a otras identidades marginadas, la representación de mujeres queer, mujeres trans o mujeres queer de color, el panorama es cuanto menos desolador". (citado en Start up Energy transition 2023)
Australia	ACON (Pride in Diversity) ²⁴	Programa nacional de apoyo a empleadores para la inclusión LGBTQ+; Índice de Igualdad en el Lugar de Trabajo. Aunque no hay un grupo específico para el sector energético, ACON y su programa Pride in Diversity impulsan la inclusión LGBTQ+ en el ámbito laboral. El Clean Energy Council de Australia informó en 2021 que el 13% del personal de energía limpia se identificaba como LGBTQ+, superando el promedio nacional del 11%.
Alemania, India	Diversas iniciativas de grupos empresariales	Enfocadas en la mejora de la diversidad en general, con énfasis en la representación de personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2024).

J. Inclusión personas con discapacidad

En los países de la OCDE, se han implementado diversas leyes y políticas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, así como financiamiento para ajustes razonables en los espacios de trabajo. Algunas de ellas son:

Tabla 44. Algunas leyes para favorecer la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad

Leyes	Acción
Leyes Antidiscriminación	Prohíben a los empleadores rechazar a una persona por su condición de discapacidad.
Leyes de Cuotas	Obligan a reservar un porcentaje de puestos para personas con discapacidad en el sector público y privado. Consideradas las más efectivas por la OIT y la OCDE.
Incentivos a Empresas Privadas	Ofrecen beneficios como desgravaciones fiscales, bonificaciones en seguridad social, subvenciones por cada trabajador contratado y ayudas para adaptar espacios laborales.
Empleo con Apoyo	Proporciona capacitación especializada y supervisión para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo.
Otros	En este mismo documento de la Fundación Descúbreme (2019) se destacan otros programas e iniciativas para apoyar el empleo de personas con discapacidad tales como: Empleo protegido, Servicios públicos de empleo y orientación laboral; Programas de capacitación y rehabilitación; Autoempleo y microfinanzas: Acciones de concientización a empresas y organizaciones; Pensiones por discapacidad.

Fuente: Fundación Descúbreme (2019)²⁵

Algunos ejemplos de iniciativas desarrolladas por países de la OCDE se presentan en la Tabla 45.

²⁴ Fundado en 1985 como el Consejo del SIDA de Nueva Gales del Sur, ACON es ahora la organización de prevención del VIH, apoyo y salud LGBTQ+ más grande de Australia.

²⁵ Fundación Descúbreme 2019. Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf>

Tabla 45. iniciativas desarrolladas por países de la OCDE

Iniciativa	Acción
Incentivos a Empresas Privadas	Ofrecen beneficios como desgravaciones fiscales, bonificaciones en seguridad social, subvenciones por cada trabajador contratado y ayudas para adaptar espacios laborales.
Empleo con Apoyo	Proporciona capacitación especializada y supervisión para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo.
Empleo Protegido	Modalidad de trabajo diseñada para personas con discapacidad severa, en un entorno laboral protegido.
Servicios Públicos de Empleo	Ofrecen orientación laboral y asistencia para la búsqueda de empleo.
Capacitación y Rehabilitación	Programas que preparan a las personas con discapacidad para el mercado laboral.
Autoempleo y Microfinanzas	Facilitan la creación de microempresas y el emprendimiento para personas con discapacidad.
Concientización a Empresas	Iniciativas para sensibilizar a las organizaciones sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad.
Legislación antidiscriminación	Reino Unido cambió de un sistema de cuotas a uno basado en legislación antidiscriminación. Entre 2013 y 2018, la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral aumentó un 34%. (Fundación Descúbreme, 2019)
Ley de Empleo de Trabajadores con Discapacidad (1987) de Francia	Francia estableció diferentes leyes alrededor del tema. En este sentido, la primera iniciativa mencionada estableció un sistema de cuotas de empleo reservadas para las personas con discapacidad, y un procedimiento de sanciones en caso de no cumplir con la medida. De forma conjunta, estas tres legislaciones indican que tanto las empresas privadas como las instituciones del sector público con más de 20 colaboradores deben emplear por lo menos al 6% de personas con discapacidad. Para lograr esto, las organizaciones pueden contratar a trabajadores con estas características de forma directa o indirecta, o pagar una contribución monetaria a un fondo que se dedica a fomentar prácticas de inclusión en el ámbito privado. Cabe mencionar que esta sanción debe ser proporcional a la diferencia que existe entre la cantidad de personas con discapacidad empleadas actualmente y la cuota establecida. (Fundación Descúbreme, 2019)
Ley de Igualdad de Derechos (2005) de Francia	
Código del Trabajo	
Estonian Unemployment Insurance Fund (EUIF)	<p>Estonia lidera una reforma para la inclusión laboral de personas con discapacidad, logrando que el 44% de los nuevos solicitantes con capacidad reducida encuentren empleo en los primeros 12 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de consejeros: Formación continua para mejorar la atención a empresas y ayudar en la identificación de vacantes adecuadas para personas con discapacidad. • Capacitación a Empresas: Educación sobre cómo apoyar a personas con discapacidad y adecuar los espacios laborales. • Formación a personas con discapacidad: Programas adaptados a sus habilidades y necesidades de las vacantes. Cuentan con un canal de consejería liderado por personas con discapacidades similares. (Baptista, Franco y Rosas, 2021)

Fuente: Elaboración propia (2024).

Según un estudio realizado por la OCDE en el 2010, este es el país que posee la mayor cantidad de personas con discapacidad o condiciones de salud que se encuentran trabajando dentro la organización. Esto se refleja en que alrededor del 50% de las personas con discapacidad del país han podido acceder y mantenerse en un empleo, mientras que en otros países como Dinamarca esta cifra

sólo llega al 26%.²⁶ (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2010, citado en Fundación Descúbreme 2019)

Igualmente, algunas empresas del sector energético implementan programas que abordan la diversidad sexual y de género. Por ejemplo:

Tabla 46. Iniciativas/Políticas/Programas en diversidad e inclusión en la OCDE

País	Empresa	Iniciativa
Canadá	Enbridge, Hydro-Québec	Políticas inclusivas apoyadas por la "Política de Igualdad de Género" del gobierno.
Suecia	Empresas energéticas	Políticas inclusivas promovidas por el gobierno.
Alemania	E.ON, RWE	Programas de sensibilización y contratación inclusiva respaldados por campañas gubernamentales.
Australia	AGL Energy, Origin Energy	Políticas que abarcan la igualdad de oportunidades y la seguridad para comunidades LGBTIQ+.
Noruega	Equinor	Políticas complementadas por legislación estricta contra la discriminación.
Reino Unido	BP, Shell	Medidas apoyadas por un marco legal robusto.
Estados Unidos	ExxonMobil, Chevron	Programas de no discriminación y redes de apoyo para empleados LGBTIQ+

Fuente: Elaboración propia.

La Comisión Europea (2024) propone que para fomentar una cultura corporativa inclusiva es fundamental garantizar la transparencia en los procesos organizacionales y reconocer los intereses públicos, como la responsabilidad social y la sostenibilidad. Estas acciones promueven la diversidad dentro de las organizaciones y desafían los estereotipos, contribuyendo a crear actitudes de mayor aceptación en la sociedad.

K. Programas de mentoría y redes de apoyo

En el ámbito de las políticas privadas, las empresas en Francia están mostrando un compromiso creciente con la implementación de programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres en roles de liderazgo. La creación de redes y el aumento de la visibilidad se han convertido en herramientas clave para mejorar la representación femenina en la fuerza laboral. Un ejemplo destacado son las redes interempresariales o específicas de gestión de recursos humanos, que facilitan el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre profesionales. Estas iniciativas suelen estar acompañadas por un compromiso común de alcanzar metas definidas, como ocurre con "Equal by 30", una campaña internacional que une a gobiernos y organizaciones del sector público y privado en torno a un compromiso público para acelerar la igualdad de género y la diversidad en las transiciones hacia la energía limpia, con el objetivo de cerrar la brecha de género para 2030.

Además, el trabajo en red resulta crucial para fortalecer la capacidad de las empresas o sectores a la hora de atraer talento femenino y alcanzar el equilibrio de género. Sin embargo, en los últimos años se ha identificado como principal obstáculo la limitada disponibilidad de candidatas cualificadas en el mercado laboral. En este contexto, las empresas que establecen vínculos directos con programas de

²⁶ Las principales normativas suecas implicadas en la temática en cuestión son las siguientes: The Act concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments (1993) Discrimination Act (2008) Employment Protection Act N°80 (1982) the Work Environment Act (1977) (Fundación Descúbreme 2019)

estudio ofrecidos por universidades regionales y nacionales pueden obtener una ventaja competitiva significativa.

5.3. América Latina y el Caribe

5.3.1. Avances de género y otros grupos de protección en países de América Latina y el Caribe

Al igual que en los países de la OCDE, en América Latina y el Caribe se busca reducir las brechas de género. La región ocupa el tercer lugar a nivel global en igualdad de género, con un 74,3% de paridad, pero al ritmo actual, se tardarían 53 años en alcanzar la plena igualdad (OECD, 2023). Países como Colombia, Costa Rica y México han integrado requisitos de igualdad de género en sus planes nacionales de desarrollo desde 2017. En 2020, un 24% de las empresas en Colombia, 31,8% en Perú y 22,3% en México establecieron comités de paridad de género (OECD, 2023a).

En el sector energético, la OLADE ha promovido la igualdad de género, integrando a las mujeres en proyectos y capacitando tanto a hombres como a mujeres en tecnologías energéticas. Además, se busca prevenir que nuevas responsabilidades aumenten la carga laboral de las mujeres (Rojas & Siles, 2014). La OLADE también ha desarrollado estrategias para incorporar la equidad de género en el sector desde 2012, logrando avances en capacitación, cambios institucionales y la creación de redes y estudios sobre género y energía (Dehays & Schuschny, 2019). La Estrategia de Equidad de Género de OLADE tiene como objetivo reducir las brechas de género en el acceso y control de los recursos energéticos, con un enfoque en compromiso político, transversalización de género, investigación y alianzas estratégicas (Larrea, 2013).²⁷

Por otra parte, en esta región, las personas con discapacidad enfrentan enormes retos para encontrar y mantener **empleos de calidad**. En promedio, tienen **tasas de participación laboral** (-14%), formalidad (-4%) y remuneración (-16%) más bajas que las personas sin discapacidad. García Mora, Schwarts Orellana y Freire (2021) argumentan que, en un entorno accesible, las personas con discapacidad pueden trabajar y ser plenamente productivas. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad prohíbe cualquier forma de discriminación laboral basada en la discapacidad. Los marcos legales de la mayoría de los países de América Latina y el Caribe (22 de 33) también prohíben la discriminación en el lugar de trabajo (durante las fases de reclutamiento, contratación y empleo) y estipulan el derecho a condiciones laborales seguras y saludables. A pesar de esta sólida estructura legal, las personas con discapacidad continúan siendo discriminadas en el mercado laboral. En Argentina, casi el 14% de estas personas no trabajaba ni buscaba empleo, pues creían firmemente que su discapacidad las descalificaba (INDEC 2018). En México, una encuesta nacional encontró que el 15% de la población rechazaba la idea de tener un colega con discapacidad, y casi el 11% de los candidatos consideró que se les había negado un empleo por su discapacidad.

²⁷ Larrea (2013) realizó una encuesta entre sus 27 países miembros sobre los avances en la transversalización de género a nivel nacional. De los 13 miembros que respondieron, cinco reportaron tener una política o estrategia de género en su entidad energética, demostrando así su voluntad de llevar a cabo la transversalización de género en las políticas públicas. Estos países son: Guyana (Agencia Guyana de Energía) Jamaica (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Energía y Minas), México (Secretaría de Energía), Nicaragua (Ministerio de Energía y Minas), Uruguay (Ministerio de Industria, Energía y Minas). Tres de los países nombrados reportaron tener personal con formación de género en su plantel (México, Nicaragua y Uruguay).

Esta forma de discriminación se debe, en parte, a las actitudes y comportamientos discriminatorios de los empleadores. Muchos de ellos aún consideran que los trabajadores con discapacidad carecen de las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas exitosamente, que requieren una mayor supervisión y capacitación, que son más propensos a ausentarse y que son menos productivos que sus pares sin discapacidad (García Mora et al. 2021).

A. Institucionalidad, energía y género²⁸

Los países de América Latina y el Caribe cuentan con una institucionalidad nacional y de género en particular abocadas a contribuir a la conquista de la igualdad de género (Tabla 47), la que se expresa en sus iniciativas, políticas, programas, planteados desde una perspectiva de género²⁹.

²⁸ Al abordar el sector energético, se hará hincapié en información de México y Colombia.

²⁹ Vale subrayar que el tema de género se aborda en general teniendo presente dos vertientes: 1) el uso diferenciado de las distintas fuentes de energía por parte de las mujeres y hombres (consumidoras y consumidores o usuarias y usuarios) y 2) la participación laboral diferenciada en el sector energía. Así, por ejemplo, en el documento antes mencionado sobre pobreza energética en América Latina (Dehays & Schuschny, 2019) si bien se introduce la perspectiva social y de género, se hace referencia exclusivamente al consumo de los hogares a las distintas fuentes de energía considerando su situación socioeconómica y/o la presencia en los hogares de miembros pertenecientes a pueblos originarios, población extranjera, población con algún grado de discapacidad, personas mayores de 60 años, entre las principales.

Tabla 47. Avances de género en América Latina y el Caribe

País	Leyes y Políticas Nacionales de Igualdad de Género	Avances Institucionales en el Sector Energético	Organismos Clave	Observaciones	Fuente
México	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política (1917): Prohíbe toda discriminación motivada por género. - Instituto Nacional de Mujeres (2001): Fomenta la participación equitativa de las mujeres. - Ley Federal del Trabajo (1970): Licencias maternales y protección a madres trabajadoras. - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) 	<ul style="list-style-type: none"> - SENER: Unidad de Enlace y Mejora Regulatoria implementa el Plan de Acción para la Igualdad de Género en el sector energético. - Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación: promueve la transversalización de género en SENER. - Subdirección de Cultura Institucional impulsa PROIGUALDAD - Programa "NiñaSTEM Pueden": Estimula la curiosidad de niñas por materias STEM mediante encuentros con mujeres mentoras destacadas. - Programa "Código X": Promueve la inclusión de niñas y mujeres en TIC mediante talleres, conferencias y hackáthons sobre robótica y programación. 	<ul style="list-style-type: none"> - SENER (Secretaría de Energía) - Instituto Nacional de Mujeres 	<p>Se han hecho avances importantes en políticas de igualdad de género, pero se requiere mayor integración femenina en el sector energético.</p>	<p>Banco Interamericano de Desarrollo (2024); OECD (2023a)</p>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política (1991): Promueve la igualdad de derechos sin discriminación. - Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2014): Diseña políticas de equidad de género. - Observatorio Asuntos de Género (2004): Monitorea el cumplimiento de normativas relacionadas con equidad de género. - Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026: Fuerte enfoque en políticas de género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Minas y Energía: En 2024 reactivó el Comité de Asuntos de Género del Sector Minero Energético. - Comité discute estrategias de género para el sector y ofrece recomendaciones a entidades minero energéticas. - Busca superar el enfoque instrumental y promover un enfoque de género y derechos humanos en el sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - Ministerio de Minas y Energía - Comité de Asuntos de Género del Sector Minero Energético 	<p>Colombia está impulsando una fuerte transversalización de las políticas de género, con un enfoque especial en la inclusión en el sector energético.</p>	<p>Ministerio de Minas y Energía (2024)</p>
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de igualdad de oportunidades y derechos establecidas en el marco del Ministerio de Industria, Energía y Minería. - Creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos (MIEM) en el sector energético promueve la inclusión de la perspectiva de género en las políticas energéticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - MIEM (Ministerio de Industria, Energía y Minería) - Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos 	<p>La creación de la comisión es un paso importante hacia la equidad de género en el sector energético de Uruguay, pero todavía es un proceso en desarrollo.</p>	<p>Banco Interamericano de Desarrollo (2024)</p>

Fuente: Elaboración propia.

5.3.1.2. Brechas de Género

Las brechas de género existentes en los países de América Latina y el Caribe, si bien distintas, son similares a las identificadas en países de la OCDE:

- A. Menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en el sector energía en particular
- B. Menor ocupación de puestos de liderazgos
- C. Brechas de género salariales
- D. Desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
- E. Violencia de género
- F. Menor proporción de mujeres que de hombres en educación STEM.

A continuación, se exponen las brechas en América Latina y el Caribe.

A. Brecha en la Participación laboral

El documento de la OECD (2023) destaca que, a pesar de las tendencias a largo plazo de convergencia en las tasas de empleo masculino y femenino, los hombres en edad de trabajar (15-64 años) siguen teniendo más probabilidades de estar empleados que las mujeres en edad de trabajar en todos los países de la OCDE. Las brechas de género en el empleo siguen siendo particularmente grandes –por encima de los 20 puntos porcentuales - en algunos países de América Latina y el Caribe: **Brasil, Colombia, Costa Rica, México**. Empero, agrega que entre el año 2000 y 2021 varios países han disminuido fuertemente esta brecha, en América Latina lo hicieron: Chile -16,6 puntos porcentuales, y Costa Rica -15,2 puntos porcentuales.

Tabla 48. Brecha en la participación laboral de las mujeres

Región/País	Fuerza laboral general	Sector Energía
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - 48% de mujeres en edad de trabajar empleadas frente a 74 % de hombres, creando una brecha de participación laboral de 26 puntos porcentuales, superando la media de la OCDE en 12 puntos (OECD, 2023a). - Diferencia de participación en la fuerza de trabajo de 24.43 % (World Economic Forum, 2023). - 20 % de mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial, frente a 10 % de los hombres (OCDE, 2023a). 	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres representan el 24% de empleos directos en el subsector hidrocarburos (Benavides et al., 2020). - Las mujeres representan el 29% de empleos directos en el subsector energía eléctrica (Benavides et al., 2020).
México	<ul style="list-style-type: none"> - La brecha de género en la participación laboral es de 32,4 puntos porcentuales en 2021 (OECD, 2023). - Según el World Economic Forum (2024) la diferencia en la participación laboral de mujeres y hombres es un 30,11 % menos. 	<ul style="list-style-type: none"> - En 2022, en el Sector Generación y distribución de electricidad y suministro de agua la participación de las mujeres fue de 18,8 % (Sánchez, 2024).
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - 47 % de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas en 2022, comparado con el 73 % de los hombres, creando una brecha de participación laboral de 26 puntos porcentuales, superando la media de la OCDE en 12 puntos (OECD, 2024). - 30 % de mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial, frente a 10 % de los hombres (OCDE, 2024). 	s.d.

Fuente: Elaboración propia.

B. Brecha en posiciones de liderazgo

La proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en la bolsa alcanza el 13 %, según la última estimación para los países de América Latina con datos disponibles (OECD, 2024).

Tabla 49. Brecha en posiciones de liderazgo en Colombia, México y Costa Rica

País	Fuerza laboral general	Sector Energía
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - En Colombia, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en 2021 es 12,9 %, por debajo de la media de la OCDE del 28 %, pero superior a la última estimación para América Latina del 10,4 % (OECD, 2023a). - Según el World Economic Forum (2023) las mujeres constituyen el 20,8 % de los miembros de Directorios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al cierre del año 2022 la industria del gas natural cuenta con la participación de más de 7 mil mujeres dentro de sus empresas y más de 600 ocupan posiciones de liderazgo (Naturgas, 2023). - La empresa Shell Colombia y la transportadora de Gas Internacional (TGI) están también encabezadas por mujeres.
México	<ul style="list-style-type: none"> - La proporción de mujeres en empleos directivos alcanza el 38,5 % (OECD, 2023) y constituyen el 11,5 % de miembros de Directorios (World Economic Forum 2023). 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo el 22 % de las mujeres se encuentra en puestos de liderazgo, siendo este un sector donde se ha mostrado un crecimiento femenino en puestos de liderazgo. - ENGIE hoy tiene 39 % de mujeres en puestos gerenciales (ENGIE, 2024). - El premio Mujer Promesa Ingeniera en la Transición Energética fue otorgado a la cofundadora y CEO de FOTOVOLTAICADS (ENGIE, 2024a). - México Evalúa (México Evalúa, 2021)²² muestra que la participación de las mujeres en el sector energético en el país fue de 25 %, mientras que el sector eléctrico registró un 17 %. - En Pemex (2019), el 28 % de la plantilla laboral es femenina, mientras que en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) puede llegar a 25 %. Sin embargo, si nos adentramos en el personal exclusivamente técnico, en la CFE las mujeres apenas participamos con 2 %. La proporción de mujeres en el Consejo de Administración de Pemex ronda el 15,7 %, mientras que en el de CFE es del 12,2 %.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - En Costa Rica la proporción de mujeres en consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en 2021 alcanza el 15,4 % de las empresas costarricenses. - Las mujeres constituyen el 40 % de los empleos en cargos directivos. Además, la proporción de mujeres en puestos de alto mando parece disminuir con el tamaño de la empresa. 	s.d.

Fuente: Elaboración propia

C. Brechas de género salariales

Tabla 50. Brecha de salario en Colombia, México y Costa Rica

País	Brecha salarial
Colombia	<p>- Las mujeres en Colombia ganan alrededor de 2,0 % menos que los hombres. Asimismo, la brecha de género de salarios para los empleados a tiempo completo era de 3,2 % en 2021 (OECD, 2023)²². Y según World Economic Forum (2023) la brecha salarial de género es 1,86 %.</p> <p>- Las mujeres con educación primaria ganan un 35 % menos que los hombres con el mismo nivel educativo, mientras que las mujeres con educación superior ganan un 19 % menos que sus compañeros varones (OECD, 2023a).</p>
México	<p>- La brecha salarial entre hombres y mujeres era de 12,5 % para 2021. Según datos del World Economic Forum (2023), la brecha salarial de género alcanza el 16,6 %.</p> <p>- A nivel local, sólo cuatro entidades federativas en el país tienen una disparidad menor a 10 puntos porcentuales.</p>
Costa Rica	<p>- Las mujeres ganan el 5,2 % menos que los hombres, proporción más baja que en otros países de la región de América Latina y el Caribe: Chile (10,9%) y Perú (16,7%), e inferior al promedio de la OCDE (12%) (OECD, 2023).</p>

Fuente: Elaboración propia.

D. Distribución desigual trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

Tabla 51. Brecha de trabajo doméstico y no remunerado en Colombia y México

País	Brecha de distribución de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
Colombia	<p>- Las mujeres dedican 22 horas semanales más que los hombres a tareas no remuneradas, significativamente por encima de la media de los países de la OCDE (15 horas). Está justo por debajo de Chile (23 horas), Costa Rica (23 horas) y Perú (24 horas)</p> <p>- Los hombres colombianos dedican 23 horas semanales más a actividades laborales remuneradas que las mujeres, lo que supone una brecha considerable, tanto en comparación con Chile y Costa Rica (15 horas en ambos países) como con la media de la OCDE (12 horas) (OECD, 2023a).</p> <p>- En 2021 las mujeres dedicaron en promedio 34,1 horas semanales al trabajo no remunerado vs. 12,4 horas de los hombres (CEPAL, 2023).</p> <p>- Según datos de OCDE en 2021 (OECD, 2023a) las mujeres colombianas dedicaban 7hrs y 46 min diarios al trabajo no remunerado vs. 3 hrs y 6 min de los hombres.</p>
México	<p>- En el 2022 las mujeres destinaron 63,4 % de su tiempo de trabajo total a tales actividades. Por otro lado, los hombres destinaron 26,9 % de cada 100 horas a las labores domésticas y de cuidados (INEGI, 2023).</p> <p>- En el 2019 las mujeres mexicanas dedicaron 42,8 horas semanales en promedio al trabajo no remunerado frente a las 16,9 horas de los hombres (CEPAL, 2023).</p>

Fuente: Elaboración propia.

E. Violencia laboral

Tabla 52. Brecha de violencia laboral y sexual en Colombia y México

País	Brecha de distribución de violencia laboral
Colombia	- Las mujeres son más propensas a ser víctimas de acoso sexual por parte de sus compañeros (42%) y supervisores (26%), pero sólo el 9 % lo denunció ante las autoridades (OECD, 2023a).
México	- El 27,9 % de mujeres ha experimentado algún tipo de violencia en el transcurso de su vida laboral; 18,1 % experimentó discriminación laboral; 14,4 % vivió situaciones de violencia sexual; 12,2 % sufrió violencia psicológica y 1,9 % padeció violencia física (Tenorio, 2023).

Fuente: Elaboración propia.

F. Educación STEM

Al igual que lo planteado para los países de la OCDE, el problema de la menor participación de las mujeres en carreras de ciencia y tecnología, cuya importancia para el sector energético es primordial, en los países de América Latina y el Caribe se observa la misma situación. Las brechas de género en STEM en estos países se reflejan en la población estudiantil y el personal docente de las universidades. Los factores que explican las diferencias de rendimiento entre niñas y niños en materias cuantitativas, concuerdan con los expuestos para los países de la OCDE: influencia de sesgos arraigados en las actitudes y creencias sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad. Como reflejo de sesgos en las percepciones sociales relacionadas con el género, las niñas desarrollan la creencia de que las carreras científicas son una prerrogativa de los niños desde una edad temprana, lo que desplaza sus preferencias académicas hacia la esfera de las humanidades (OECD, 2024).

Tabla 53. Brecha de educación STEM en Colombia, México y Costa Rica

País	Brecha de educación STEM
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • La proporción de hombres graduados en carreras STEM supera en casi 20 puntos porcentuales al de las mujeres, que es algo inferior a la media de los países de la OCDE (25 puntos porcentuales). • El 41 % del total de graduados STEM son mujeres (PNUD, 2024)³⁰. • En 2021 el Ministerio de Educación de Colombia en colaboración con la Oficina Regional de la Fundación Siemens Stiftung, y el Ministerio de Tecnologías y Comunicaciones junto con la Corporación Maloka lanzaron guías y programas para promover el interés de niñas y jóvenes en las disciplinas STEM (OECD, 2023a).
México	<ul style="list-style-type: none"> • Según datos de IMCO, en 2022 se registraron 494 mil 753 mujeres y 996 mil 519 hombres que estudian algún programa STEM a nivel nacional. • Aunque en los últimos 10 años la cifra aumentó en cuatro puntos porcentuales, el ritmo de crecimiento en la matrícula ha sido insuficiente (4,4 % anual) (Instituto Mexicano Para La Competitividad, 2023).
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> • La proporción de hombres graduados en materias STEM supera la proporción correspondiente de mujeres graduadas en aproximadamente 19 puntos porcentuales, similar a Colombia (OECD, 2024).

Fuente: Elaboración propia.

³⁰ Los datos de Colombia son de 2018, de México y Chile del 2017.

G. Brechas de trabajadores con discapacidad

a. Nivel de empleo

García Mora et al. (2021) destacan que, en las áreas urbanas, las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en los empleos no calificados. Las ciudades más grandes de Brasil (Río de Janeiro, Brasilia y São Paulo) y México (la Ciudad de México) tienen las diferencias más grandes en la prevalencia de esta clase de empleo entre los trabajadores con y sin discapacidad. Por ejemplo:

Tabla 54. Población de 18 a 59 años con discapacidad y sin discapacidad en trabajos pocos calificados (%)

Ciudades	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad
Sao Paulo, Brasil	73,5	66,1
Rio de Janeiro, Brasil	79,3	69,8
Ciudad de México	81,0	69,8

Fuente: García Mora, Schwarts Orellana y Freire (2021)

Esos números sugieren que, incluso en ciudades de altos ingresos con mercados laborales diversificados, las personas con discapacidad tienden a ser relegadas a empleos no calificados, lo que limita sus posibilidades de crecimiento profesional y de una mejor compensación. (García Mora et al.2021)

b. Brecha salarial

Independientemente de su línea de trabajo, las personas con discapacidad también reciben salarios más bajos que sus pares. Un trabajador con discapacidad en Costa Rica o **México** recibe en promedio \$0.8 por cada \$1 que recibe un trabajador sin discapacidad. La brecha en el salario también es notoria en otros países y es ligeramente peor para las mujeres y los trabajadores agrícolas. En **Chile**, las personas con discapacidad recibían alrededor de dos tercios del promedio nacional en 2015, lo que afectaba de forma más aguda a las mujeres con discapacidad, la población rural con discapacidad y a las personas con discapacidades severas.³¹ (García Mora et al.,2021)

Manteniendo todo lo demás constante, las personas con discapacidad aún reciben entre 6 y 11 % menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores en los países para los que existen datos. Costa Rica, México y Perú poseen las brechas más amplias de los países analizados (-11 p.p en Costa Rica, 11,1 p.p en México y -11,4 p.p en Perú). En **Chile**, la disminución en puntos porcentuales del salario si la persona tiene discapacidad es de -6,6 p.p. Sin embargo, si añadimos otras identidades superpuestas, como etnicidad, raza y género, las disparidades salariales aumentan aún más. Las mujeres con discapacidad, por ejemplo, reciben 17,5 % menos en Perú y 22,9 % menos en Costa Rica, manteniendo todo lo demás constante. En Bolivia, los trabajadores con discapacidad que se identifican como indígenas o afrodescendientes reciben 20 % menos en promedio que otros que comparten su identidad etnoracial pero no reportan una discapacidad. Esto significa que, luego de controlar por educación, ubicación y origen socioeconómico, las personas con discapacidad todavía

³¹ Mientras que el ingreso mensual promedio de un trabajador sin discapacidad era de 434,586 pesos chilenos, para personas con discapacidad leve a moderada y discapacidad severa era de 303,820 y 269,583 pesos, respectivamente. Por discapacidad severa la encuesta se refiere a individuos con las mayores dificultades en el índice de capacidad y que reportan problemas severos en el índice de desempeño (SENADIS, 2016, citado en García Mora, Schwarts Orellana y Freire,2021)

reciben salarios menores, pero estas brechas se amplían cuando la discapacidad se vincula con el género y la identidad etnoracial. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad ganan 16,4 puntos porcentuales menos **en Chile**, 22,9 puntos porcentuales menos en Costa Rica, 14,2 puntos porcentuales menos en **México**, 16,8 puntos porcentuales menos en Bolivia y 17,5 puntos porcentuales menos en Perú.

c. Barreras que enfrentan personas con discapacidad

Baptista, Franco y Rosas (2021) argumentan que las barreras a la **inserción laboral** de las personas con discapacidad pueden darse desde la perspectiva de la oferta o de la demanda. Por el lado de la oferta, este grupo enfrenta una brecha de 10 puntos porcentuales en cuanto al **acceso a la escuela secundaria** y de 13 puntos porcentuales en términos de **graduación escolar** frente a los estudiantes sin discapacidad, con lo cual hay una desventaja en la preparación para competir por oportunidades de empleo. Desde el lado de la demanda, las **empresas** no saben cómo preparar sus espacios para recibir a las personas con discapacidad debido a la **falta de información**; sumado a una serie de **barreras culturales y actitudinales** que dificultan la contratación.

La **Red SEALC**³² analizó el papel de los SPE (Servicios Públicos de Empleo) de la región para derribar las barreras que las personas con discapacidad enfrentan para su incorporación en el ámbito laboral, concluyendo que, si se trata de **falta de información** sobre el mercado laboral o **habilidades** para la búsqueda de empleo, los SPE pueden asociarse con actores locales que apoyen actividades de sensibilización y comunicación. Si las dificultades son las bajas **cualificaciones y competencias**, los SPE pueden colaborar con escuelas y proveedores de **formación profesional**. Finalmente, si las barreras son la falta de **ajustes razonables** en el lugar de trabajo o fallas en el sistema de apoyo de las personas con discapacidad, los SPE pueden cooperar con ONG, organismos de asistencia social y servicios de salud. (Baptista, Franco y Rosas, 2021).

5.3.1.3. Políticas, planes, programas públicos y privados para reducir brechas y barreras de género

Ante todo, vale subrayar que, a nivel nacional, en América Latina y el Caribe, los gobiernos han implementado diferentes leyes, políticas para el logro de la igualdad de género, las que se aplican también al sector energético.

Tabla 55. Políticas para la igualdad de género en américa latina

País	Descripción
Colombia	Desde 2018, el Ministerio de Energía y Minas (MME), junto a gremios y el sector privado, con el apoyo del BID y las firmas Insuco y Corewoman, ha impulsado un cambio de paradigma. Se integró el enfoque diferencial y de género en la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético , y se definieron los los Lineamientos de política pública con enfoque de género para el sector energético (Siroit & Irazábal, 2022).
México	En el marco de reformas a leyes como la Ley de la Industria Eléctrica, la Ley General de Cambio Climático, y la Ley del Fondo Mexicano de Petróleo, México ha incorporado la paridad de género en la designación de integrantes de consejos, comisiones y otras instancias colegiadas del sector

³² La Red SEALC es una iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo, creada en 2009, y relanzada en 2021. La misión principal de la Red de Apoyo Técnico a los Servicios de Empleo en América Latina y el Caribe (Red SELC) del BID ha sido su contribución al fortalecimiento de los servicios públicos de empleo en la región.

	energético, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres en dichas instancias (Castillo et al., 2023).
Panamá	La Secretaría Nacional de Energía publicó una resolución que adopta la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, con el objetivo de promover la participación activa y empoderamiento de las mujeres en la implementación de la Agenda de Transición Energética. Esta hoja de ruta establece ocho objetivos específicos, priorizando la inclusión de la equidad de género en todas las estrategias del sector, fomentando la participación femenina en roles de liderazgo, y sensibilizando a los usuarios sobre la equidad en el uso de tecnologías energéticas (Castillo et al., 2023).

Fuente: Elaboración propia.

A. Brecha salarial

Tabla 56. Iniciativas para reducir la brecha salarial en América Latina

País	Descripción
Colombia	El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor no está consagrado en la ley, y la ley no prohíbe explícitamente la discriminación en el acceso al crédito por razones de género (OECD, 2023a).
México	La Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 86 que, a trabajo igual, desempeñado por hombre o mujer en condiciones iguales, debe corresponder salario igual, buscando eliminar la brecha salarial.
Panamá	Cuenta con una ley que garantiza salarios iguales por trabajo de igual valor.

Fuente: Elaboración propia.

B. Apoyo a la distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado al interior del hogar

En América Latina y el Caribe, varios países han implementado licencias parentales compartidas o ampliado las licencias paternales para promover una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidado en el hogar.

Tabla 57. Iniciativas de distribución equitativa del trabajo doméstico

País	Descripción
Colombia	La Ley 1.468 (2011) establece una licencia maternal de 14 semanas remuneradas y una licencia paternal de 8 días remunerados. Dos cambios legislativos ampliaron las licencias de maternidad, primero a 14 semanas en 2011 y luego a 18 semanas en 2017, superando el promedio regional de 15 semanas y el mínimo de 14 semanas estipulado por el Convenio 183 de la OIT. La licencia de paternidad también se amplió recientemente a 2 semanas, con la posibilidad de extenderse hasta un máximo de 5 semanas, dependiendo de la disminución de la tasa de desempleo. Sin embargo, Colombia no cuenta con licencia parental compartida (art. 6 de la Ley 2281) ³³
México	La licencia maternal es de 12 semanas, y la licencia paternal es de solo 5 días laborales. México no cuenta con una licencia parental compartida (OECD, 2024a).
Costa Rica	La Red Nacional de Cuidado para la Infancia y la Persona Adulta Mayor fue establecida en 2010 con base en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género de 2007 (y posteriormente actualizada con regularidad). Para el cuidado de niños, la Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil (REDCUDI), creada en 2014, coordina diferentes modalidades de servicios de guardería para niños de hasta 12 años financiados por regímenes de financiación públicos, privados y mixtos.

³³ El órgano de gobierno encargado del Sistema Nacional de Cuidados es el nuevo Ministerio de Igualdad y Equidad. (art. 3 de la Ley 2281).

<p>Uruguay</p>	<p>En 2010, Uruguay implementó una matriz integral de protección social centrada en salud, educación y seguridad social, complementada en 2015 con el Sistema de Cuidados, que abarca la primera infancia y personas dependientes. El Sistema de Cuidados reconoce el cuidado como un derecho social y está basado en un enfoque intersectorial e interinstitucional (Ley de Cuidados N° 19.353).</p> <p>Componentes del Sistema de Cuidados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta Nacional de Cuidados: Define lineamientos estratégicos, integrada por ministerios y entidades públicas (Creada por el Art. 11 de la Ley 19.353 y reglamentado por el Decreto 445/016). - Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad: Coordina la implementación del Sistema de Cuidados bajo los lineamientos de la Junta Nacional de Cuidados (Art. 11 Ley 19.353, Decreto 445/016 y Art. 495, Ley 19.924). - Comité Consultivo de Cuidados: Asesora sobre buenas prácticas en el sistema, con representantes de ONG, academia, trabajadores y entidades privadas de cuidado (Art. 18 Ley 19.353, Decreto 444/016). - Servicios para la infancia: Centros Siempre (guarderías), Casas Comunitarias de Cuidados, Centros de Atención a la Infancia y Familia (CAIF), becas, teleasistencia. - Servicios para personas en situación de dependencia: Programa de Asistentes Personales, Centros de Día para personas mayores, apoyo al cuidado permanente, teleasistencia y programas de calidad en cuidados.
-----------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Box 1. Licencias parentales en Chile

Respecto al tema de licencias parentales. Chile es el único país de América Latina en la OCDE que cuenta con una licencia parental compartida. El postnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) que se otorga a la trabajadora tras el término de su postnatal, con un subsidio que reemplaza su remuneración durante este período. Este permiso puede utilizarse a media jornada, en cuyo caso se extiende a 18 semanas (126 días), con la mitad del subsidio y al menos el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato.

Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso del permiso si la madre lo decide, pero solo a partir de la séptima semana. Además, el trabajador o trabajadora que tenga la tuición o cuidado personal de un menor, ya sea como medida de protección judicial o en virtud de una adopción, también tiene derecho al permiso postnatal parental.

Fuente: Elaboración propia con información de [Código del Trabajo](#), artículo 197 bis y 200; [Dictamen 4052/083](#) del 17/10/2011; [Dictamen 1704/32](#) del 24/03/2016; [Dictamen 606/10](#) del 31/01/2018

C. Violencia de género

Para enfrentar la violencia de género en todas sus formas incluida la violencia y el acoso sexual en el trabajo los países de América Latina y el Caribe han implementados distintas propuestas a nivel nacional, por ejemplo:

Tabla 58. Violencia de género en países de América Latina

País	Descripción
<p>Colombia</p>	<p>En 2006 y 2008, se aprobaron leyes para sancionar el acoso laboral (Ley 1010) y las sanciones por violencia de género (Ley 1257). En 2015, el Gobierno creó el Sistema Coordinado de Información sobre Casos de Violencia de Género (SIVIGE), que reúne al Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud, el Instituto Colombiano de Medicina Legal, la Dirección Nacional de Estadística y la consejera Presidencial para la Igualdad de Género. Este sistema establece estándares técnicos y recopila datos sobre la violencia de género. En el lugar de trabajo, el 42% de las mujeres sufren acoso sexual por parte de compañeros y el 26% por parte de supervisores.</p>
<p>México</p>	<p>La Secretaría de las Mujeres del Estado de México es responsable de implementar y monitorear la estrategia nacional contra la violencia de género. Entre sus funciones se incluyen la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, el impulso al sistema público de cuidados y la coordinación de investigaciones sobre violencia de género. Se evalúan medidas de prevención,</p>

	atención, sanción y erradicación de la violencia, con la información de diversas instituciones. Los resultados se publican para tomar medidas pertinentes hacia la erradicación de la violencia de género. (Gobierno de la Ciudad de México & Secretaría de las Mujeres, 2024).
--	---

Fuente: Elaboración propia.

D. Inclusión de las niñas y mujeres en carreras STEM

Tabla 59. Iniciativas de STEM para niñas y mujeres

País	Descripción
México	En México, un ejemplo de políticas, iniciativa para favorecer la inclusión de niñas y mujeres en carreras STEM es la de México, NiñaSTEM Pueden , que la OCDE y la Secretaría de Educación Pública de México lanzaron conjuntamente en 2017 (Gobierno de México, 2017). En estos días Siemens Energy México para toda América Latina lanzó su iniciativa para niñas: iniciativa Niñas con Energía 2024 (ringcentral.com) , diseñada para niñas desde 9 años hasta 18.

Fuente: Elaboración propia.

5.3.1.4. Políticas, planes, programas de inclusión en el trabajo de grupos de protección

Cabe señalar en primer lugar que las políticas, programas e iniciativas para favorecer la inclusión de grupos de protección -personas LGBTIQ+, personas con discapacidad o pertenecientes a pueblos originarios - que se mencionan a continuación no se refieren específicamente al sector energía, pero pueden servir de modelo para que este sector las aplique.

A. Inclusión de trabajadores LGBTIQ+

En términos generales, en América Latina y el Caribe se han propuesto algunas acciones para avanzar en cerrar la brecha de desigualdad y la discriminación hacia trabajadores LGBTIQ+, tales como:

Tabla 60. Inclusión de trabajadores LGBTIQ+

Acción	Descripción
Colaboración con la sociedad civil	Durante la ejecución de proyectos, se recomienda trabajar con organizaciones de la sociedad civil para identificar negocios y emprendimientos liderados por personas LGBTIQ+, alineándolos con las necesidades de los proyectos y equilibrando la representación de grupos subrepresentados.
Programa de IFC: Empresas Mexicanas X la Inclusión (EM-X+)	Un ejemplo de estas iniciativas es el programa de IFC (International Finance Corporation), Empresas Mexicanas X la Inclusión o EM-X+, que busca reducir las brechas y promover la diversidad, equidad e inclusión (DEI) en la fuerza laboral mexicana para las personas LGBTI y las personas con discapacidad. Para IFC, promover la inclusión económica significa crear una economía que funcione para todos, incluidas las personas con discapacidad y las personas LGBTI, dos de los grupos más marginados. El programa de Inclusión Económica de IFC pretende apoyar al sector privado para que integre intencionalmente prácticas inclusivas que beneficien tanto a las personas LGBTI como a las personas con discapacidad, abordando al mismo tiempo las barreras específicas que enfrenta cada grupo. ³⁴

³⁴ EM-X+ reúne a 12 empresas nacionales y transnacionales para desarrollar sus capacidades y asumir compromisos sobre inclusión de personas LGBTI y personas con discapacidad, beneficiando a miles de personas laborando en el sector privado en México. El programa EM-X+ se lanzó en marzo de 2023 IFC. International Finance Corporation. World Bank Group. Empresas Mexicanas X la inclusión (EM-X) apoyando al sector privado en México para la inclusión de personas LGBTI y de personas con discapacidad <https://www.ifc.org/en/where-we-work/latin-america-and-the-caribbean/gender-lac/mexico2equal-plus-sp#:~:text=Empresas%20Mexicanas%20X%20la%20Inclusi%C3%B3n%20o%20EM%2DX%2B%20es%20una,y%20las%20personas%20con%20discapacidad>.

Fuente: Elaboración propia.

B. Inclusión de personas con Discapacidad

Se estima que en América Latina y el Caribe viven cerca de 70 millones de personas con alguna discapacidad, lo que equivale a aproximadamente el 12.5% de la población regional (Cecchini, Holz y Soto de la Rosa, 2021). Sin embargo, no todos los países de la región han realizado los censos de la ronda 2010. De los 16 países que sí los han implementado, 15 incluyen preguntas para identificar aspectos de la discapacidad. Los porcentajes más altos de personas con discapacidad se observan en Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú, República Dominicana y Uruguay, donde superan el 10% de la población. En contraste, Guatemala y Honduras presentan los porcentajes más bajos (CEPAL, 2021^a, citado en Cecchini, et al., 2021).

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2012) señala que todos los países de América Latina cuentan con leyes específicas para proteger a las personas con discapacidad y promover su inclusión laboral y social. Esta inclusión está respaldada por diversos instrumentos a nivel internacional, regional y nacional. El más relevante es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que establece derechos en materia de educación y trabajo decente. Además, destacan otros marcos legales, como el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (N° 111), y el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 (N° 159) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (citado en Cecchini et al., 2021).

Tabla 61. Causas de la baja inclusión a personas con discapacidad

Causa	Descripción
Baja acumulación de capital humano	La baja formación y habilidades de personas con discapacidad limitan su acceso a empleos que requieren destrezas cognitivas y socioconductuales, especialmente en una economía que demanda nuevas competencias (García Mora et al., 2021).
Falta de accesibilidad	La carencia de ajustes razonables y entornos laborales adaptados contribuye a la exclusión de estas personas del mercado laboral.
Actitudes discriminatorias de empleadores	Algunos empleadores consideran que las personas con discapacidad son menos productivas, requieren más supervisión y son más propensas a ausencias (García Mora et al., 2021).

Fuente: Elaboración propia.

Las altas tasas de inactividad de las personas con discapacidad están relacionadas más con barreras invisibles en la búsqueda de trabajo y la falta de accesibilidad, que con su incapacidad o falta de voluntad para trabajar:

- Falta de información sobre el mercado laboral: Asociaciones con actores locales para actividades de sensibilización y comunicación.
- Baja cualificación y competencias: Colaboración de Servicios Públicos de Empleo (SPE) con escuelas y centros de formación profesional. Sobre este tema de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para su incorporación en el ámbito laboral, la Red SEALC³⁵ analizó el papel de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de la región para derribar estas barreras, y argumenta que, si se trata de falta de información sobre el mercado laboral o habilidades para la búsqueda de empleo, los SPE pueden asociarse con actores locales que apoyen actividades de sensibilización y comunicación. Si las dificultades son las bajas

³⁵ La Red SEALC es una iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo, creada en 2009, y relanzada en 2021. La misión principal de la Red de Apoyo Técnico a los Servicios de Empleo en América Latina y el Caribe (Red SELC) del BID ha sido su contribución al fortalecimiento de los servicios públicos de empleo en la región.

cualificaciones y competencias, los SPE pueden colaborar con escuelas y proveedores de formación profesional. Finalmente, si las barreras son la falta de ajustes razonables en el lugar de trabajo o fallas en el sistema de apoyo de las personas con discapacidad, los SPE pueden cooperar con ONG, organismos de asistencia social y servicios de salud. (Baptista, Franco y Rosas, 2021)

- Ausencia de ajustes razonables: Cooperación con ONG, organismos de asistencia social y servicios de salud para apoyar la inclusión.

Cecchini et al. (2021) plantean varias políticas prioritarias para reducir la desigualdad entre personas con y sin discapacidad, destacando la promoción de la inclusión laboral³⁶. Sin embargo, señalan que los países de la región aún tienen una gran deuda en cuanto a garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo decente.

- Cuotas de reserva: Reservar entre 2% y 5% de puestos para personas con discapacidad en el sector privado y público en al menos 18 países de América Latina y el Caribe (OIT, 2019c, citado en García Mora et al., 2021).
- Incentivos a empresas privadas: Financiamiento para cubrir los costos de ajustes razonables y bonificaciones fiscales para aquellas que contraten personas con discapacidad.
- Preferencia en contrataciones públicas: En Argentina, por ejemplo, los tres poderes del Estado y sus instituciones priorizan la contratación de empresas que empleen a personas con discapacidad.
- Servicios de orientación laboral: Apoyo en la búsqueda de empleo, formación ocupacional y programas de empleo con apoyo.

Algunas de las iniciativas específicas desarrolladas por países son:

Tabla 62. Acciones de Inclusión por Países

País	Descripción
Brasil	Ley de Cuotas (art. 93 de la Ley N° 8.213/91), que establece la obligación de contratar personas con discapacidad en proporciones determinadas.
Uruguay	Ley 19691/2018: El 4% de los trabajadores en empresas del sector privado con 25 o más empleados deben ser personas con discapacidad (García Mora et al., 2021).
México	Cuota del 3% para el sector público como parte del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad (2014-2018).
Chile	Obligación legal para empresas con 100 o más trabajadores de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o beneficiarios de pensión de invalidez. Sello Chile Inclusivo: es un reconocimiento que entrega el Estado de Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) desde 2012 a las instituciones públicas y privadas que, sin importar su tamaño, realicen medidas de acción positiva hacia la inclusión social de las personas con discapacidad. Existen dos categorías para postular: i) el Sello Chile Inclusivo Gestión Institucional Inclusiva reconoce a las instituciones, ya sea públicas o privadas que cumplan la base legal vigente en materias de inclusión laboral y accesibilidad universal, y que conjuntamente presenten un proyecto de buenas prácticas inclusivas innovadoras, estratégicas y continuamente monitoreadas y ii) el Sello Chile Inclusivo Espacios Públicos Inclusivos reconoce a las instituciones públicas y privadas que cumplan la base legal vigente en materias de inclusión laboral, y que conjuntamente presenten un proyecto de espacio de uso público y gratuito para la

³⁶ La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) es el tratado de derechos humanos más rápidamente negociado y el primero del siglo XXI. Fue aprobada junto con su Protocolo Facultativo por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor en mayo de 2008, siendo ratificada por todos los países de la región. La CDPD complementa los tratados internacionales existentes sobre derechos humanos, aclarando las obligaciones de los Estados para garantizar la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, sin introducir nuevos derechos. Aunque no es el primer instrumento que aborda la discapacidad, ofrece un nivel de protección sin precedentes (ACNUDH, 2007, citado en Cecchini, Holz y Soto de la Rosa, 2021).

	comunidad como parques, reservas naturales, plazas, museos entre otros, y que cuente con condiciones ejemplares de accesibilidad universal.
Colombia	<p>Cuota de empleo inclusiva del 0.5% al 4% para el sector público, dependiendo del tamaño de la fuerza laboral (García Mora et al., 2021).</p> <p>Pacto de Productividad (Colombia): es un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios prestados a esta población. Gracias a la articulación y al interés de diversos actores, esta iniciativa público-privada identifica los actores sociales que intervienen en el ecosistema de inclusión laboral, los roles y funciones que deben cumplir, y los mecanismos de articulación que se deben dar para lograr una inclusión exitosa. El Pacto también ayudó a construir de manera participativa el modelo territorial de inclusión laboral para personas con discapacidad de Colombia, y ha sido referente para la construcción del modelo de empleo inclusivo para población vulnerable del país.</p> <p>En los últimos años, el Pacto de Productividad ha logrado crear y fortalecer centros de empleo inclusivos en toda Colombia. Además, el programa ha capacitado a más de 170 centros de empleo, ha generado guías de inclusión laboral para empresarios, ha fomentado alianzas con varias organizaciones de personas con discapacidad y ha capacitado a más de 1.195 funcionarios.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Algunas medidas adicionales para la inclusión de personas con discapacidad son:

- Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública. En la Argentina, se establece que los tres poderes que constituyen el Estado nacional, sus organismos descentralizados, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad.
- Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad.
- Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad.
- Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones. Por ejemplo, en el Uruguay se entrega una prestación no contributiva que se abona mensualmente a personas con discapacidad, según dictamen médico del sector.
- Evaluación de Incapacidad, y que carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales.
- Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad (por ejemplo, teletrabajo y programas de mantenimiento de empleo).
- Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad.
- Formación ocupacional para personas con discapacidad.
- Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad
- Empleo con apoyo, basado en un mediador que ayuda en la adaptación al puesto de trabajo.
- Empleo protegido, caracterizado por un porcentaje de la plantilla constituida por personas con discapacidad y que reciben servicios de soporte personal y social. Las empresas tienden a recibir además un tratamiento fiscal favorable.
- Consideración de perspectivas y variables transversales (género, edad, poblaciones indígenas y poblaciones rurales) en las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

5.3.1.5. Mujeres en energía en América Latina y el Caribe

A. Proyectos energéticos de mujeres

Los informes “Panorama Energético de América Latina y el Caribe” de OLADE (2018-2023) (Castillo et al., 2018, 2019, 2021, 2022, 2023; Castillo et al., 2020) destacan los eventos más importantes relacionados con todos los subsectores energéticos en la región. Sin embargo, pocos se centran en el género y la energía, es decir, en proyectos y programas que involucren a mujeres o diversidades.

Tabla 63. Proyectos energéticos de mujeres

Países	Año	Eventos relevantes para el panorama energético
Uruguay	2023	Se relanzó el capítulo nacional de Women in Nuclear (WiN), una iniciativa para visibilizar el trabajo de mujeres enmarco del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la ciencia y tecnología nuclear en AL (ARCAL) (Ministerio de Industria, Energía y Minería, 2022). La Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía (AUME) busca cerrar las brechas de género en el sector energético a través de mentoría, formación en energía desde edades tempranas, y la creación de redes de trabajo.
Haití	2023	En junio de 2022, EarthSpark International además de promover y apoyar el uso de cocinas limpias, utilizó la energía renovable para empoderar a las mujeres en Haití (Archambault et al., 2018). Desde su creación, Earthspark ha sido pionera en el uso de energía renovable con un enfoque de género que permita apoyar a las mujeres mediante la utilización de la energía solar como combustible para cocinar.
Panamá	2022	Reportó el inicio de operaciones de varias centrales solares de generación eléctrica y se señala que la Secretaría de Energía de Panamá y el Barefoot College Internacional suscribieron un Memorándum de Entendimiento que posibilita la formación de 25 mujeres panameñas residentes en áreas rurales y comarcales, como “ingenieras solares”, quienes podrán aportar a la electrificación de sus comunidades (Energía Estratégica, 2021). El objetivo es ampliar las oportunidades de acceso a la electricidad con perspectiva de género y contribuir a facilitar la inserción al trabajo, y el desarrollo de actividades que generen ingresos para las mujeres residentes en comunidades diferenciadas por la pobreza y la pobreza extrema ³⁷ .
Brasil	2022	Petrobras ganó la edición 2021 del Premio WEPs Brasil (en la categoría Plata, para grandes empresas) iniciativa que reconoce a las empresas que comparten los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP) y fomentan una cultura de equidad de género en las organizaciones (Ministério de Minas e Energia, 2021).
Uruguay	2019	El evento destacado fue el Proyecto Mujeres Electricistas de Uruguay , que fomenta la formación en electricidad para mujeres en situaciones de vulnerabilidad, promoviendo su inclusión social y autonomía económica.

³⁷ En el Panorama Energético de América Latina y el Caribe de 2022 (OLADe 2022) se apunta que el Barefoot College tiene vasta experiencia en la India y América Latina en la formación, a través de una metodología única, que utilizando colores, números y lenguaje de señas permite aprender el uso práctico y diario de la tecnología solar, y enseñar a manejar controladores de carga, placas solares y lámparas led. El MOU refuerza Estrategias de la Agenda de Transición Energética referente a capacitación, fomento de la generación renovable, la ampliación de infraestructura eléctrica que facilite la interconexión de poblados aislados; brindándoles más y mejores oportunidades y la inclusión de la mujer laboral.

Fuente: Elaboración propia.

B. Redes de mujeres:

A continuación, se exponen algunas de las iniciativas de mujeres, redes de mujeres en energía de América Latina y el Caribe, en particular de México y Colombia.

Tabla 64. Redes de mujeres en américa latina y el caribe

País	Descripción
México	<p>La Red de Mujeres en Energía de México (RMEM), creada en 2016, facilita el intercambio de información, capacitación y asesoría laboral a través de aplicaciones de mensajería. La Red de Mujeres en Energía Renovable México (MERM) agrupa a mujeres profesionales del sector energético, promoviendo la igualdad de condiciones laborales y eliminando estereotipos de género. La Red de Mujeres en Renovables de América Latina (MERL)³⁸, surgida de MERM, busca empoderar a las mujeres en el sector y promover la equidad de género en puestos directivos. La Red Género, Sociedad y Medio Ambiente (GESMA), fundada en 2015, promueve la investigación y formación académica en temas de género y medio ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Women's Energy Network (WEN), capítulo México, fundada en 2017, ofrece programas de mentoría, networking y seminarios a mujeres profesionistas del sector energético. • REDMERE (Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética), creada en 2016, apoya la igualdad de género en el sector de energías renovables. Con más de 600 integrantes y 40 instituciones aliadas, promueve la formación y el desarrollo profesional de las mujeres en energía renovable y eficiencia energética (Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética, 2024)³⁹. Desde su creación, hasta la fecha, la REDMERE cuenta con el apoyo de la Cooperación Alemana para el Desarrollo en México (GIZ).
América Latina	<p>La Red de Mujeres en Renovables de América Latina (MERL), impulsada por MERM, busca empoderar a las mujeres en el sector energético y concientizar sobre la importancia de la equidad de género en los equipos directivos (Mujeres en energías renovables en Latinoamérica, 2024).</p> <p>La Red Género, Sociedad y Medio Ambiente (GESMA), fundada en 2015, promueve la investigación y formación académica en temas de género y medio ambiente, analizando las desigualdades sociales y de género.</p>
Colombia	<p>La organización sin fines de lucro Mujeres en Energías Renovables Colombia fomenta la participación de jóvenes en carreras STEM. El Consejo Colombiano de Mujeres en Energía une a lideresas del sector energético, especialmente de la industria fotovoltaica, para fortalecer el rol de las mujeres a través de mentoría y creación de conocimiento. Además, ACOSOL promueve la participación de mujeres en energía solar y carreras STEM desde edades tempranas (Mujeres en Energías Renovables Colombia, 2024).</p> <p><u>Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas – IPSE</u> (IPSE, 2024), es una dependencia del gobierno de Colombia, tiene varios documentos sobre género, por ejemplo: Lineamientos de género para el sector minero energético, Guía práctica de recomendaciones, Comunicación con enfoque de género en el sector minero-energético (IPSE, 2024a).</p>
Uruguay	<p>El proyecto Mujeres Electricistas, el nuevo programa, surgido del MIEM⁴⁰ y UTE, junto a INEFOP y el Mides, apoya a mujeres que han sufrido violencia de género, brindándoles formación en electricidad y facilitando su inserción laboral a través de cooperativas sociales.</p>

³⁸ Mujeres en Energía Renovable México, 2024

³⁹ La Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMERE) A.C. es la primera Red de su tipo en México. Nuestro objetivo es impulsar un sector de energía renovable y eficiencia energética que promueva el pleno desarrollo de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, en otras palabras, abanderamos dos agendas específicas: la transición hacia la energía sustentable y la igualdad de género

⁴⁰ Ministerio de Industrias, Energía y Minería de la República Oriental del Uruguay

	<p>El <u>capítulo Nacional de Women in Nuclear (WiN)</u>⁴¹ Grupo de trabajo nacional de mujeres profesionales vinculadas a la ciencia y tecnologías nucleares y en particular a proyectos de ARCAL. WiN constituye una herramienta vital para visibilizar el trabajo de mujeres en esta área y facilitar el intercambio de información, experiencias e ideas. Atento a ello, la creación del capítulo WiN ARCAL permitirá contar con una instancia permanente de respaldo y apoyo a las medidas y acciones en materia de equidad de género. El objetivo es contribuir a la promoción del desarrollo socioeconómico sustentable de América Latina y el Caribe a partir de la promoción de una participación plena y equitativa de las mujeres en los sistemas científico-tecnológicos de la región.</p>
<p>Centroamérica</p>	<p>La Iniciativa de Mujeres en Energía en Centroamérica (IMEC), apoya la carrera profesional de mujeres en el sector energético mediante programas de capacitación y acceso a entrenamientos. Grupos como Women in Solar Energy (WISE) promueven la diversidad en la industria energética solar, mientras que la Red de Incidencia en Género y Energía (RIGE) en Nicaragua fomenta la igualdad de género en proyectos energéticos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

⁴¹ Win es una organización sin fines de lucro de mujeres que trabajan profesionalmente en diversas áreas de la energía nuclear y aplicaciones de la radiación, fundada en 1992 y está registrada en Austria. WiN Global promueve la solidaridad de género, la diversidad y la inclusión como valores transversales clave en todas sus iniciativas.

6. Comparativa con Chile

A continuación, se presenta un cuadro en que se comparan las brechas de género identificadas en la OCDE, en países de América Latina y el Caribe, en particular en México y Colombia, con las brechas y barreras identificadas en Chile.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

6.1.1. Brechas de género en la OCDE, América Latina y el Caribe y Chile

Tabla 65. Comparativa de avances en tema de género entre países de la OCDE, América Latina y el Caribe y Chile

Brechas	Países de la OCDE	Países América Latina y el Caribe		
		Colombia	México	Chile
1. Brecha (distancia) de género en participación en mercado de trabajo (2021, 2019)				
Nacional	Diferencia entre mujeres y hombres: 9,6 pts (M41,9% de la fuerza de trabajo 2023)	Diferencia entre mujeres y hombres: 24,43 %	Diferencia entre mujeres y hombres: 30,11 %	Diferencia entre mujeres y hombres: 19,36 %
Energía	<p>Mujeres en el sector petróleo, gas y minería: 23%. Mujeres en los sectores de extracción de petróleo crudo y gas natural: 22%. Mujeres en energías renovables: 32%.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mujeres en energía solar fotovoltaica: 40%. Mujeres en energía eólica: 21%. 	<p>Mujeres en empleos directos en subsector hidrocarburos: 24%. Mujeres en subsector energía eléctrica: 29%.</p>	<p>Mujeres en generación y distribución de electricidad y suministro de agua: 18,8%.</p>	<p>Mujeres en suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado: 18,9%⁴² Empresas que cotizan en bolsa⁴³: 23,6%.</p>
2. Menor participación de mujeres en cargos de liderazgo (directorios, Gerencias, Consejos de Administración, CEO etc.) (2021, 2022, 2023)				
Nacional (2023)	<p>Mujeres en cargos de liderazgo: 32,2%. Proporción de mujeres en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vicepresidencia: 28,3%. Presidencia: 25,4%. Gerente: 35,5%. Directora: 36,8% 	<p>Proporción de mujeres en las mayores empresas que cotizan en bolsa⁴⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejos de administración: 12,9% (2021) Miembros Directorios: 20,8%. 	<p>Proporción de mujeres en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Empleos directivos: 38,5%. Miembros Directorios: 11,5%. 	<p>Proporción de mujeres en: Miembros Directorios: 17,10%.</p>
Energía	<p>Menos del 15% de los altos directivos del sector energético son mujeres: Energía nuclear: 9%. Infraestructura y servicios de red eléctrica: 20%. En petróleo, gas y minería: 18,6%. Cargos senior en petróleo, gas y minería: 19%.</p>	s.d.	<p>Mujeres en cargos de liderazgo: 22% Sector energético: 25%. Sector eléctrico: 17%.</p>	<p>Mujeres en cargos directivos en generación, transmisión y distribución de energía eléctrica y fabricación de gas (2022)⁴⁵: Gerencia de 1ra línea: 16,6%.</p>

⁴² INE-ENE (jul-sept 2023)

⁴³ Datos de 2023. Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023 Evolución 2020-2023.

⁴⁴ Datos del World Economic Forum, 2024

⁴⁵ INE. Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua (ENEGA)

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

				Directores de empresas que cotizan en bolsa ⁴⁶ : 23,6%
3. Brecha salarial de género (2022, 2021)				
Nacional (promedio)	Brecha salarial: 13,5%.	Brecha salarial empleados tiempo completo: 3,2%. Brecha salarial: 1,86%	Brecha salarial: 12,5% - 16,67%	Brecha salarial: 15,37%
Energía (2018)	Brecha salarial en energía: 11,1%.	s.d.	s.d.	s.d.
4. Brecha de género en el tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidado no remunerado				
Nacional	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado ⁴⁷ : <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 30,11 horas semanales. • Hombres: 15,7 horas semanales. 	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado ⁴⁸ : <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 34,1 horas semanales • Hombres: 12,4 horas semanales. 	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado: <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 42,8 horas semanales • Hombres: 16,9 horas semanales. 	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado: <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 42,4 horas semanales • Hombres: 19,4 horas semanales.
Energía	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.
5. Violencia en el trabajo				
Nacional	s.d.	Las mujeres son más propensas a ser víctimas de acoso sexual por parte de sus compañeros (42%) y supervisores (26%).	Mujeres que han experimentado algún tipo de violencia en el trabajo: 27.9%. Mujeres que han sufrido discriminación laboral: 18.1%. Mujeres que han vivido situaciones de violencia sexual: 14.4%. Mujeres que han vivido violencia psicológica: 12.2%. Mujeres que han vivido violencia física: 1.9%.	s.d.
Energía	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.

⁴⁶ Datos de 2023. Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023 Evolución 2020-2023.

⁴⁷ OCDE iLibrary, 2022

⁴⁸ CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. <https://oig.cepal.org/es> Los datos de Chile son de 2015, de Colombia de 2021 y de México de 2019

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

6. Distancia hombres y mujeres en educación STEM				
Nacional (% en fuerza de trabajo STEM)	Brecha entre mujeres y hombres: 28,2%.	Porcentaje de mujeres graduadas en STEM: 41% (PNUD, 2024).	Porcentaje de mujeres graduadas en STEM: 37%	Porcentaje de mujeres graduadas en STEM: 28%.
Energía (% en fuerza de trabajo STEM)	Brecha entre mujeres y hombres en el sector petróleo, gas y minería: 21,9%.	s.d.	s.d.	s.d.

Fuente: Elaboración propia con información de OECD, 2023, World Economic Forum 2024.

Nota: En muchos casos las fuentes son diferentes, los años también, de allí que los datos entre países no son siempre comparativos, pero brindan una idea de las brechas de género.

7. Resultados del levantamiento de información desde los instrumentos de medición

7.1. Encuesta a RRHH de las empresas de energía

7.1.1. Descripción de la muestra

A continuación, se presentan los datos correspondientes a la caracterización general de las 57 entidades que respondieron la encuesta, que pueden ser empresas, instituciones u organizaciones a las que llamaremos genéricamente "empresas". Se incluye la representatividad de la muestra conseguida, los rubros, tamaños y presencia en regiones de las empresas.

7.1.1.1. Representatividad de la muestra conseguida

Comparando con la Encuesta Nacional de Electricidad, Gas y Agua levantada por el INE, que tiene las siguientes cifras publicadas, para el año 2022, la cobertura de la encuesta en términos de personal total sería del **68%** (Ver Tabla 66).

Tabla 66. Representatividad de la muestra conseguida

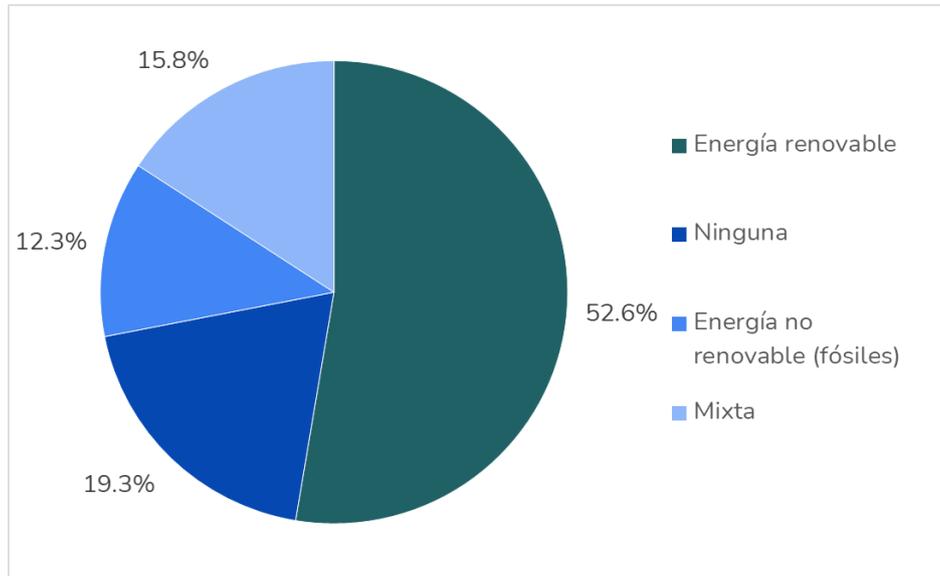
Fuente	Personal total informado	Porcentaje relativo
ENEGA 2022	26.769	100%
Encuesta a RRHH de empresas de energía (este estudio)	18.204	68%

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.1.2. Rubro de las empresas

Respecto al tipo de energía con el que trabajan las 57 empresas de la muestra, la mayoría trabaja exclusivamente con energías renovables (30 empresas) (Figura 8). La categoría "ninguna" (11 empresas) se refiere a las empresas participantes relacionadas al rubro de energía, pero que no pertenecen a las categorías tradicionales de generación, transmisión, distribución, almacenamiento y comercialización. Entre ellas están los organismos públicos, las ONGs, los medios de comunicación y las consultoras.

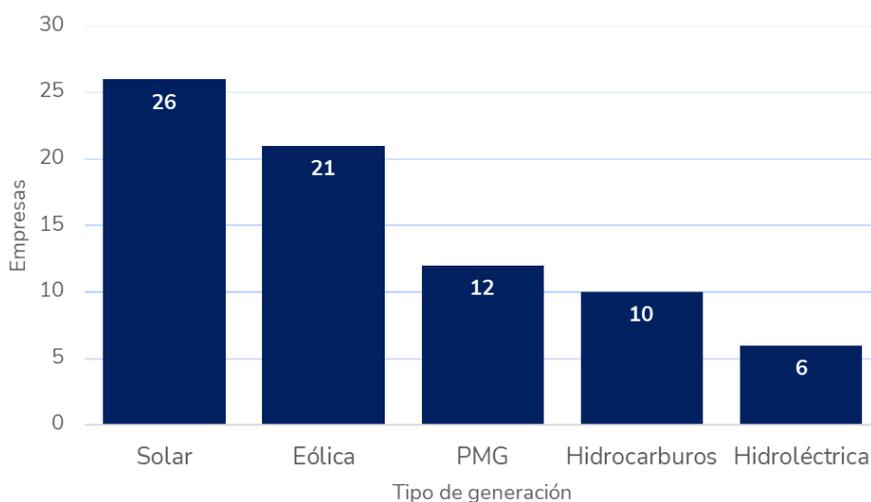
Figura 8. Porcentaje del tipo de energía que trabajan las empresas de la muestra



Fuente: Elaboración propia (2024)

Como se dijo, los rubros tradicionales en los que trabajan las empresas de la muestra son generación, almacenamiento, comercialización, transmisión y distribución; que pueden ser desempeñados simultáneamente y en distintas combinaciones. La mayoría de las empresas tiene como parte de sus actividades económicas principales la generación (41 empresas), además la mayoría también ejerce actividades en subsectores (35 empresas), mientras que el rubro menos practicado es la distribución (13 empresas) (Figura 9). Como el recuento no es excluyente, es decir, si una empresa tiene como actividades la generación, el almacenamiento y la transmisión, se contabiliza como una unidad en cada una de las categorías. Por este motivo, la sumatoria total de la participación en los rubros es mayor a la cantidad de empresas de la muestra.

Figura 9. Rubros de las empresas de la muestra

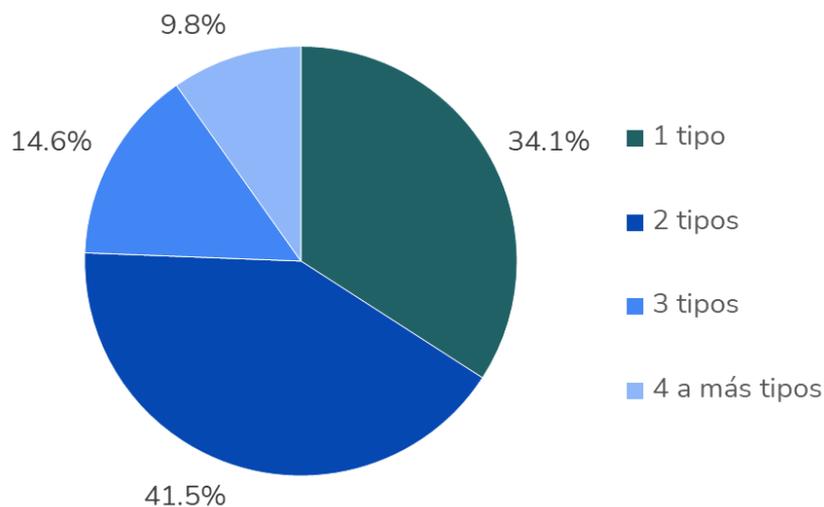


Fuente: Elaboración propia (2024)

En el rubro de generación, lo más común es que las empresas utilicen dos fuentes (17 empresas), por ejemplo, solar y eólica. El siguiente caso más frecuente es que cada empresa utilice únicamente una

fuentes para la generación energética (14 empresas). Los porcentajes son en función al total de las empresas generadoras, es decir que se considera como 100% a las 41 empresas que generan energía (Figura 10).

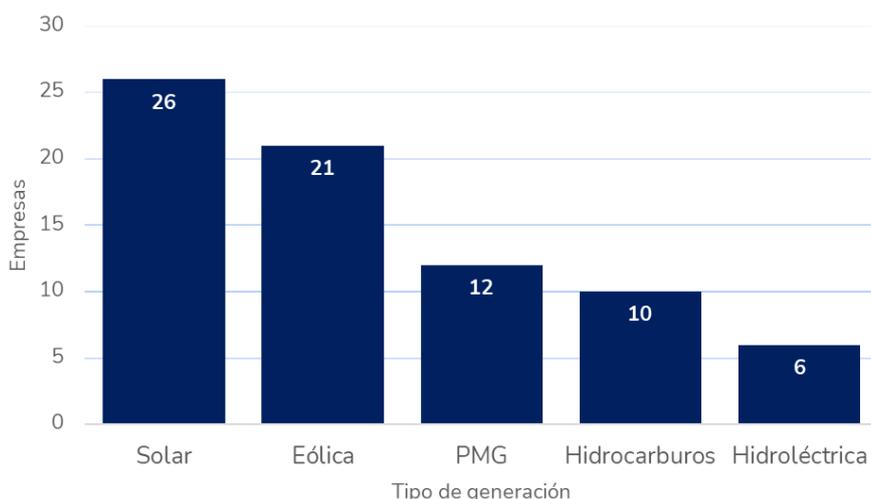
Figura 10. Porcentaje del tipo de generación de las empresas en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2024)

Dentro de las fuentes de generación, las más frecuentes en las empresas de la muestra son la energía solar (26 empresas) y la energía eólica (21 empresas) (Figura 11). Por otro lado, las fuentes menos usadas son la hidroeléctrica (6) y otras fuentes mixtas (2 a 3 veces cada una). Cabe resaltar que el recuento no es excluyente, es decir, si una empresa tiene como fuentes de generación la eólica, la solar y los PMG, se contabiliza como una unidad en cada una de las categorías. Por este motivo, la sumatoria total de los tipos de generación es mayor a la cantidad de empresas de la muestra.

Figura 11. Fuentes de generación energética de las empresas de la muestra



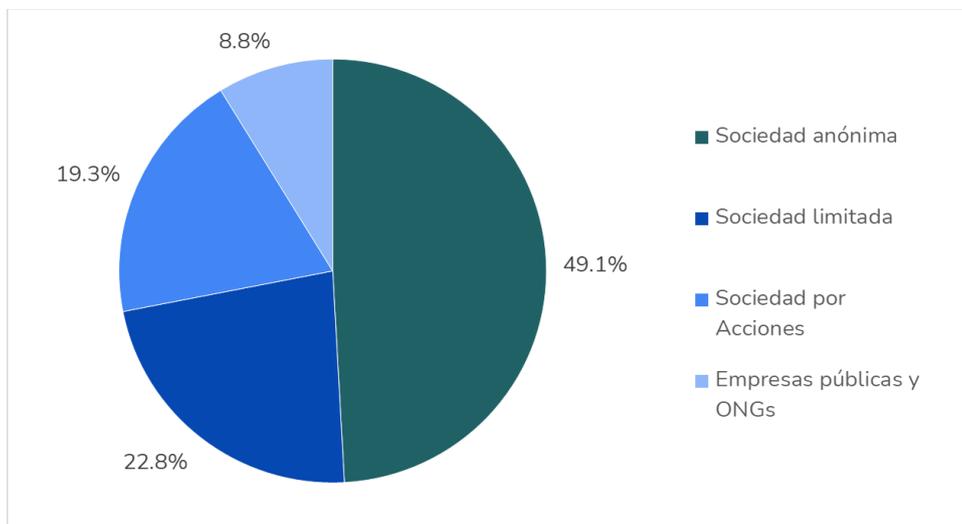
Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.1.3. Tipo de institución de las empresas

La mitad del total son empresas privadas en modalidad de sociedad anónima (28 empresas), seguidas de las empresas privadas en modalidad de sociedad limitada y sociedad por acciones (13 y 11

empresas, respectivamente), y la categoría menos presente son las empresas públicas y las ONGs (Figura 12).

Figura 12. Porcentaje del tipo de institución de las empresas de la muestra

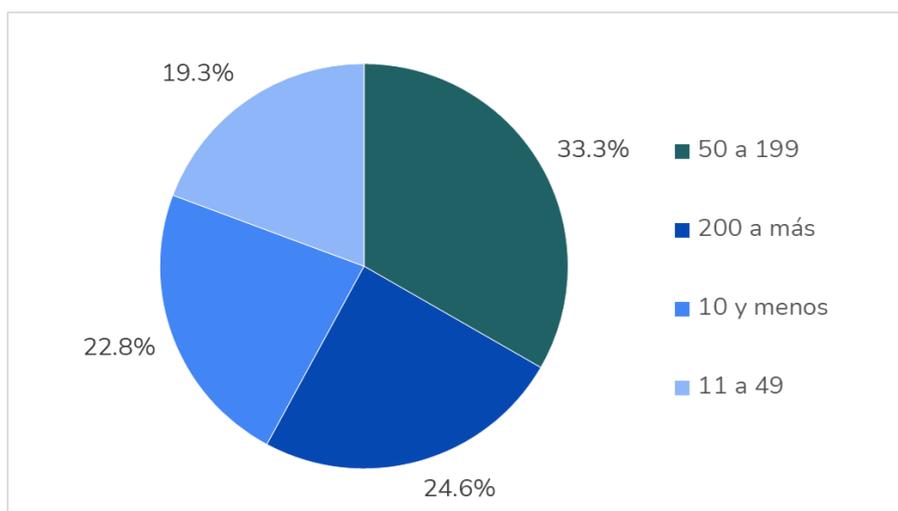


Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.1.4. Tamaño de las empresas según el personal total

Las empresas se clasificaron según el personal total en los siguientes cuatro rangos en función a la cantidad de empleados: menos de 10, de 11 a 49, de 50 a 199, y de 200 y más. Cada rango tiene una representación relativamente equitativa en la muestra, siendo el más presente el rango de 50 a 199, con 19 empresas y la menos el menos presente el rango de 11 a 49, con 11 empresas (Figura 13).

Figura 13. Porcentaje del tamaño de las empresas en la muestra

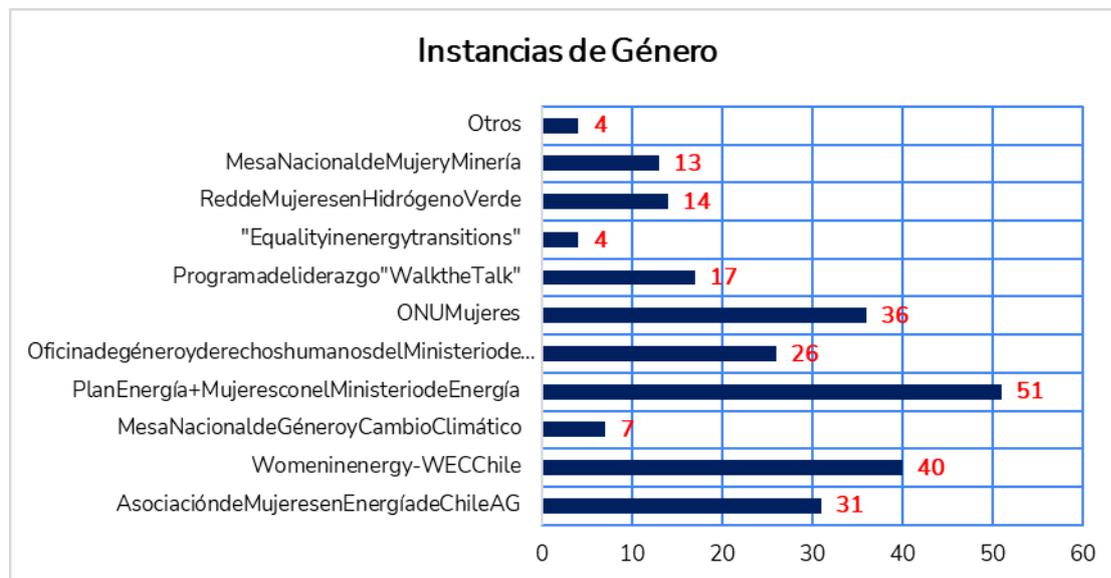


Fuente: Elaboración propia.

7.1.1.5. Instancias públicas o privadas de coordinación de género

La Figura 14 es un diagrama de barras que muestra el nivel de reconocimiento de cada instancia según el número de empresas que las mencionan.

Figura 14. Número de empresas que declaran conocer cada instancia de género



Fuente: Elaboración propia.

La instancia más conocida es el "**Plan Energía + Mujeres con el Ministerio de Energía**", con 51 menciones. Le sigue "Women in Energy - WEC Chile", con 40 menciones. ONU Mujeres también tiene un reconocimiento destacado con 36 menciones. La "Asociación de Mujeres en Energía de Chile AG" cuenta con 31 menciones. La "Oficina de género y derechos humanos del Ministerio de Energía" alcanzó 26 menciones. Otras instancias como "Programa de liderazgo 'Walk the Talk'" (17 menciones), Red de Mujeres en Hidrógeno Verde (14 menciones) y Mesa Nacional de Mujer y Minería (13 menciones) tienen menor nivel de conocimiento. Las instancias menos conocidas son "Equality in Energy Transitions" y "Otros", ambas con apenas 4 menciones.

Las iniciativas vinculadas al ámbito de la energía (como "Plan Energía + Mujeres") y las organizaciones internacionales (como ONU Mujeres) parecen tener un mayor nivel de conocimiento entre los encuestados. Las iniciativas más específicas o de menor cobertura tienen un reconocimiento más limitado. De igual forma, la Tabla 67, ofrece información sobre cuántas instancias de género (de las mencionadas anteriormente) son conocidas por las 55 empresas encuestadas.

La mayoría de las empresas (67%) tienen un nivel de conocimiento bajo a moderado (entre 1 y 5 instancias). Solo una minoría (31%) muestra un conocimiento alto (entre 6 y 10 instancias), lo que sugiere que las iniciativas de género, aunque conocidas, todavía no tienen una difusión uniforme entre todas las empresas. La mediana del conocimiento parece estar entre 3 y 5 instancias, lo que refleja un área de oportunidad para aumentar la visibilidad de estas instancias.

Tabla 67. Conocimiento de instancias públicas y privadas por empresa

Empresas que conocen	Cantidad de empresas
1 instancia	5
2 instancias	10
3 instancias	8
4 instancias	7

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

5 instancias	7
6 instancias	8
7 instancias	2
8 instancias	5
9 instancias	1
10 instancias	2
Total, empresas	55

Fuente: Elaboración propia.

El nivel de conocimiento sobre las instancias públicas y privadas de género varía considerablemente entre las empresas. Aunque algunas muestran un conocimiento alto, la mayoría conoce menos de la mitad de las instancias disponibles. Esto indica la necesidad de estrategias de comunicación y difusión más efectivas para aumentar el alcance y visibilidad de estas iniciativas en el ámbito empresarial.

7.1.1.6. Presencia de las empresas en regiones

La región con mayor presencia de empresas es Metropolitana, con 53 empresas presentes de las 57 que respondieron la encuesta virtual, seguida de Coquimbo con 22, Valparaíso y Biobío con 21 y Antofagasta y Atacama con 17. Respecto a la cantidad de personal por región, la mayor concentración se encuentra también en Metropolitana (8490 personas), seguida de Valparaíso, Biobío y Antofagasta (aprox. 1500 personas), en ese orden (Ver Tabla 68). Es importante recalcar que la menor participación de empresas regionales en la muestra tiene efectos en los resultados, por lo que los resultados regionales no son certeramente representativos de la realidad regional en el país.

Tabla 68. Personal total informado por región y cantidad de empresas con presencia en la región

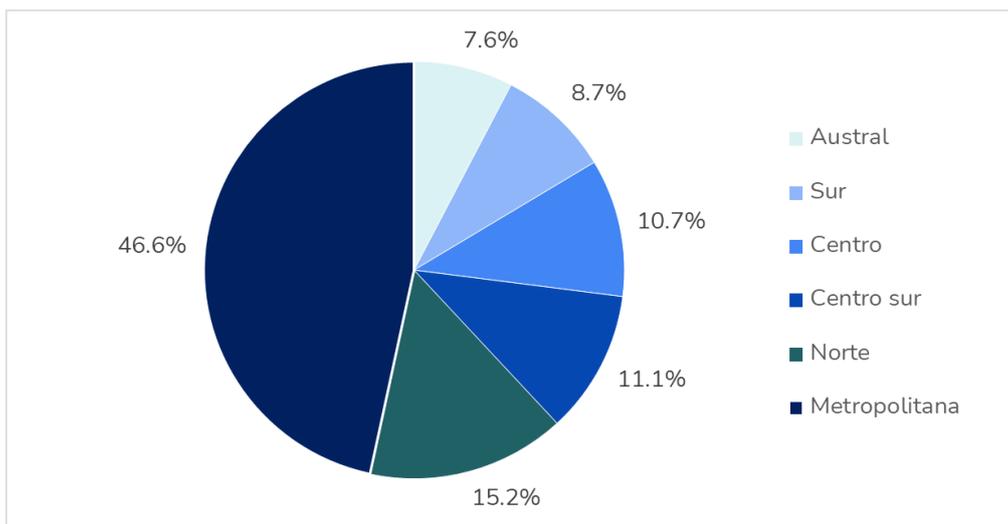
Región	Personal total informado	N° de empresas con presencia en la región	Región	Personal total informado	N° de empresas con presencia en la región
Arica y Parinacota	46	6	Maule	236	15
Tarapacá	88	10	Ñuble	67	7
Antofagasta	1.452	17	Biobío	1.569	21
Atacama	1.190	17	Araucanía	284	11
Coquimbo	299	22	Los Ríos	192	7
Valparaíso	1.643	21	Los Lagos	1.115	16
Metropolitana	8.490	53	Aysén	125	3
Bernardo O'Higgins	145	14	Magallanes	1.263	7
			Total, país	18.204	57

Fuente: Elaboración propia (2024)

La diferencia en la distribución tanto de empresas como de personal en Metropolitana con respecto a las demás regiones es sustancial, presentando más de 5 veces más personal que Valparaíso (región

que le sigue inmediatamente en concentración de personal), y casi 2.5 veces la presencia de empresas que Coquimbo (región que le sigue inmediatamente en presencia de empresas). Se presenta la distribución del personal por macrozonas, que agrupan las regiones de la siguiente manera: **Norte:** Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama; **Centro:** Coquimbo, Valparaíso y Bernardo O’Higgins; **Metropolitana;** **Centro Sur:** Maule, Ñuble y Biobío; **Sur:** Araucanía, Los Ríos y Los Lagos; y **Austral:** Aysén y Magallanes (Figura 15).

Figura 15. Porcentaje de personal total por macrozona y en la región Metropolitana, de la muestra

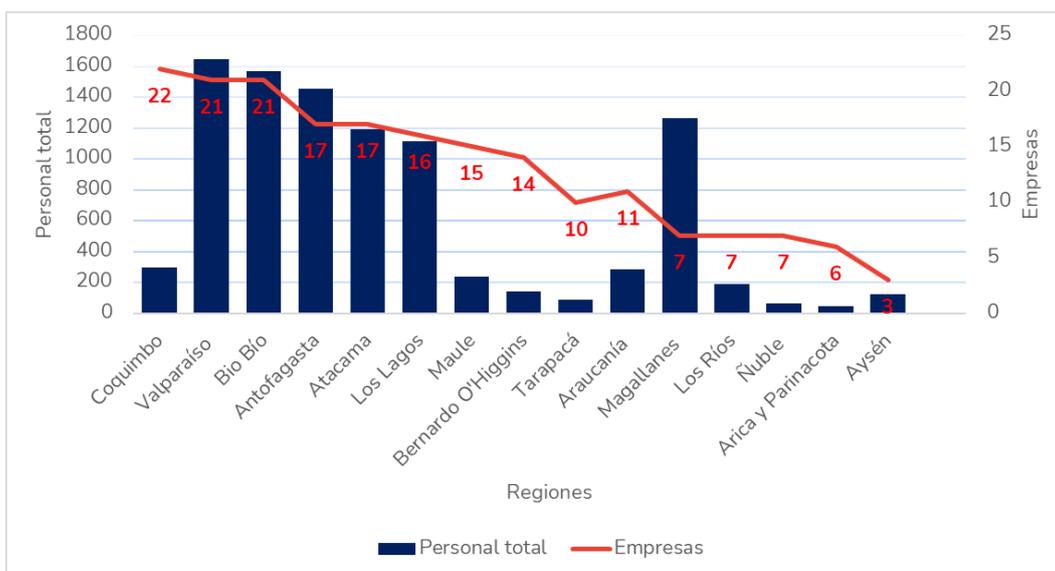


Fuente: Elaboración propia (2024)

En la Figura 16 se grafica la relación entre la cantidad de empresas con presencia en cada región y la cantidad de personal total informado por cada región, a excepción de Metropolitana, ya que presenta una cantidad de personal y empresas significativamente mayor al resto de regiones, e impide observar los datos de regiones uniformemente.

El tamaño medio de las localizaciones que las empresas tienen en cada región causa algunas diferencias importantes. En Coquimbo, la presencia de 22 empresas pequeñas en localizaciones suma un personal total solamente de 299 personas (Ver Tabla 6), que contrasta con Magallanes, por ejemplo, donde 7 empresas tienen un volumen de personal de 1.263 personas, en localizaciones de mayor tamaño.

Figura 16. Personal total por región y cantidad de empresas con presencia en la región



Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.2. Resultados estadísticos sobre las brechas de género

7.1.2.1. Participación de mujeres

El resultado de la pregunta sobre la localización geográfica del personal total, contratado directamente y subcontratado para las actividades corrientes, al 31 de agosto de 2024, según región donde se localiza su trabajo, fue de **18.204 personas**, de ellas 14.323 son hombres y las restantes 3.881 mujeres, representando el 21,7% del total (Ver Tabla 69)

Tabla 69. Participación de mujeres en el sector según datos de la ENEGA 2022 y este estudio

ENEGA 2022	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Estudio pasado (2019)	8.877	2.652	11.529	23%
ENEGA 2022	22.457	4.312	26.769	16,1%
Este estudio	14.323	3.881	18.204	21,3%

Fuente: ENEGA, 2022

En primer lugar, es importante resaltar que el tamaño de la muestra en este estudio fue significativamente mayor en comparación con el estudio de 2019 y muy cercano al de la ENEGA (Encuesta Nacional de Empresas de Generación Eléctrica y Gas) del 2022 la cual tiene como objetivo encuestar a todas las empresas del sector energético, incluyendo tanto grandes compañías como otras de menor tamaño. Esto nos brinda una visión casi completa del panorama. Posteriormente, se indica una leve reducción en comparación con el estudio anterior de 2018, donde la participación femenina era del 23%. Esta disminución, aunque pequeña, puede ser el reflejo de varios factores relacionados con los cambios sociales y económicos, entre los cuales destacan los siguientes:

- **Efectos derivados de la pandemia de COVID-19:** El estudio de 2019 se realizó antes de la pandemia, mientras que el presente diagnóstico se desarrolla en un contexto posterior a esta crisis sanitaria. Los resultados muestran una reducción de la participación femenina del 23%

en el estudio del 2019 al 16,1% en la ENEGA del 2022 (plenos efectos de la Pandemia). Aunque las encuestas no son completamente comparables entre sí, esta disminución podría atribuirse a los efectos de la pandemia, la cual exacerbó las desigualdades de género en el mercado laboral. Dicho periodo impactó negativamente la contratación, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres (Collins et al., 2021; Enciso-Alfaro et al., 2024; Dang & Nguyen, 2021). Entre las causas más relevantes de estos efectos se encuentran: el aumento de las responsabilidades domésticas y de cuidado no remunerado; la pérdida de empleos permanentes, que afectó de manera desproporcionada a las trabajadoras; la ampliación de brechas preexistentes, como la precariedad laboral, la desigualdad salarial y el acceso limitado a posiciones de liderazgo o ascenso. Es fundamental considerar estos elementos al analizar los resultados, ya que **reflejan no solo las consecuencias inmediatas de la pandemia, sino también su impacto en el contexto postpandemia.**

- **Incremento en el número de empresas y/o actividades encuestadas:** De igual manera, al incluir nuevas empresas en el estudio, incluidas empresas de energías renovables que tiene un desarrollo reciente, es posible que estas presenten una menor representación femenina, lo que contribuye a una disminución en el porcentaje total de participación de mujeres en comparación con el estudio anterior.

7.1.2.2. Participación de mujeres por regiones y por tamaño de empresas

Como ya se señaló, las **57** empresas, instituciones y organizaciones encuestadas tienen el personal total, contratado directamente y subcontratado para las actividades corrientes, al 31 de agosto de 2024, distribuido en distintas regiones. Las regiones con mayor dotación de personal son: Región Metropolitana y Valparaíso en el centro; Antofagasta y Atacama en el norte y Biobío, Los Lagos y Magallanes en el sur. La más alta participación femenina se encuentra en la Región Metropolitana y la más baja en Los Ríos. Los Lagos y Arica y Parinacota destacan por presentar participaciones femeninas por encima del promedio nacional (Ver Tabla 70).

Tabla 70. Personal total y porcentaje de participación femenina

REGIÓN	Ambos sexos	% mujeres	Observaciones
Arica y Parinacota	46	21,7	Participación femenina por encima del promedio nacional
Tarapacá	88	17,0	Participación femenina bajo el promedio
Antofagasta	1.452	12,3	Una de las regiones con mayor dotación total pero baja participación femenina
Atacama	1.190	12,8	-
Coquimbo	299	13,7	-
Valparaíso	1.643	15,7	Alta dotación total y participación femenina ligeramente superior al promedio
Metropolitana	8.490	29,1	Región con mayor dotación total y mayor participación femenina
Bernardo O Higgins	145	11,0	Participación femenina notablemente baja

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Maule	236	10,2	Segunda región con la menor participación femenina
Ñuble	67	11,9	Participación femenina notablemente baja
Biobío	1.569	11,2	Alta dotación total pero baja participación femenina
Araucanía	284	12,3	-
Los Ríos	192	8,9	Región con la menor participación femenina
Los Lagos	1.115	25,9	Alta dotación total y segunda mayor participación femenina
Aysén	125	13,6	-
Magallanes	1.263	13,8	-
Total, país	18.204	21,3	Promedio de participación femenina de la muestra

Fuente: Elaboración propia.

La comparación entre la Región Metropolitana y las demás regiones evidencia importantes brechas en términos de participación femenina en el sector energético. La Región Metropolitana no solo concentra la mayor dotación de personal total (8.490 personas), sino que también lidera en términos de inclusión de mujeres, alcanzando un 29,1%, cifra significativamente superior al promedio nacional de 21,3%. En contraste, regiones como Los Ríos (8,9%) y Maule (10,2%) muestran una representación femenina considerablemente baja.

La marcada centralización de Chile se manifiesta en diversos aspectos sociales y económicos. La Región Metropolitana, que alberga aproximadamente al 40% de la población del país, concentra no solo la mayoría de actividades económicas, sino también las principales instituciones de educación superior y las oportunidades laborales de alto perfil. Esto incluye una alta proporción de las egresadas de carreras STEM, quienes encuentran en la capital un ecosistema más favorable para su desarrollo profesional. Sin embargo, estas oportunidades no se distribuyen equitativamente en el resto del país. Mientras la Región Metropolitana destaca por su gran número de empresas y centrales administrativas, regiones como Los Ríos, Ñuble o Aysén enfrentan limitaciones en términos de acceso a empleo especializado y desarrollo industrial.

Esta disparidad puede atribuirse a la centralización de los proyectos y recursos en los niveles metropolitanos, donde las políticas de igualdad de género y las oportunidades laborales parecen tener mayor alcance. Además, en regiones con menor dotación de personas y proyectos como Ñuble o Aysén, las oportunidades para mujeres parecen más limitadas, lo que resalta la necesidad de estrategias de descentralización y políticas específicas para fomentar la inclusión femenina en zonas más alejadas.

En el sector energético, esta dinámica es particularmente evidente, ya que las oficinas administrativas de las empresas se encuentran en la capital, lo que incrementa la presencia de mujeres en cargos administrativos, un ámbito donde tienen mayor representación, como se mostrará en los resultados posteriores. Por otro lado, puede que las regiones con alta actividad productiva, como Antofagasta y Biobío, muestren una menor participación femenina debido a la predominancia de cargos operativos y técnicos, tradicionalmente ocupados por hombres.

Estas diferencias subrayan la necesidad de descentralizar tanto las oportunidades educativas como las laborales, junto con estrategias dirigidas a aumentar la representación femenina en cargos técnicos.

Además, recalca la importancia de adaptar las políticas a las necesidades locales, asegurando una distribución equitativa de oportunidades y promoviendo la igualdad en todo el territorio nacional.

Relacionando el personal por sexo con la distribución de las empresas por tamaño, se observa que en las empresas muy pequeñas hay mayor proporción de mujeres. La proporción más baja se encuentra en las de 200 y más personas (Ver Tabla 71)

Tabla 71. Personal por tamaño de empresa según personal total por sexo

Tamaño	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres	N° Empresas
10 y menos	32	30	62	48,4	13
11 - 49	187	74	261	28,4	11
50 - 199	1.373	657	2030	32,4	19
200 y más	12.731	3.120	15.851	19,7	14
Total	14.323	3.881	18.204	21,3	57

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.2.3. Participación de mujeres en los gobiernos corporativos de las empresas

En lo que se refiere a la participación de las mujeres en los gobiernos corporativos de las empresas, la cifra más robusta es la de directores titulares, donde las mujeres constituyen el 20,4%, pero aun cuando los casos de socios y propietarios son menos frecuentes la proporción de mujeres se mantiene en los márgenes del 20%. Los hombres son más frecuentes como directores, socios o propietarios y al mismo tiempo están en más empresas que ellas (Ver Tabla 72)

Tabla 72. Participación de hombres y mujeres en los gobiernos corporativos

Tipo de participación	HOMBRES		MUJERES		Total ambos sexos	% Mujeres
	N° Hombres	N° Empresas	N° Mujeres	N° Empresas		
Directores/as titulares	136	35	34	19	170	20,0
N° Directores/as suplentes	22	7	9	4	31	29,0
Socios/as	21	10	5	5	26	19,2
Propietarios(as)	22	12	6	6	28	21,4
Totales	201		57		255	22,3

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.2.4. Distribución de la población por categorías ocupacionales y contratación directa e indirecta

Vale destacar que la mayoría del personal que trabaja en las empresas encuestadas está contratada directamente por la empresa. La proporción de personal contratado indirectamente o subcontratado es sólo del 4% para el total, siendo el caso de los operarios el más frecuente (32,6%). Respecto a la distribución del personal por categorías se observa que las más numerosas son las de profesionales y técnicos, seguidas por el conjunto de personal con algún grado de mando: jefaturas y gerencias. (Ver Tabla 73)

Tabla 73. Personal total según cargo y tipo de contrato

Categorías	Directa mente	Indirecta mente	Total	% indirecto	Distribución porcentual del personal total
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea)	326		326	0	1,6

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Gerentes	765	2	767	0,3	3,7
Jefaturas	2.284	1	2.285	0,0	11,1
Profesionales	6.424	174	6.598	2,6	32,1
Técnicos/as	7.570	175	7.745	2,3	37,6
Administrativos/as	1.335	127	1.462	8,7	7,1
Operarios/as	577	279	856	32,6	4,1
Auxiliares y Otros servicios	471	65	536	12,1	2,6
Total ambos sexos	19.752	823	20.575	4,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024)

La composición por sexo según categorías del personal señala algunas diferencias de género que se observan en las Tabla 74 y Tabla 75:

Tabla 74. Hombres por cargo y tipo de contratación

Categorías	Directa-mente	Indirecta-mente	Total	% indirecto	Distribución porcentual del personal total
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea)	259	0	259	0	1,6
Gerentes	569	1	570	0,2	3,4
Jefaturas	1.774	1	1.775	0,1	10,7
Profesionales	4396	143	4.539	3,2	27,5
Técnicos/as	7217	159	7.376	2,2	44,6
Administrativos/as	751	50	801	6,2	4,8
Operarios/as	560	271	831	32,6	5,0
Auxiliares y Otros servicios	338	40	378	10,6	2,3
Total Hombres	15.864	665	16.529	4,0	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024)

Tabla 75. Mujeres por cargo y tipo de contratación

Categorías	Directa-mente	Indirecta-mente	Total	% indirecto	Distribución porcentual del personal total
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea)	67	0	67	0,0	1,7
Gerentes	196	1	197	0,5	4,9
Jefaturas	510	0	510	0,0	12,6
Profesionales	2.028	31	2.059	1,5	50,9
Técnicos/as	353	16	369	4,3	9,1
Administrativos/as	584	77	661	11,6	16,3
Operarios/as	17	8	25	32,0	0,6
Auxiliares y Otros servicios	133	25	158	15,8	3,9
Total Mujeres	3.888	158	4.046	3,9	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024)

El porcentaje de personal contratado indirectamente es similar para ambos sexos: 4,0% para los hombres y 3,9% para las mujeres. La subcontratación tampoco difiere significativamente para las diferentes categorías.

Sin embargo, la distribución del personal por categorías es diferente según el sexo. La categoría más numerosa para las mujeres es la de profesionales, en cambio para los hombres es la de técnicos. El 4,9% de los hombres son administrativos, categoría que para las mujeres significa el 16,3% de las ocupadas. En cuanto al grupo de alta gerencia, gerencias y jefaturas los hombres representan el 16 % del personal masculino y ellas el 19,3% del personal femenino (Ver Tabla 76).

Tabla 76. Porcentaje de mujeres en cada categoría

Categorías	Contratadas directamente	Contratadas indirectamente	Total
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea)	20,6		20,6
Gerentes	25,6	50,0	25,7
Jefaturas	22,3	0,0	22,3
Profesionales	31,6	17,8	31,2
Técnicos/as	4,7	9,1	4,8
Administrativos/as	43,7	60,6	45,2
Operarios/as	2,9	2,9	2,9
Auxiliares y Otros servicios	28,2	38,5	29,5
Total Mujeres	19,7	19,2	19,7

Fuente: Elaboración propia (2024)

Coherentemente con la diferente distribución de los sexos entre las categorías, las mujeres participan en mayor grado entre los administrativos, más aún entre los administrativos contratados indirectamente. En segundo lugar, su presencia es relativamente más alta entre los profesionales.

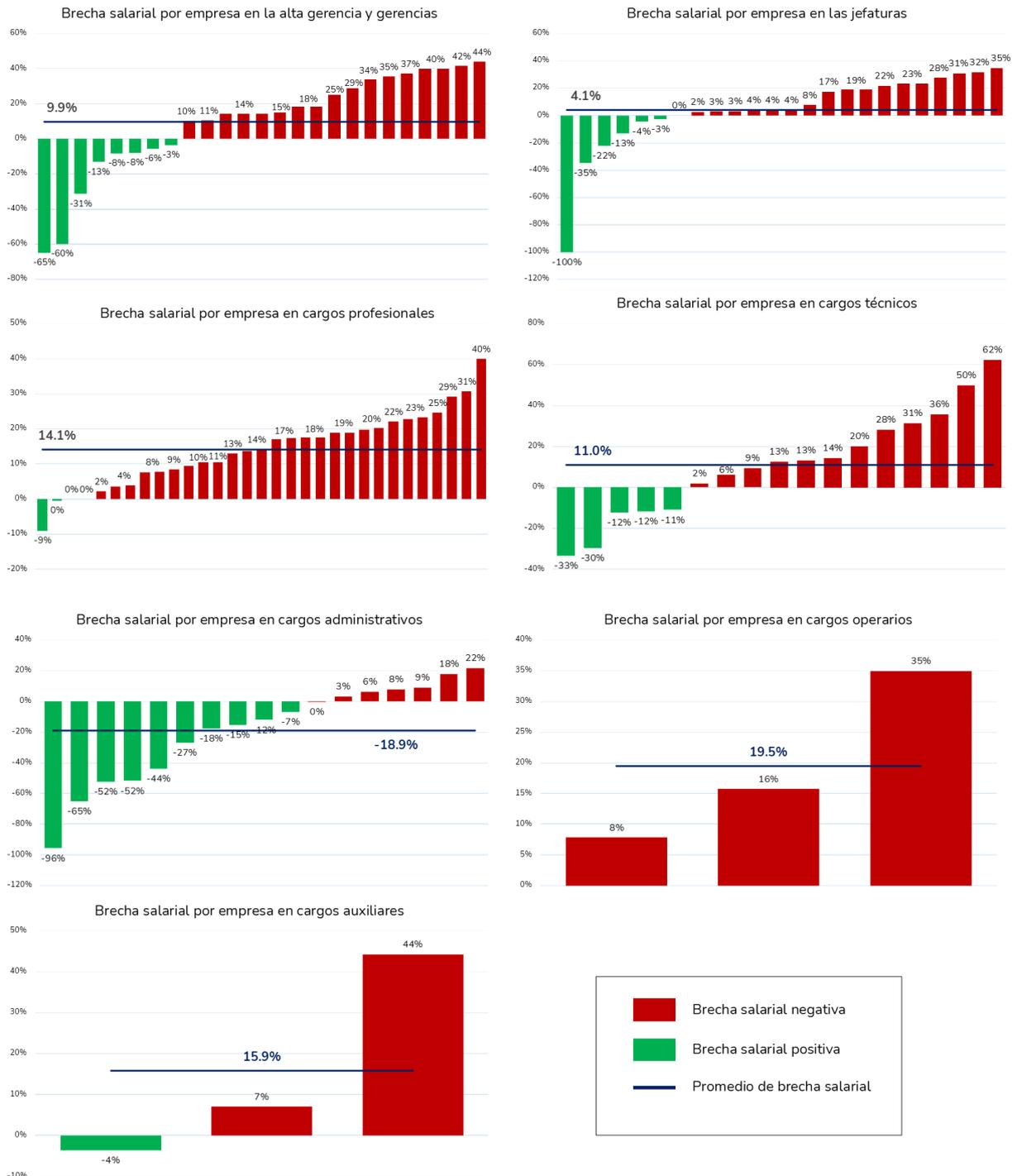
7.1.2.5. Brechas de género en las remuneraciones

En la encuesta a las empresas de energía se indagó sobre los sueldos u honorarios brutos mensuales del **personal contratado directamente**, ya que el personal subcontratado es remunerado por la empresa contratista y la empresa que lo contrata no tiene ni la información ni la decisión sobre los niveles y formas de remuneración. Se preguntó por los **montos brutos mensuales** para facilitar la homogeneidad entre empresas y entre sexos del personal, ya que los descuentos pueden tener elementos que difieren entre las empresas y elementos asociados al individuo que introducen sesgos en la comparación.

Asimismo, se limita al **personal con jornada completa** para no incluir las diferencias de ingreso que se deban a diferencias en las horas trabajadas. Se pregunta por el **promedio mensual en agosto de 2024 para cada categoría, por sexo** y, al mismo tiempo se pregunta por **la cantidad de personas con contrato en dicho mes**, en cada uno de los niveles.

La definición de brechas de género en las remuneraciones pretende comparar trabajos de igual valor entre ambos sexos. La comparación más cercana al concepto de trabajo de igual valor se da al interior de cada empresa observando cómo se remunera a las personas de distinto sexo que desempeñan una ocupación similar. Por esto, se han calculado las brechas en cada empresa y categoría de personal, las que muestran una gran variabilidad entre empresas, ilustrada en los siguientes gráficos. Para cada categoría también se ha calculado el promedio simple de las brechas por empresa. Este estadígrafo indica lo que ocurre en las empresas y pondera por igual a las empresas de distintos tamaños y características. Cabe subrayar que esta pregunta fue menos respondida por las empresas que las preguntas anteriores que sólo solicitaban datos de personal, de modo que la representatividad de estos datos es algo menor.

Figura 17. Brechas salariales por empresas por cargos



Fuente: Elaboración propia (2024)

Los cargos de Alta gerencia y gerencias, de Jefaturas y de profesionales tienen un número de empresas informantes que es suficiente para que la brecha calculada como promedio simple sea confiable. En las tres categorías de cargos las brechas desfavorables para las mujeres son más frecuentes. En las gerencias y en las jefaturas hay tres empresas donde la brecha a favor de las mujeres supera el 60%.

Si se eliminan estas observaciones⁴⁹ los valores de la brecha promedio suben de 9,9% a 17,3% para las gerencias y de 4,1 a 8,3 los de las jefaturas.

Esta información revela el comportamiento de las empresas del sector respecto de las remuneraciones desde el punto de vista del género.

Las brechas calculadas como el promedio simple de las brechas por empresa para cada categoría del personal indican una aproximación a la actitud promedio de las empresas del sector hacia la igualdad de remuneraciones en los trabajos iguales. Es consistente con que las metas para mejorar la situación deberían conseguirse y evaluarse al nivel de cada empresa.

Hay que señalar, por la evidencia mostrada en los gráficos, que en algunas categorías la representación es baja, por el bajo número de empresas que proporcionó la información. Esto sucede en las categorías de cargos operarios y cargos auxiliares, por lo que las brechas no son estadísticamente válidas.

La alta variabilidad de las brechas indica que hay diferencias importantes entre empresas. Se investigó cómo influye el tamaño de empresa en los resultados del promedio simple de brechas por categoría. El tamaño se refiere al personal contratado con jornada completa, vigente en agosto de 2024, informado en la pregunta 13.

Tabla 77. Brechas promedio de las empresas según tamaño de personal de ambos sexos, en las distintas categorías de cargos

Nivel de cargo	Tamaño de personal	Brecha	N empresas
Alta gerencia y gerencias	Empresas con 10 personas y menos	-17.7%	4
	Empresas entre 11 y 49 personas	25.5%	4
	Empresas entre 50 y 199 personas	8.5%	10
	Empresas con más de 200 personas	18.6%	7
	Todas las empresas	9.9%	25
Jefaturas	Empresas con 10 personas y menos	-26.7%	5
	Empresas entre 11 y 49 personas	10.8%	2
	Empresas entre 50 y 199 personas	11.7%	10
	Empresas con más de 200 personas	8.7%	10
	Todas las empresas	4.1%	24
Profesionales	Empresas con 10 personas y menos	8.9%	5
	Empresas entre 11 y 49 personas	20.0%	5
	Empresas entre 50 y 199 personas	12.1%	11
	Empresas con más de 200 personas	15.9%	10
	Todas las empresas	14.1%	31
Técnicos	Empresas con 10 personas y menos	20.2%	1
	Empresas entre 11 y 49 personas	-3.1%	3
	Empresas entre 50 y 199 personas	14.2%	5

⁴⁹ En el Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023. Marzo 2024. Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Chile Mujeres. OIT se presenta un cálculo de brechas de remuneraciones por sector económico a partir de brechas informadas por las empresas. Luego de diversas depuraciones, los datos se agregan en un promedio simple del que se excluyen valores extremos. Cita pág. “sólo se consideraron casos en que hubiera una correcta descripción del cargo y con valores numéricos. Además se eliminaron los valores fuera del rango entre 50% y 150%” (Se refiere al salario bruto de las mujeres como porcentaje del salario bruto de los hombres).

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

	Empresas con más de 200 personas	13.2%	8
	Todas las empresas	11.0%	17
Administrativos	Empresas con 10 personas y menos	3.3%	1
	Empresas entre 11 y 49 personas	14.9%	2
	Empresas entre 50 y 199 personas	-48.6%	4
	Empresas con más de 200 personas	-15.9%	10
	Todas las empresas	-18.9%	17

Fuente: Elaboración propia (2024)

Las empresas medianas y grandes (desde 50 personas y más) son más frecuentes entre las que informaron remuneraciones y sus brechas se encuentran en valores no muy dispares entre ellas. Analizando por tipo de cargos se observa que en el caso de la alta gerencia y gerencias la brecha crece en las más grandes y es negativa (favorable a las mujeres) en el conjunto de las 4 pequeñas. Como se indicó anteriormente, hay empresas con una brecha negativa fuera de la situación general. (Ver Figura 17 “Brecha salarial por empresa en la alta gerencia y gerencias”).

También ocurre la presencia de brechas negativas muy altas en el conjunto de las 5 empresas pequeñas que informan sobre remuneraciones en jefaturas y distorsionan el valor de la brecha total. En el Figura 17 “Brecha salarial por empresa en jefaturas” se observa un caso extremo. Ignorando ese estrato pequeño, se concluye que la brecha en jefaturas disminuye a medida que aumenta el tamaño de empresa.

En el conjunto de los profesionales las brechas difieren menos por tamaño de empresa, pero igualmente es más baja en el estrato pequeño. Agregando al análisis la categoría de administrativos, se encuentra una gran variabilidad por tamaño y la brecha favorable a las mujeres se encuentra en las de tamaño superior a 50 personas.

A. Impacto de las brechas sobre el personal del sector

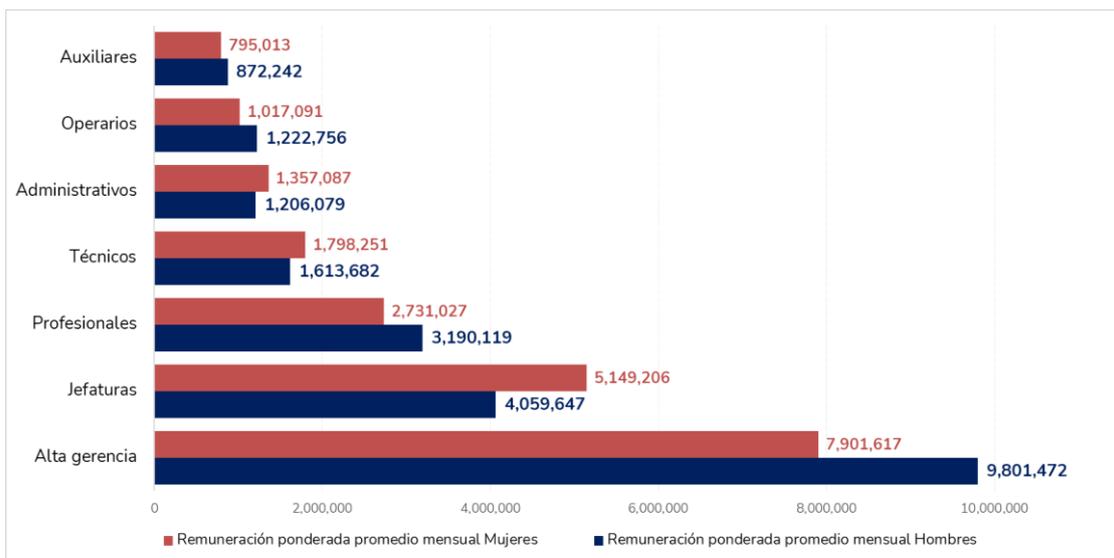
El tipo de cálculo presentado no describe el impacto de las brechas de remuneraciones sobre el personal total del sector. La pregunta es cómo se distribuyen hombres y mujeres entre empresas cuyos niveles de remuneraciones y cuyas brechas de género son muy diferentes y cuál es el impacto en sus remuneraciones y en las brechas entre ellas. Para contestarla se utilizó otro concepto que hemos llamado “remuneración promedio ponderada por personal”⁵⁰, de modo que la diversidad de las condiciones salariales en las distintas empresas queda incluida en él y permite comparar el conjunto de hombres y el conjunto de mujeres que ejercen determinado tipo de ocupaciones en el sector energético. Se presentan en el siguiente gráfico los resultados de la Remuneración promedio ponderada por cargo y por sexo (Figura 18).

⁵⁰ Se calculó por categorías de cargos para las empresas que dieron información completa sobre número de personas y promedio de remuneración mensual. A diferencia del cálculo de brechas por empresa, incluye valores de empresas donde no están presentes ambos sexos en la categoría.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Figura 18. Remuneración mensual promedio ponderada por cargo y por sexo, en pesos chilenos.



Fuente: Elaboración propia (2024)

Se presentan en la siguiente las brechas de las remuneraciones promedio ponderadas por personal de cada sexo comparadas con el promedio de las brechas por empresas calculadas anteriormente.

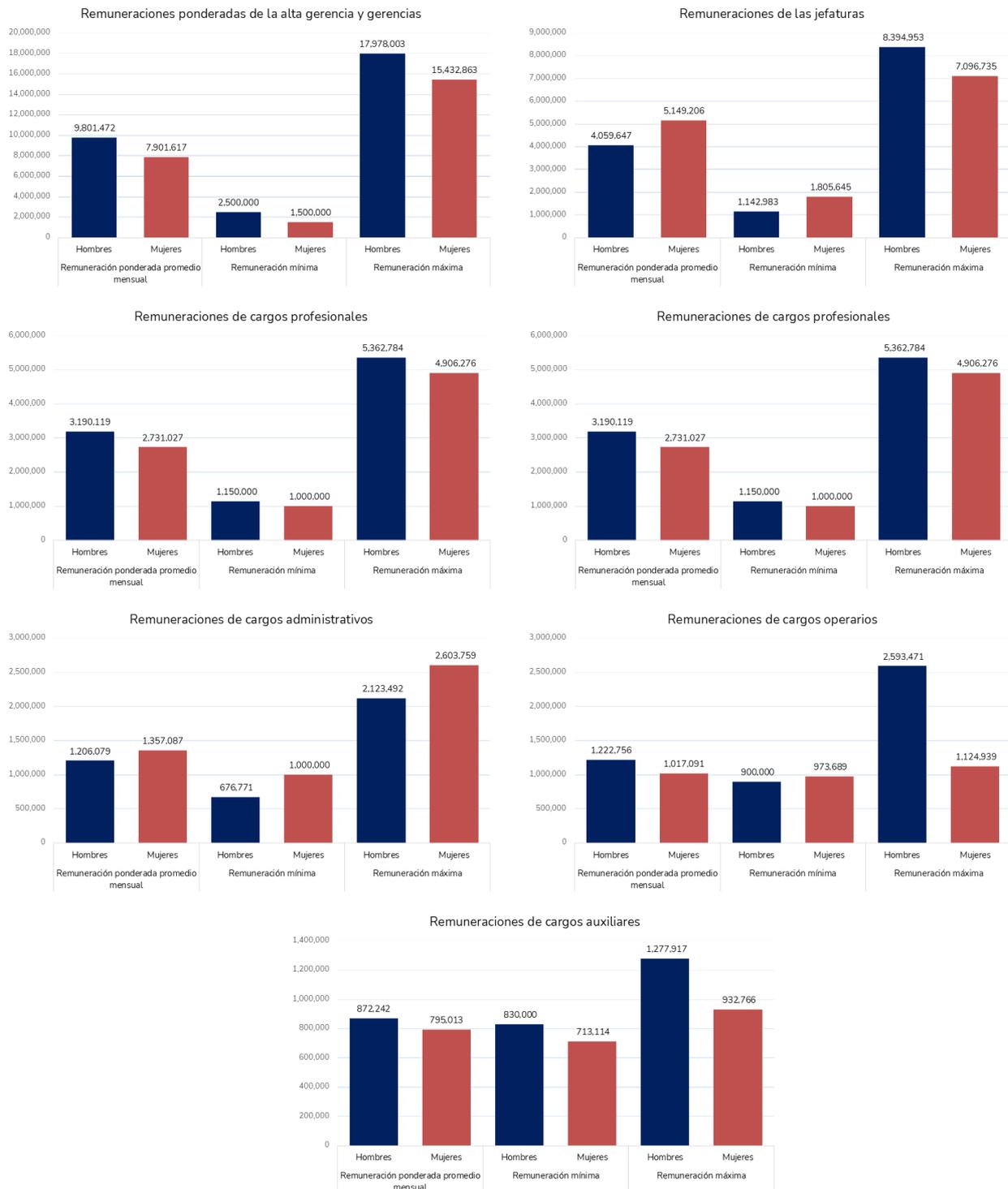
Tabla 78. Brechas de remuneraciones promedio mensuales, ponderadas por personal y brechas por empresa, para las categorías de personal

Nivel de cargo	Brecha de remuneración promedio ponderada por personal	Promedio de brechas en empresas	N empresas
Alta gerencia y gerencias	19.4%	9.9%	25
Jefaturas	-26.8%	4.1%	24
Profesionales	14.4%	14.1%	31
Técnicos	-11.4%	11.0%	17
Administrativos	-12.5%	-18.95	17
Operarios	16.8%	19.5%	3
Auxiliares y otros servicios	8.8%	15.9%	3

Fuente: Elaboración propia (2024)

También se incorporaron al análisis los valores mínimos y máximos de las remuneraciones promedio informadas por las empresas, por sexo y categoría de personal. Se presentan en los siguientes gráficos que dan un panorama estadístico de las diferencias de remuneraciones promedio por sexo en cada categoría de personal.

Figura 19. Remuneraciones ponderadas, máximas y mínimas por sexo en los distintos cargos



Fuente: Elaboración propia (2024)

En la categoría de Jefaturas la remuneración mínima es mayor para las mujeres, en cambio la remuneración máxima es menor para ellas. Hay 7 empresas donde las jefaturas de mujeres ganan en promedio más que las jefaturas masculinas y la remuneración promedio ponderada por personal resulta mayor para ellas.

La participación de las mujeres en las ocupaciones técnicas es muy baja y las remuneraciones informadas son sólo en 17 empresas. Tanto en las remuneraciones mínimas como en las máximas informadas, los técnicos hombres tienen valores más altos. Sin embargo, el reducido grupo de técnicas en su conjunto tiene un nivel de remuneraciones promedio más alto que el de los hombres. Hay 5 Empresas donde las técnicas ganan en promedio más que los técnicos.

En el personal administrativo tanto los promedios mínimos como los máximos son superiores para los hombres administrativos. Sin embargo, la remuneración promedio ponderada por personal es mayor para ellas y la brecha es negativa. Las administrativas tienen una remuneración promedio más alta que la de los administrativos en 10 empresas de las 17 que informaron.

Con respecto a operarios y auxiliares, sólo tres empresas informaron para ambos sexos, lo que hace poco representativas las cifras obtenidas.

B. Representatividad

La pregunta sobre remuneraciones del personal fue menos respondida por las empresas que las preguntas anteriores que sólo solicitaban datos de personal, de modo que la representatividad de estos datos es algo menor y en algunas categorías deficitaria. Sin embargo, en la siguiente tabla se comprueba que en términos de personal se cuenta con información para el 77% de los hombres y el 61% de las mujeres.

Tabla 79. Personal por categorías, con información sobre remuneraciones y total de empresas informantes sobre remuneraciones

Nivel de cargo	Volumen de personal con información sobre remuneraciones		Volumen de personal en las 57 empresas		N° de empresas informantes sobre personal y remuneraciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta gerencia y gerencias	399	102	828	263	31	26
Jefaturas	1.032	236	1.774	510	26	17
Profesionales	2.954	1.268	4.396	2.028	29	30
Técnicos	6.999	310	7.217	353	17	14
Administrativos	407	434	751	584	14	20
Operarios	469	3	560	17	6	3
Auxiliares y otros servicios	17	37	338	133	4	5
Total	12.277	2.390	15.864	3.888	-	-

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.2.6. Modalidades de trabajo: presencial, teletrabajo, híbrido

Un tema de interés abordado fue las modalidades de trabajo, presencial, teletrabajo e híbrido (definido como la combinación de presencial y teletrabajo), preguntando por el número de personas contratadas directamente que trabajaron en cada una de las tres modalidades señaladas durante el mes de agosto de 2024, según categorías y sexo. El personal total de todas las categorías se distribuye entre la modalidad sólo presencial y la híbrida. El teletrabajo exclusivo es escaso para ambos sexos y en todas las categorías. En general, considerando el conjunto de todas las categorías, las mujeres trabajan más en la modalidad híbrida y los hombres en la presencial.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

No obstante, se observan diferencias en las distintas categorías. En la categoría de alta gerencia, gerencias y jefaturas el 88,8% de las mujeres trabajaron en forma híbrida, con mayor frecuencia que los hombres cuya proporción baja al 48,9%. La modalidad sólo presencial es mucho más frecuente entre los hombres que entre las mujeres.

El 64,6% de las profesionales y el 50,4% de los hombres profesionales trabajaron en forma híbrida, ellas con mayor frecuencia que ellos. Entre los técnicos de ambos sexos prima la modalidad sólo presencial, modalidad que también es mayoritaria entre los hombres administrativos. El 62,1% de las mujeres administrativas trabajó en forma híbrida, proporción que entre los hombres sólo alcanzó al 29,4% ya que ellos se concentran en el trabajo sólo presencial.

Los operarios, tanto hombres como mujeres, se reparten casi por igual entre el trabajo presencial y el híbrido, pero se compara un conjunto de 6.560 hombres con sólo 163 mujeres, lo que debilita la comparación. En el personal auxiliar y de servicios prima para ambos sexos la categoría de trabajo presencial, siendo también un grupo muy poco numeroso (Ver Tabla 80).

Tabla 80. Número de personas contratadas directamente según modalidades en las que trabajaron en agosto de 2024

Modalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Todas las categorías						
Sólo presencial	9.386	56,1	1.387	30,5	10.773	50,6
Sólo teletrabajo	142	0,8	113	2,5	255	1,2
Híbrido	7.213	43,1	3.039	67,0	10.252	48,2
Total	16.741	100,0	4.539	100,0	21.280	100,0
Alta Gerencia, Gerentes y jefaturas						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	983	49,8	138	10,2	1121	33,6
Sólo teletrabajo	25	1,3	14	1,0	39	1,2
Híbrido	966	48,9	1.205	88,8	2.171	65,2
Total	1.974	100,0	1.357	100,0	3.331	100,0
Profesionales						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	2.291	47,4	637	31,2	2.928	42,6
Sólo teletrabajo	107	2,2	86	4,2	193	2,8
Híbrido	2.435	50,4	1.316	64,6	3.751	54,6
Total	4.833	100,0	2.039	100	6.872	100
Técnicos/as						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	2.132	81,5	157	71,7	2.289	80,7
Sólo teletrabajo	7	0,3	7	3,2	14	0,5
Híbrido	477	18,2	55	25,1	532	18,8
Total	2.616	100,0	219	100	2.835	100,0
Administrativos/as						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	494	70,2	206	36,8	700	55,4
Sólo teletrabajo	3	0,4	6	1,1	9	0,7
Híbrido	207	29,4	347	62,1	554	43,9
Total	704	100,0	559	100,0	1.263	100

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Fuente:

Operarios/as						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	3.448	52,6	78	47,9	3526	52,4
Sólo teletrabajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Híbrido	3.112	47,4	85	52,1	3197	47,6
Total	6.560	100,0	163	100,0	6723	100,0
Auxiliares y otros servicios						
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Sólo presencial	38	70,4	171	84,7	209	81,6
Sólo teletrabajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Híbrido	16	29,6	31	15,3	47	18,4
Total	54	100,0	202	100,0	256	100,0

Elaboración propia (2024)

7.1.2.7. Personal contratado directamente, por tipo de jornada

La jornada ordinaria completa es la forma más habitual de contratación para el conjunto del personal según las respuestas de 48 empresas. Informaron 17 empresas sobre sistemas excepcionales y sólo 7 sobre jornada parcial y otras (Ver Tabla 81).

Tabla 81. Número de personas contratadas directamente por tipo de jornada

Tipo de jornada	Personal de ambos sexos	Distribución porcentual del personal por tipo de jornada	Nº de empresas informantes
Ordinaria completa	8.620	76,3	48
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada completa	2.247	19,9	17
Jornada parcial y otras	429	3,8	7
Total	11.296	100	

Fuente: Elaboración propia (2024)

Sobre la distribución del personal por sexo en las distintas jornadas se consiguió menos informantes (Ver Tabla 82).

Tabla 82. Número de personas contratadas directamente por tipo de jornada y sexo

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% mujeres	Nº empresas con información
Jornada ordinaria (completa) con información por sexo	4.584	2.660	7.244	36,7	31
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada completa con información por sexo	745	1.476	2.221	66,5	16 (*)
Total, con contrato directo por tipo de jornada P.11	5.329	4.136	9.465	43,7	

Fuente: Elaboración propia (2024)

Vale señalar que el dato de 1456 mujeres en sistemas excepcionales de jornadas es tan alto porque existe una empresa que informa 1456 mujeres y 63 hombres en este tipo de jornadas. No es una situación generalizable al sector.

7.1.2.8. Personal en turnos nocturnos y/o que trabajan en días festivos

Muy pocas empresas informaron sobre el personal contratado directamente que tuvo turnos de trabajo nocturnos y/o que trabajen en días festivos. Los datos para las mujeres son escasos y no permiten análisis, excepto constatar que las mujeres se encuentran ausentes de los trabajos que exigen

condiciones especiales como son las consultadas: turnos nocturnos y trabajo en días de descanso. En los turnos nocturnos están más presentes los técnicos y operarios, y en los días festivos están en primer lugar los profesionales (Ver Tabla 83)

Tabla 83. Personal en turnos nocturnos y/o que trabajan en días festivos

Tipo de turno	Hombres		Mujeres	
Turnos nocturnos	Hombres	Empresas	Mujeres	Empresas
Alta Gerencia, Gerentes y jefaturas	17	3	0	0
Profesionales	55	4	2	2
Técnicos	332	10	8	4
Administrativos	2	1	4	1
Operarios/as	86	3	7	2
Auxiliares y Otros servicios	0	0	0	0
Total	492		21	
Trabajo en días de descanso	Hombres	Empresas	Mujeres	Empresas
Alta Gerencia, Gerentes y jefaturas	4	1	1	1
Profesionales	161	4	6	2
Técnicos	144	6	5	3
Administrativos	1	1	2	1
Operarios/as	86	3	4	1
Auxiliares y Otros servicios	0	0	3	1
Total	396		21	

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.2.9. Rotación del personal por sexo y tipo de contrato

La contratación del personal por sexo permite saber si se está contratando relativamente más mujeres u hombres, es decir, cómo se dieron las oportunidades de trabajo para unos y otras en los primeros ocho meses del año 2024. Al mismo tiempo se pregunta por aquellos que dejaron de trabajar en el período, ya sea por despido o por renuncia voluntaria. Con esto se calcula la rotación por sexo y cómo se ven afectadas las mujeres en relación con los hombres que trabajan en el sector.

El tipo de contrato es relevante ya que supone expectativas de duraciones diferentes en los contratos de trabajo. El contrato indefinido supone continuidad y el despido y la renuncia podrían interpretarse como no esperados. En los contratos a plazo fijo o por obra o proyecto la desvinculación puede producirse porque se ha llegado al final del plazo, de la obra, o del proyecto. Las tasas totales (para todo tipo de contratos) de rotación indican que las contrataciones de todo tipo son más frecuentes para los hombres (21,9%) que para las mujeres (16,6%), medidas como proporción del stock de personal. Las tasas masculinas de desvinculaciones y de renunciaciones voluntarias también son más altas, lo que indica una mayor rotación para ellos. Esto se debe a que las contrataciones a plazo fijo son muy altas. (Ver Tabla 84)

Tabla 84. Rotación de personal

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	N° Empresas con información	
Plazo Indefinido	14.069	3.894	17.963	21,7	52	
A plazo fijo	1.133	224	1.357	16,5	23	
Por obra o proyecto, honorarios y otro	61	25	86	29,1	5 y 10	
Total contratados directamente	15.263	4.143	19.406	21,3		
Rotación	Hombres	Mujeres	Total	tasas hombres	tasas mujeres	tasas ambos sexos

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Número y tasas de contrataciones	3.348	687	4.035	21,9	16,6	20,8
Plazo Indefinido	1.773	479	2.252	12,6	12,3	12,5
A plazo fijo	1.533	197	1.730	135,3	87,9	
Por obra o proyecto, honorarios y otro	42	11	53			
Número y tasas de desvinculaciones	1.119	203	1.322	7,3	4,9	6,8
Plazo Indefinido	586	158	744	4,2	4,1	4,1
A plazo fijo	505	43	548	44,6	19,2	
Por obra o proyecto, honorarios y otro	28	2	30			
Número y tasas de renuncias voluntarias	698	166	864	4,6	4,0	4,4
Plazo Indefinido	419	129	548	3,0	3,3	3,1
A plazo fijo	278	36	314	24,5	16,1	
Por obra o proyecto, honorarios y otro	1	1	2			
Tasas de rotación de contratados a plazo indefinido (*)				5,4	4,9	5,3

(*) Definiciones de tasas de rotación en 8 meses

Tasa de contrataciones = Número de contrataciones en 8 meses/ Contratados directamente al 30/08/2024

Tasa de desvinculaciones = Número de desvinculaciones en 8 meses / Contratados directamente al 30/08/2024

Tasa de renuncias voluntarias = Número de renuncias voluntarias / Contratados directamente al 30/08/2024

Tasa de rotación = Tasa de contrataciones menos tasa de desvinculaciones menos tasa de renuncias voluntarias.

Fuente: Elaboración propia (2024)

Considerando sólo los contratos a plazo indefinido, las tasas de contrataciones son similares hombres y mujeres (12,6% y 12,3%, respectivamente), tampoco hay diferencias significativas en las desvinculaciones (4,2% y 4,1% respectivamente), en cambio las renuncias voluntarias son levemente mayores para ellas (3,0% y 3,3%). El resultado es una rotación por sexo para los contratos indefinidos superior para los hombres (5,4% y 4,9% respectivamente).

7.1.2.10. Trabajadores que ocupen cupos destinados a personas con discapacidad

Las personas con discapacidad solo representan el 0,72% del personal total contratado de la muestra. Adicionalmente, de todas las personas con discapacidad, solo el 25,2% son mujeres. Por otro lado, la mayoría de las empresas de la muestra reportó que no había personas con discapacidad en su organización, siendo el 38,6% de las empresas encuestadas las que respondieron que sí contrataron empleados con discapacidad.

Tabla 85. Personas con discapacidad

Categoría	Empleados
Mujeres	33
Ambos	131
% mujeres	25,2
Número de empresas	22
% del total de empresas	38,6

Fuente: Elaboración propia (2024)

Tabla 86. Personas con discapacidad por tamaño de empresa

Tamaño del personal	Personal total con discapacidad	Mujeres con discapacidad	% brecha	N empresas
10 y menos	1	0	100%	1
50 a 199	7	3	57%	7
200 a más	123	30	76%	14

Fuente: Elaboración propia (2024)

Todas las empresas de 200 y más tienen una cuota de personal con alguna discapacidad. Entre las de tamaño mediano y pequeño hay 12 y 23 respectivamente que no tienen personal con discapacidad.

7.1.3. Resultados sobre políticas y medidas adoptadas por las empresas, instituciones y organizaciones

7.1.3.1. Políticas generales adoptadas

La pregunta “¿ha adoptado la empresa, institución u organización alguna política sobre asuntos de género?” obtiene un máximo de respuestas positivas al referirse a la existencia de un plan de acción: 29 empresas ya lo tenían antes de 2023 y 15 se agregaron en los dos últimos años, con lo que el 76% de las entidades tiene un plan. La política menos frecuente es el inicio del proceso de certificación en la norma NCH3262 (en proceso) iniciada a la fecha por sólo 7 entidades. Tabla 87

Tabla 87. Número de empresas que tienen políticas de igualdad y DDHH, por tipo de políticas

Políticas de igualdad y DDHH	Desde antes de 2023	Entre 2023 y 2024	No tiene	Total empresas
Plan de acción y/o política de género (igualdad entre hombres y mujeres)	28	15	14	57
Política explícita de conciliación entre trabajo remunerado y familia	15	8	34	57
Ha iniciado proceso de certificación en la norma NCH3262 (en proceso)	4	4	49	57
Política hacia diversidades sexo – genéricas (LGBTIQ).	15	8	34	57
Política hacia personas con discapacidad	22	8	27	57
Política hacia otros grupos de protección especial Cual: <ul style="list-style-type: none"> • Política de Diversidad del Grupo • Nuestra política incluye cualquier grupo representación minoritaria • Comunidades indígenas, empleo local. • identidad sexual • Incluye Afroamericanos, indígenas, FFAA (USA) • Interculturalidad y diversidad de edades 	7	0	50	57

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.3.2. Medidas adoptadas para disminuir o evitar la discriminación de género y otras discriminaciones

Las medidas vigentes sobre asuntos de género tienen altas frecuencias de aceptación. La elaboración y aplicación de códigos de conducta antidiscriminación de género está vigente en 42 de las 57 empresas y las otras medidas que se pueden ver en la siguiente tabla también tienen una frecuencia superior al 59% de las empresas. (Tabla 88)

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Tabla 88. Número de empresas que tienen medidas sobre asuntos de género, según tipo de medidas

Medidas vigentes sobre asuntos de género	Número de empresas		% de empresas que contestan sí
	Respuesta Si	Total	
Desarrollar iniciativas de formación sobre enfoque de género	34	57	59,6
Elaboración y aplicación de código de conducta antidiscriminación de género	41	57	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.	35	57	61,4
Medidas sobre remuneraciones con el propósito de resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en cargos de igual valor	35	57	61,4
Otro:	8	57	14,0

Fuente: Elaboración propia (2024)

Las medidas sobre conciliación entre trabajo remunerado y familia se encuentran vigentes en más del 50% de las empresas, con la excepción de la que pregunta por asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales adoptada por sólo el 20,7% de las entidades. (Tabla 89)

Tabla 89. Número de empresas que tienen medidas sobre conciliación trabajo/familia, según tipo de medidas

Conciliación entre trabajo remunerado y familia	Número de empresas		% que contestan sí
	Respuesta Si	Total	
¿Otorga algún beneficio adicional a trabajadores de ambos sexos para atender a situaciones familiares?	44	57	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?	29	57	50,9
¿Se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?	30	57	52,6
¿Lleva el recuento de los hombres que hayan hecho uso de facilidades parentales este año?	25	57	43,8
¿Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales?	12	57	21,0
Otra, indique cuál	3	57	3,5

Fuente: Elaboración propia (2024)

Las medidas para prevenir y abordar la violencia de género en la entidad encuestada, manifestada en acoso laboral y en acoso sexual, están presentes en más del 70% de ellas. Sin embargo, no hay conciencia generalizada sobre el hecho de que los trabajadores, muy mayoritariamente las mujeres, pueden ser objeto de violencia en sus relaciones familiares y afectivas, lo que afecta también su desempeño laboral. (Tabla 90)

Tabla 90. Número de empresas que tienen medidas sobre violencia de género, por tipo de medida.

Medidas vigentes sobre violencia de género	Número de empresas		% que contestan sí
	Respuesta Si	Total	
¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral de género y su seguimiento? (denuncia y sanción)	43	57	75,4

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual y su seguimiento? (denuncia y sanción)	45	57	78,9
¿Cuenta con protocolos para la prevención y derivación de los casos de violencia intrafamiliar entre sus trabajadores/as?	15	57	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?	24	57	42,1
Otra:	1	57	1,7

Fuente: Elaboración propia (2024)

Se ha relatado cómo la normativa de las entidades puede contener fuertes discriminaciones de género contra las mujeres. Los sistemas de promociones y las reglas aplicadas sobre remuneraciones son un ejemplo de ello y al preguntar sobre medidas concretas antidiscriminatorias en estas áreas se encuentra que no hay tanta conciencia ni acciones vigentes. La medida que se encuentra en el 75,9 % de las entidades se refiere a la revisión y eliminación de sesgos de género en los descriptores y perfiles de los puestos de trabajo. Tal vez se ha logrado hacer conciencia y mejorar la selección del personal en términos de género, pero las medidas que facilitan la promoción de las mujeres una vez dentro de la estructura de la entidad son menos adoptadas. Sólo el 17% de las entidades aplica programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.

Respecto al comentario “Otra” se recopilaron las siguientes respuestas: “Capacitación en Ley Karin. Comunicaciones bimensuales de respeto y no violencia. Protocolo Ley Karin solo desde 2024.” Tabla 91

Tabla 91. Número de empresas que tienen medidas sobre promoción y remuneraciones.

Medidas vigentes sobre promoción y remuneraciones	Número de empresas		% que contestan sí
	Respuesta Si	Total	
Entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres	27	57	47,4
Revisión de los sistemas de promoción y ascensos e incorporar criterios de género	20	57	35,1
Aumento de la representación femenina en comités de selección de personal	27	57	47,4
Revisión y eliminación de sesgos de género en los descriptores y perfiles de los puestos de trabajo	43	57	75,4
Monitoreo de la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo	26	57	45,6
Aplicación de programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres	16	57	28,1
Recopilar información sobre brechas salariales y definir política salarial	21	57	36,8
Aplicación de procedimientos de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres	19	57	33,3
Otro	0	57	0,0

Fuente: Elaboración propia (2024)

Finalmente, considerando los derechos humanos de otros grupos discriminados, se preguntó sobre medidas para la inclusión de las diversidades. Se encuentra mayor conciencia y medidas específicas para las discapacidades, las tienen el 50,9% de las entidades, aunque sólo el 40,3% realiza alguna adecuación de condiciones materiales para trabajadores con distintas discapacidades. Tabla 92

Tabla 92. Número de empresas que tienen medidas para la inclusión laboral de diversos grupos de protección

Acciones o medidas para la inclusión laboral de los siguientes grupos de protección	Número de empresas		% que contestan sí
	Respuesta Si	Total	
Con diversidades sexo genéricas (LGBTIQ+)	20	57	35,1
Con alguna discapacidad física, mental, visual, auditiva, síndrome de down, múltiple, otras.	29	57	50,9
Adecuación de condiciones materiales para trabajadores con distintas discapacidades: física, mental, visual, auditiva síndrome de down, múltiple, otras.	23	57	40,3
Proveniente de pueblos originarios de Chile	12	57	21,0
Migrantes recientes	14	57	24,6
Mayores de 65	11	57	19,3
En rehabilitación por alguna adicción	5	57	8,8

Fuente: Elaboración propia (2024)

La conciencia sobre las discriminaciones al interior de las entidades se materializa en la posibilidad de que las (o los) afectados tengan a su disposición mecanismos de denuncia o reclamaciones y que los puedan efectivamente realizar. En este aspecto, los resultados son muy débiles. El acoso laboral fue el tema más denunciado, pero por muy pocos trabajadores de ambos sexos. En 10 empresas hubo 29 denuncias de mujeres por este tema y en 7 empresas hubo 41 denuncias de hombres. En comentarios a la pregunta se hace mención a que las denuncias podían ser anónimas, por lo que no se sabía el sexo del denunciante. Es interesante que a pesar que la presencia femenina en el sector es significativamente menor a la presencia masculina, la cantidad de denuncias hechas por ambos sexos es muy similar en cantidad (Tabla 93).

Tabla 93. Número de empresas que informan denuncias y números de denuncias, por sexo y tipo de área

Área	Denuncias de mujeres		Denuncias de hombres	
	Nº empresas	Nº denuncias	Nº empresas	Nº denuncias
Discriminación salarial	0	0	0	0
Acoso sexual	3	3	0	0
Acoso laboral	10	29	7	41
Discriminación por embarazo, permisos y otras acciones de conciliación con la vida familiar	3	3	1	1
Discriminación en procesos de promociones y ascensos	0	0	1	1
Discriminación en despidos	1	2	2	5
Discriminación por discapacidad	0	0	1	1
Discriminación por origen étnico	0	0	0	0
Discriminación por orientación sexual, identidad de género (LGBTIQ+)	0	0	0	0
<p>Otras</p> <p>En una empresa: 1 por vulneración de derechos básicos</p> <p>En una empresa: 22 denuncias ingresadas en el año pero la mayoría son anteriores a la ley Karin y, por tanto, casi todas ingresaron de forma anónima y ello no permite diferenciar el género</p> <p>En una empresa: consultas de conflicto de interés</p>				

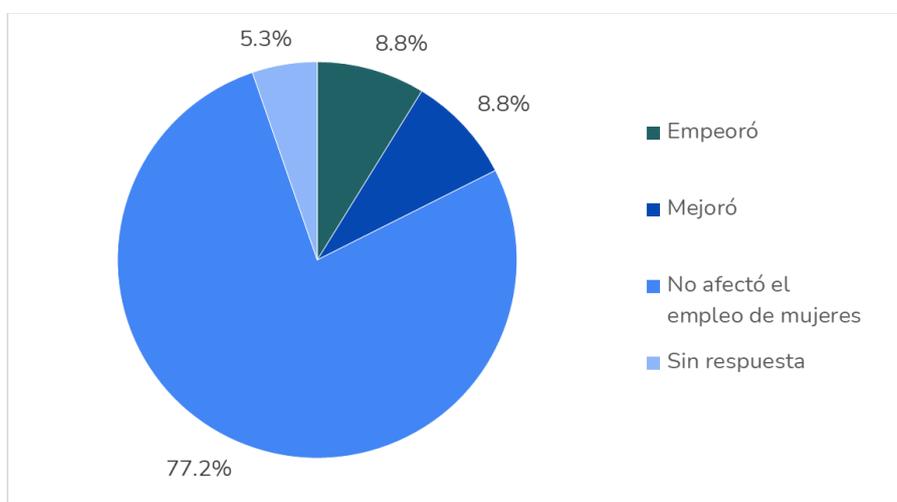
*En una empresa: Discriminación por Género (1 Mujer) ; Medioambiente (1 hombre 5 anónimas); Infracción a Normativa Interna (4 hombres y 3 mujeres); Conflicto con terceros (1 mujer 1 hombre y 1 anónimo).
 En una empresa: Dos reclamos por enfermedad de origen laboral ante la Mutual de Seguridad
 En una empresa: Por nacionalidad, 1*

Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.3.3. Efecto del Covid19 en la estructura ocupacional de las empresas

La pandemia de Covid19 afectó negativamente a nivel global la estabilidad de los empleos y la economía de los trabajadores, sin embargo, los resultados de las empresas de la muestra señalan una opinión contraria. La mayoría (44 empresas) reportan que el covid19 no tuvo efecto alguno en el empleo de las mujeres, mientras que 5 empresas reportan que mejoró el empleo de mujeres, y 5 otras reportan que empeoró (Figura 20).

Figura 20. Efecto del covid19 en el empleo de las mujeres



Fuente: Elaboración propia (2024)

7.1.3.4. Acciones y opiniones de las empresas encuestadas sobre el mercado laboral energético y la participación de las mujeres

Entre las preocupaciones sobre el futuro inmediato del sector se seleccionaron algunos temas para recolectar las opiniones de los/as responsables de RRHH que contestaron la encuesta. Una de ellas se refería a la oferta de mujeres capacitadas para incorporarse a los distintos niveles del sector energético y, si la respuesta era considerada escasa, se averiguó por las acciones que las entidades han llevado a cabo para mejorarla. Se preguntó por cuatro posibles acciones hacia afuera de la entidad para mejorar la especialización de mujeres en energía, enfocadas en ellas: la adhesión a convenios con Universidades, el financiamiento de becas, la oferta de pasantías y prácticas y el desarrollo de programas de mentoría o liderazgo, siendo este último tipo de acciones formativas el más frecuentemente mencionado en la muestra. Los resultados indican que dichas medidas son conocidas y llevadas a cabo por una escasa proporción de encuestados/as (Tabla 94).

La acción hacia afuera de la empresa para mejorar la especialización de mujeres en energía que más se ha llevado a cabo en las empresas de la muestra es la realización de programas de mentoría y/o liderazgo para mujeres (35 empresas), seguido del incremento de la oferta de pasantías y prácticas

para mujeres en el sector (26 empresas) y el financiamiento de becas para estudios o capacitaciones a mujeres (23 empresas). La acción menos popular es la adhesión a convenios con universidades para la promoción de mujeres en carreras STEM (14 empresas) a pesar de que la educación superior es un pilar fundamental para la participación sostenible de las mujeres en el sector energético.

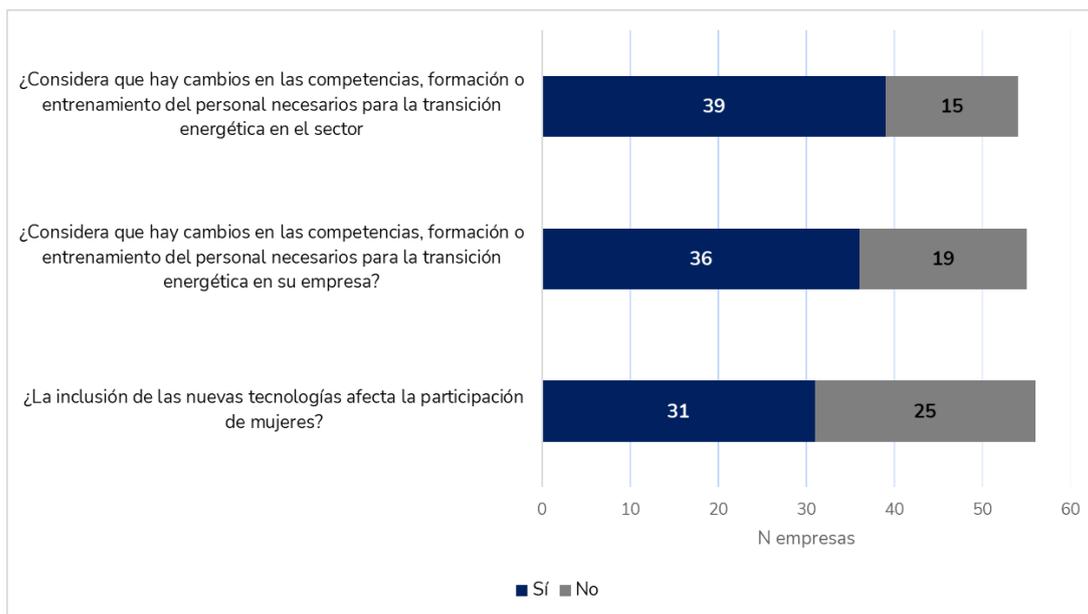
Tabla 94. Número de empresas que han llevado a cabo acciones hacia afuera de la empresa para mejorar la especialización de mujeres en energía, por tipo de acción

Acciones	Número de empresas que han llevado a cabo acciones		% sobre 57 empresas	
	Desde antes de 2023	Entre 2023 y 2024	Vacías	Rpta. positiva
Ha adherido a convenios con universidades para promoción de mujeres en STEM	5	9	75,4%	24,6%
Ha financiado becas para estudios o capacitaciones a mujeres	12	11	59,7%	40,3%
Ha aumentado la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en el sector	13	13	54,4%	45,6%
Ha desarrollado programas de mentoría y/o liderazgo para mujeres	21	14	38,6%	61,4%
Otras: En una empresa: Hay beneficios de estudios para hombres y mujeres, y participamos anualmente en Women un Energy donde 1 trabajadora es parte del programa En una empresa: Incorporación al Programa WIE de WEC, y cursos de especialidades técnicas y liderazgo para las líderes y profesionales En una empresa: La empresa no tiene ningún tipo de acción concreta En una empresa: Programa WEC - Inspiring Girls - Laboratorio+				

Fuente: Elaboración propia (2024)

Sabiendo que el sector es muy dinámico consideramos que habrá que poner atención al proceso para que incluya en forma satisfactoria a las mujeres en todos sus niveles. Al preguntar sobre los cambios necesarios para la transición energética en el sector en general, en el interior de la empresa y su relación con la participación de mujeres, la mayoría de las empresas de la muestra respondieron de forma afirmativa. El 54,4% respondió que la inclusión de nuevas tecnologías les abre oportunidades a las **mujeres** para participar en el sector energético, mientras que 43,9% respondió que no las afecta. Por otro lado, el 63,2% respondió que sí hay cambios necesarios **dentro de la organización** que se deben efectuar para adaptarse a la transición energética, mientras que el 33,3% responden que no. Por último, el 68,4% respondió que sí se requieren cambios en el **sector en general** para la transición energética, y el 26,3% respondió que no (Figura 21).

Figura 21. Nuevas tecnologías y la transición energética



Fuente: Elaboración propia (2024)

Adicionalmente, al preguntarles a las empresas que respondieron positivamente sobre qué cambios específicos se requerirán para la transición energética, la respuesta más común fue la capacitación en nuevas tecnologías y en inteligencia artificial (19,3%), mientras que la respuesta menos común fue capacitación en sostenibilidad (7,0%) (Tabla 95).

Tabla 95. Número de empresas que aceptan que se requieren cambios para la transición energética y la incorporación de nuevas tecnologías, por tipo de cambio.

Cambios requeridos	N respuestas	% sobre el total de respuestas
Capacitación en nuevas tecnologías e IA	11	29,7%
Capacitación técnica y tecnológica	9	24,3%
Capacitación en habilidades blandas	8	21,6%
Trabajo multidisciplinario e internacional	5	13,5%
Capacitación en sostenibilidad	4	10,8%
Total	37	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Se preguntó a las empresas de la muestra sobre los cambios que afectarán a los cargos del sector debido a la transición energética y las nuevas tecnologías. Las respuestas señalan que los roles técnicos y operativos, como ingenieros de proyectos renovables y operadores de centrales energéticas, presentan una clara necesidad de capacitación para adaptarse a nuevas tecnologías, lo que abre una oportunidad para la inclusión de mujeres si se promueven iniciativas de formación accesibles. En cambio, ciertos cargos administrativos y de atención al cliente, como secretarías y operarios en centrales convencionales, están en riesgo de desaparición o reciclado debido a la automatización y

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

digitalización de procesos, lo que podría desfavorecer a las mujeres que actualmente tienen una alta participación en estos puestos. **En total respondieron 27 empresas** (Tabla 96).

Tabla 96. Porcentaje de empresas que opinan sobre impactos de los cambios futuros, según cargos del personal

Cargos	Cambio			Impacto en las mujeres			Total
	Requieren capacitación	Desaparición	Reciclaje	Favorece	Desfavorece	Vacío	%
Administrativos	7,3%	7,3%	3,6%	3,6%	9,1%	5,5%	18,2%
Profesionales	12,7%	1,8%	-	5,5%	7,3%	3,6%	16,4%
Operarios	3,6%	7,3%	1,8%	1,8%	7,3%	3,6%	12,7%
Técnicos	9,1%	-	1,8%	7,3%	-	3,6%	10,9%
Atención al cliente	-	5,5%	1,8%	-	7,3%	-	7,3%
Auxiliares	3,6%	3,6%	-	3,6%	1,8%	1,8%	7,3%
Gerencia	7,3%	-	-	3,6%	1,8%	1,8%	7,3%
Secretarías	-	7,3%	-	1,8%	5,5%	-	7,3%
Digitales	3,6%	1,8%	-	-	1,8%	1,8%	5,5%
Medio ambiente	3,6%	-	-	-	-	3,6%	3,6%
Jefaturas	3,6%	-	-	1,8%	1,8%	-	3,6%
Total	54,5%	34,5%	9,1%	29,1%	43,6%	25,5%	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Se preguntó a las empresas de la muestra respecto a las ocupaciones emergentes en sus organizaciones debido a la transición energética y a la inclusión de nuevas tecnologías. Los resultados muestran un potencial moderado de inclusión femenina en áreas emergentes del sector energético, destacando especialmente en Energías Renovables (18.6%), Automatización y Digitalización (18.6%) y Sostenibilidad y Transición Energética (16.3%). **En total respondieron 37 empresas** (Tabla 97). Estos campos incluyen roles clave como ingenieros de proyectos renovables, especialistas en ciberseguridad, ingenieros de redes inteligentes y consultoras ambientales, todos de alta demanda debido a la transición energética. Además, los roles relacionados con la innovación y el desarrollo tecnológico también presentan oportunidades para la inclusión femenina, como gestores de datos y especialistas en energías limpias. Estos resultados indican que, aunque hay una posibilidad significativa de inclusión, aún queda espacio para avanzar hacia una mayor equidad de género en el sector.

Tabla 97. Porcentaje de empresas que contestan sobre ocupaciones emergentes que pueden ser ocupadas por mujeres

Cargos	Pueden ser ocupadas por mujeres			Total	
	Sí	No	Vacío	%	N° empresas
Energías Renovables	16,3%	-	2,3%	18,6%	8
Automatización y Digitalización	13,9%	-	4,7%	18,6%	8
Sostenibilidad y Transición Energética	13,9%	-	2,3%	16,3%	7

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Gestión de Proyectos y Operaciones	13,9%	-	-	13,9%	6
Innovación y Desarrollo Tecnológico	11,6%	-	2,3%	13,9%	6
Especialistas en Infraestructura Energética	9,3%	-	2,3%	11,6%	5
Administrativos y Comunicaciones	7,0%	-	2,3%	9,3%	4

Fuente: Elaboración propia (2024)

Por último, se preguntó a las empresas de la muestra sobre las ocupaciones dentro de la organización que enfrentan con escasez en la oferta de personal, y si dicha escasez afecta positiva o negativamente a la inclusión de mujeres en el sector. Los resultados reflejan que las mayores dificultades para cubrir vacantes y la incorporación de mujeres se concentran en operaciones y mantenimiento, donde un 23,8% reporta escasez significativa que afecta especialmente a las mujeres. Esto se atribuye a la baja oferta de candidatas con formación en áreas técnicas, como mantenimiento eléctrico, eólico y sistemas térmicos. Ingeniería especializada también enfrentan dificultades importantes (19,0%), donde cargos como ingenieros de proyectos, ingenieros eléctricos y de biocombustibles enfrentando dificultades debido a la escasez de postulantes femeninas. **En total respondieron 37 empresas** (Tabla 98).

Tabla 98. Porcentaje de empresas que opinan sobre la escasez de oferta de mujeres especializadas, por tipos de cargos

Cargos	La escasez dificulta la incorporación de mujeres			Total
	Sí	No	Vacío	%
Operaciones y Mantenimiento	28,3%	2,4%	-	26,2%
Ingeniería aplicada	19,0%	4,8%	-	23,8%
Instaladores y Técnicos	11,9%	-	-	11,9%
Administrativos	7,1%	4,8%	2,4%	14,3%
Auxiliares	2,4%	2,4%	4,8%	9,5%
Gerencia	4,8%	2,4%	-	7,1%
TI y Digitalización	4,8%	-	2,4%	7,1%
Total	73,8%	16,7%	16,7%	100%

Fuente: Elaboración propia (2024)

Estos resultados subrayan la urgencia de implementar programas de formación y atracción de talento femenino en roles técnicos y operativos, además de fortalecer iniciativas que promuevan la participación de mujeres en áreas emergentes relacionadas con la transición energética y las nuevas tecnologías. Asimismo, destaca la necesidad de considerar estrategias específicas para superar los sesgos de género en reclutamiento y capacitación.

7.2. Cuestionario a mujeres profesionales en el sector

7.2.1. Descripción de la muestra

El presente análisis se basa en los **resultados del cuestionario aplicado a mujeres profesionales y técnicas del sector energético en Chile**. Este análisis no solo busca describir las condiciones actuales de las mujeres en el sector energético, sino también identificar las áreas que requieran intervención.

7.2.2. Representatividad de la muestra conseguida

Se obtuvieron **168 respuestas** de mujeres de edades comprendidas entre los 25 y los 60 años. En cuanto a los roles ocupados dentro de la industria energética, las participantes desempeñan una variedad de funciones, que incluyen jefaturas y alta dirección, gestión estratégica y proyectos, especialización técnica y consultoría, administración y finanzas, ciencias humanas, operaciones y supervisión, además de docencia e investigación, tal como se detalla a continuación:

7.3. Resultados estadísticos sobre la participación de profesionales y técnicas en el sector energético:

7.3.1. Aspectos sociodemográficos:

En esta primera sección, se analizan las características sociodemográficas de las participantes, en primer lugar, se advierte que casi el total de las mujeres profesionales y técnicas encuestadas son chilenas (97%) y el 95% declara no pertenecer a algún pueblo originario, las pocas que lo hacen se identifican sobre todo con el pueblo Mapuche.

7.3.1.1. Composición de edad:

La distribución por rangos de edad permite identificar tendencias y patrones asociados a las diferentes etapas de su vida profesional. A continuación, la Tabla 99, demuestra la composición por edades de las encuestadas de acuerdo con los rangos de edad identificados.

Tabla 99. Participación femenina en el sector por rangos de edad

Rangos de edad	Total, de mujeres	Porcentaje
25-30	20	12%
31-40	47	28%
41-50	78	46%
51-60	23	14%
TOTAL	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El rango de edad predominante es el de **41 a 50 años, con un 46% del total (78 mujeres)**. Esto sugiere que, dentro del sector energético, la mayoría de las mujeres consultadas pertenece a este grupo etario.

El rango de edades intermedio es entre **31 a 40 años, este grupo representa el 28% (47 mujeres)**. Probablemente aquí estén mujeres en una etapa de crecimiento profesional, lo que puede reflejar una buena proporción de trabajadoras que han consolidado su entrada al sector energético.

Finalmente, **las mujeres con menor representación son los rangos entre 25-30 años y 51-60 años**. Las mujeres jóvenes (25-30 años) constituyen solo el 12% (20 mujeres) y en el otro extremo, **las mujeres entre 51 y 60 años representan el 14% (23 mujeres)**.

7.3.1.2. Composición del hogar:

El análisis de la composición del hogar revela diversas dinámicas familiares que varían según la etapa de vida de los encuestados, para este análisis se revisaron los datos de acuerdo con los intervalos de edad identificados previamente (Ver Tabla 100). Llama la atención que el porcentaje de mujeres con pareja vaya disminuyendo y aumentan las que viven solas, lo que sugiere cambios culturales y tensiones en las formas tradicionales de familia y la emergencia de nuevos arreglos familiares.

Tabla 100. Composición del hogar por intervalos de edad

Rangos de edad	Cantidad de mujeres con hijos	%	Familia Nuclear	Con Pareja	Sola	Familia Extensa	Familia Mono-parental	Otros
25-30	1 mujer de las 20 tiene hijos	5,00%	60%	20%	10%	5%	0%	5%
31-40	24 de las 47 mujeres	51,06%	36%	30%	13%	11%	11%	0%
41-50	64 de 78 mujeres	82,05%	49%	5%	13%	12%	15%	6%
51-60	19 de 23 mujeres	82,61%	30%	13%	17%	9%	13%	17%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En el grupo de mujeres entre 25 y 30 años, solo una de ellas tiene hijos, con un total de 2 hijos. Este dato refleja que, en esta etapa temprana de la vida, la mayoría de las mujeres no tienen hijos. En el rango de edad de 31 a 40 años, se observa un aumento significativo, ya que 51,1% de las mujeres encuestadas reportan tener entre 1 y 3 hijos, lo que indica una consolidación de la maternidad en este grupo de edad. La tendencia continúa en el intervalo de 41 a 50 años, donde el 82% de las mujeres tienen entre 1 y 4 hijos, lo que refleja que muchas mujeres en este rango de edad ya han formado familias más grandes, con un número mayor de hijos en comparación con los grupos más jóvenes. En el grupo de mujeres entre 51 y 60 años, 82,6% reporta tener entre 1 y 4 hijos, lo que muestra una estabilización en la cantidad de hijos a medida que las mujeres alcanzan una etapa más avanzada de su vida. De las 168 mujeres encuestadas, **7 viven solas con sus hijos/as (4,17%)**, sin la presencia del padre.

7.3.1.3. Nivel de Estudios:

El análisis del nivel de estudios de las mujeres participantes del cuestionario revela una alta proporción de ellas con educación universitaria completa, especialmente en las franjas etarias más jóvenes (Ver Tabla 101).

Tabla 101. Nivel de estudios

Rangos de edad	Enseñanza media completa	Diplomado	Técnico Profesional	Universitario completo	Especialización	Doctorado	Maestría
25-30	0%	0%	0%	80%	15%	5%	0%
31-40	2%	0%	13%	51%	9%	0%	26%
41-50	0%	2%	11%	62%	23%	4%	64%
51-60	4%	0%	26%	26%	9%	0%	35%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En el grupo de 25-30 años, un 80% posee estudios universitarios completos, con un pequeño porcentaje que ha alcanzado niveles de especialización (15%) y un 5% que ha obtenido un doctorado.

En el rango de 31-40 años, la proporción de mujeres con estudios universitarios completos disminuye al 51%, mientras que un 26% tiene una maestría y un 13% formación técnica profesional. En el grupo de 41-50 años, la mayoría también cuenta con estudios universitarios (62%) y destaca un alto porcentaje con maestrías (64%), seguido por quienes han realizado especializaciones (23%). Sin embargo, se observa una disminución en el nivel educativo a medida que aumentan las edades, especialmente en el grupo de 51-60 años, donde solo un 26% tiene estudios universitarios completos, aunque persisten algunas mujeres con formación técnica profesional (26%) y maestrías (35%).

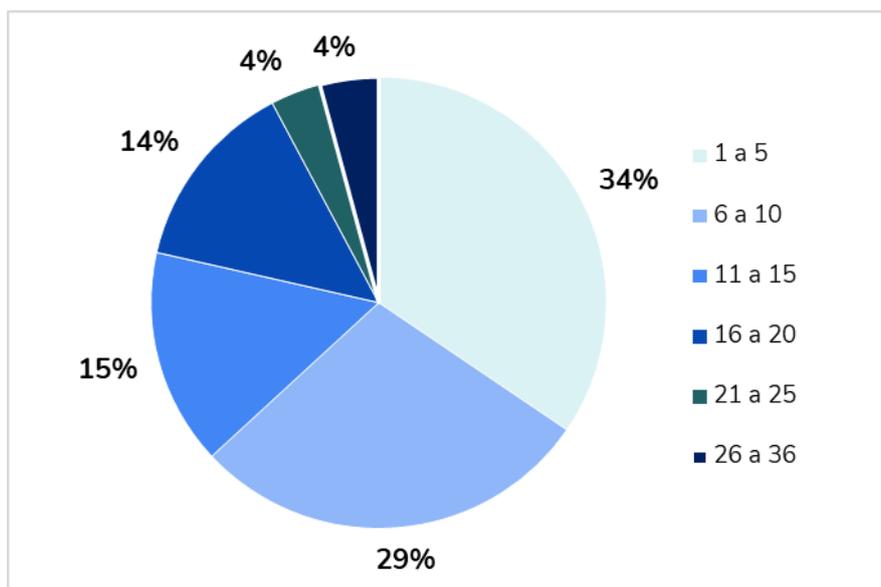
7.3.2. Experiencias laborales:

7.3.2.1. Trabajo en el sector energía:

Intervalos de años trabajando en el sector: Para este análisis se tuvo en cuenta la experiencia laboral de las mujeres encuestadas como un indicador clave para comprender tanto la permanencia como el crecimiento profesional dentro del sector.

Al categorizar a las mujeres en rangos de años de experiencia, se pueden reconocer tendencias que evidencian dinámicas de acceso, desarrollo y retención, así como posibles desafíos asociados con su permanencia en la industria a lo largo del tiempo. A continuación, se presenta la distribución de las participantes según los años de experiencia (Ver Figura 22 y Tabla 102):

Figura 22. Intervalos de años trabajando en el sector



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 102. Distribución de las participantes según su experiencia en el sector

Rangos de experiencia	Años en el sector	Porcentaje
1 a 5	58	35%
6 a 10	48	29%
11 a 15	26	15%
16 a 20	23	14%
21 a 25	6	4%
26 a 36	7	4%

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Total	168	100%
-------	-----	------

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Se puede evidenciar un predominio de encuestadas en los primeros años de experiencia, ya que las mujeres con entre 1 y 5 años de experiencia representan el 34.5% (58 mujeres), y aquellas entre 6 y 10 años constituyen el 28.6% (48 mujeres). Por tanto, este grupo entre los 1 a 10 años, representan el 63.1% en total y refleja un predominio de trabajadoras en etapas iniciales o medias de su trayectoria laboral, lo que puede indicar un interés reciente o creciente de las mujeres por ingresar al sector energético o el reciente crecimiento del sector y consigo el aumento de la demanda de fuerza de trabajo femenina.

Sin embargo, existe una disminución en etapas intermedias (11 a 20 años), las mujeres entre 11 y 15 años representan solo el 15.5% (26 mujeres), y aquellas con entre 16 y 20 años el 13.7% (23 mujeres). La reducción en estos rangos podría estar asociada a barreras para la permanencia en el sector, como falta de oportunidades de ascenso, desigualdad salarial, dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, o el carácter reciente del sector en Chile.

Finalmente, se evidencia una baja representación en etapas avanzadas (21 años o más), en donde las mujeres con más de 20 años de experiencia representan apenas el 7.7% (13 mujeres en total).

Este análisis se complementó con el análisis en conjunto entre la experiencia laboral y los rangos de edad de las mujeres trabajadoras del sector, observado en la Tabla 103, en donde se pueden identificar patrones que reflejan tanto la etapa profesional en la que se encuentran las mujeres como las oportunidades de entrada y crecimiento a lo largo del tiempo.

Tabla 103. Experiencia en el sector por rangos de edad

Rangos de edad	Promedio de años	Interpretación
25-30	3,1	Este grupo está compuesto principalmente por mujeres que han ingresado recientemente al sector energético, lo que confirma que están en las etapas iniciales de su carrera.
31-40	6,1	Estas mujeres se encuentran en una etapa temprana de desarrollo profesional, pero con más experiencia que las más jóvenes. Esto podría reflejar que muchas de ellas lograron incorporarse al sector en sus 20s.
41-50	11,7	Las mujeres de este grupo han acumulado más de una década de experiencia, lo que sugiere que han logrado mantenerse en el sector a pesar de posibles barreras. Este rango etario coincide con el grupo de mayor representación en el sector, según los datos anteriores.
51-60	16,9	Finalmente, este grupo refleja a mujeres con trayectorias laborales largas y consolidadas en el sector.

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

7.3.2.2. Escala de jerarquía ocupacional:

Para distinguir en qué posición de la jerarquía ocupacional se encuentran las mujeres profesionales y técnicas encuestadas se clasificaron en grupos de acuerdo con sus funciones y características dentro de la organización. Los grupos identificados son: especialistas técnicos y consultoría, operaciones y supervisión, gestión estratégica y proyectos, jefaturas y alta dirección, relaciones y comunicación externa, docencia e investigación, y otros cargos no clasificados, y se consolidaron en la Tabla 104:

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Tabla 104. Agrupación de cargos en el sector

Grupo	Descripción	Cargos considerados	Cantidad
Jefaturas y Alta Dirección	Este grupo está compuesto por roles de liderazgo y gestión de alto nivel que están enfocados en la toma de decisiones estratégicas, gestión de recursos y supervisión de áreas clave dentro de la organización. Las personas en este grupo tienen responsabilidades de dirección general, supervisión de equipos y divisiones, y formulación de políticas corporativas.	Business Development Manager, Jefa De Oficina, Jefa División Jurídica, Jefa De Asuntos Corporativos, Jefe Gestión Socio-Ambiental, Gerente General, Directora De Comunicaciones Y Asuntos Públicos, Ejecutiva Técnica Corfo Valparaíso, Jefa De Calidad De Vida Y Dei, Jefa De Unidad, Deputy Cfo, Subgerente Gestión Del Cambio, Subgerente Control De Gestión, Jefe Área Gestión Del Cambio Y Comunicaciones Internas, Gerente Comercial, Gerente De Medio Ambiente Y Comunidades, Jefa Programa, Líder De Reputación Corporativa, Gerente Asuntos Corporativos Y Sustentabilidad, Jefatura Técnica, Gerente, Directiva, Jefa De Oficina, Y Directora Regional SEC, Gerencia De Transmisión.	33
Gestión Estratégica y Proyectos	Este grupo está compuesto por roles más enfocados en la implementación de proyectos, gestión operativa y ejecución de planes estratégicos. Las personas en este grupo trabajan en proyectos específicos, gestionando su desarrollo y ejecución.	Asistente De Gestión De Proyectos Dx, Jefa De Proyecto, Gestión Interna, Ingeniero Proyectos Área Civil Estructural, Analista Gestión De Proyectos, Project Leader, Asistente Gestión De Proyectos, Jefe De Proyecto Mantenimiento Mayor Tx, Asistente De Gestión Proyectos, Líder Innovación, Project Manager, Encargado Control De Gestión, Encargada De Gestión Operacional, Ingeniero De Proyectos, Consejera, Jefa De Proyecto, Y Land Manager.	23
Especialistas Técnicos y Consultoría	Este grupo está formado por profesionales altamente capacitados en áreas técnicas y consultoría especializada. Los roles aquí están enfocados en resolver problemas técnicos específicos, optimizar procesos y asesorar a la organización en aspectos técnicos, de ingeniería y optimización de sistemas y procesos.	Ingeniero De Programación De La Operación, Ingeniera, Ingeniera De Proyectos Fotovoltaicos, Ingeniero Civil Junior, Ingeniera De Planificación Estratégica, Ing. Control De Gestión Mi, Total Rewards Specialist, Control De Gestión, Ingeniera De Estudios, Ing. Optimización De Procesos, Ingeniera En Electricidad, Consultant, Responsable De Estudios Tarifarios Distribución, Ingeniero Especialista, Ingeniero Control De Costos Tx, Encargado De Procesos, Ing. Administración Y Contratos Tx, Analista De Tarifas, Líder Técnico Disciplina Civil Estructural, Líder Implementación De Sistemas De Gestión Iso, Ingeniera Junior De Operaciones, Especialista, Especialista De Experiencia Cliente, Instructor Comercial, Especialista Biodiversidad, Ingeniero Programador Cct, Ingeniero Senior Eléctrico, Profesional De Apoyo, Encargada De Procesos De Transmisión, Ingeniero Especialista Eléctrico, Especialista Sr Gestión De Calidad, Encargada Unidad Aseguramiento Y Control De Calidad De Tx, Electricista, Ingeniero Calidad De Servicio Y Producto Técnico, Y Asistente Procesos Comerciales.	41
Administración y Finanzas	Este grupo está compuesto por roles que se enfocan en la gestión administrativa y financiera de la organización. Son los encargados de manejar los recursos económicos, planificar el flujo de dinero y administrar los recursos operativos necesarios.	Asistente Administrativa, Analista Contable, Analista De Remuneraciones, Encargada Tesorería, Asistente De Gerencia De Finanzas, Asistente De Procesos Comerciales, Asistente De Gestión De Proyectos Dx, Encargado Control De Gestión, Ejecutivo De Relaciones Corporativas, Asesora En Educación Energética, Analista Regional De Eficiencia Energética.	7
Ciencias Humanas	Este grupo incluye roles relacionados con la gestión de personas, comunicaciones y relaciones externas. Los miembros de este grupo están enfocados en el desarrollo de las personas dentro de la organización, la gestión de relaciones públicas, la comunicación interna y externa, y la gestión de las relaciones con las comunidades y otras partes interesadas.	Coordinadora De RRHH, Coordinadora De Equipo, Coordinadora De Bienestar Y Desarrollo De Personas, Coordinadora Oficina Educación Y Género, Coordinadora Social Senior, Coordinadora De Comunicaciones Y Sostenibilidad, Encargada De Clientes, Coordinadora Atención Ciudadana, Ejecutiva De Relacionamiento Con La Comunidad, Encargada De Comunicaciones, Gerente De Asuntos Públicos, Coordinadora Social Senior, Encargada De Comunicaciones De La Seremi De Energía De Aysén, Especialista En Relaciones Institucionales, Especialista De Relaciones Comunitarias, Encargada De Relacionamiento Y Vinculación De Proyectos, Encargada De Relaciones Comunitarias, Coordinadora De Comunicaciones Y Sostenibilidad, Jefa Experiencia Clientes, Y Ejecutiva Relacionamiento, Abogada Concesiones Y Servidumbres Eléctricas, Abogado Senior, Abogado CTTOS, Fiscal.	27

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

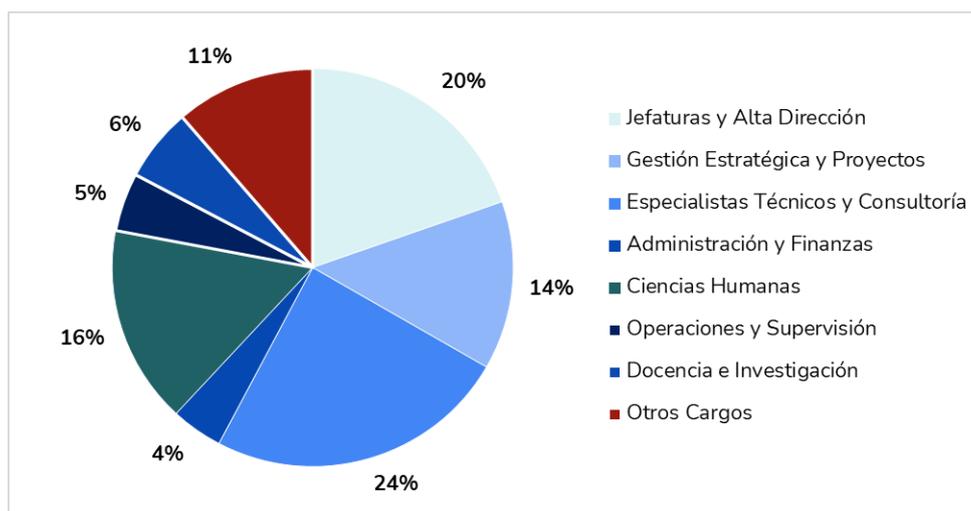
Operaciones y Supervisión	Este grupo agrupa roles que están directamente relacionados con la supervisión operativa y técnica de las actividades diarias de la empresa. Los miembros de este grupo están enfocados en garantizar que las operaciones se realicen de manera eficiente y según las normas.	Inspectora Técnica De Obras, Analista Gestión De Medidores, Despachador Ccd Sur, Ito, Supervisora De Líneas De Alta Tensión, O&M Fotovoltaico, Técnico En Gestión, Despachador Centro Control Distribución.	8
Docencia e Investigación	Este grupo está compuesto principalmente por profesionales que se dedican a la enseñanza y generación de conocimiento, ya sea a nivel académico o a través de investigaciones aplicadas o científicas.	Docente De Electricidad, Profesora Agregada, Académica Asociada, Docente, Asesora En Educación Energética, Coordinadora Oficina Educación Y Género, Directora De Carrera, Docente Trabajo Independiente, Y Vicerrectora.	10
Otros Cargos no clasificados	Este grupo incluye una diversidad de roles que no encajan específicamente en otras categorías predefinidas dentro de la organización, así como algunos roles más generales de los cuales no se logró caracterizar.	Profesional, Gestor De Lectura Y Reparto, Encargada Servicios Generales, Asistente, Encargada Unidad Bienes Raíces, Administrativo, Independiente, Arqueóloga, Autorizaciones Y Permisos, Jefe Marketing Digital, Asistente Archivo Técnico, Secretaria, Y Analista De Gestión De Bienes.	19
Total			168

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En la Figura 23, se presenta el porcentaje de mujeres que ocupan diferentes tipos de cargos. Se destaca una notable representación femenina en áreas técnicas y consultoría (24%), así como en gestión estratégica y de proyectos (14%). Los cargos en jefaturas y alta dirección alcanzan un 20%, mientras que en ciencias humanas representan el 14%, siendo estos los roles con mayor cantidad de encuestadas.

La predominancia de mujeres en ciertas áreas resalta la importancia de promover su acceso a roles de decisión y liderazgo, donde aún persisten desafíos significativos. Cabe mencionar que, por alguna razón, las jefaturas respondieron en menor medida o no se logró un alcance suficiente con el cuestionario, lo que podría haber influido en los resultados obtenidos.

Figura 23. Porcentaje de cargos en el sector



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

7.3.2.3. Ejercen puestos de liderazgo (Jefaturas)

Este análisis explora la distribución de mujeres en cargos de jefatura según su rango de edad, destacando cómo la experiencia influye en el acceso a roles de liderazgo dentro del sector energético. **En primer lugar, cabe señalar que solo 38,5% de las profesionales y técnicas encuestadas ejerce una jefatura** (Ver Tabla 105).

Tabla 105. Porcentaje de jefaturas por rangos de edad

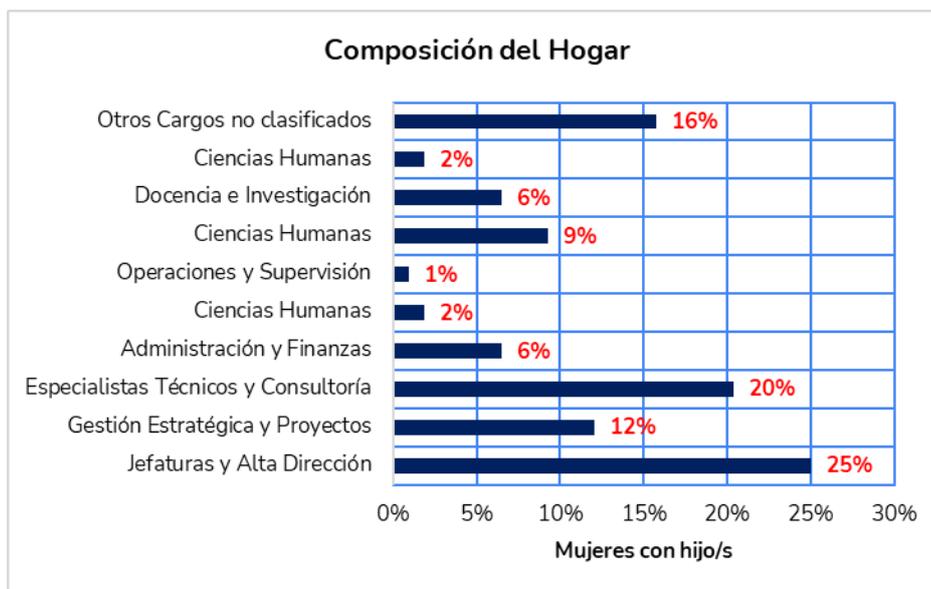
Rangos de edad	# de Jefaturas	Porcentaje	Interpretación
25-30	2 de 20	10%	Este grupo presenta la menor proporción de mujeres en jefaturas. Ambas mujeres en cargos de liderazgo tienen entre 2 y 3 años de experiencia en el sector.
31-40	16 de 47	34%	La proporción de mujeres en jefaturas aumenta significativamente en este rango. De estas 16 mujeres, 11 tienen más de 5 años de experiencia, mientras que las otras 5 tienen entre 1 y 4 años.
41-50	35 de 78	45%	Este rango concentra el mayor número absoluto de mujeres en jefaturas. La mayoría (27 de 35) tiene 10 o más años de experiencia, mientras que las demás tienen entre 6 y 9 años. Esto indica que, en promedio, alcanzar un cargo de liderazgo dentro del sector energético requiere una trayectoria prolongada de al menos una década.
51-60	11 de 23	48%	Este rango presenta la mayor proporción relativa de mujeres en cargos de jefatura. De las 11 mujeres en cargos de jefatura, 9 mujeres cuentan con 15 o más años de experiencia en el sector, las restantes dos cuentan con 10 y 12 años de experiencia.

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

A. Presencia de hijos por grupos de jerarquía ocupacional:

El análisis de las mujeres con hijos distribuidas en diferentes categorías de cargos refleja patrones importantes sobre la combinación de maternidad y la posición laboral en las organizaciones como se ve en la Figura 24 y la Tabla 106:

Figura 24. Número de mujeres con hijos según su posición en la Jerarquía



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 106. Mujeres con hijo/s por jerarquía y edad

Mujeres con hijo/s		Rangos de Edad			
		25-30	31-40	41-50	51-60
Cargos	Jefaturas y Alta Dirección	0%	1 (4%)	19 (30%)	7 (37%)
	Gestión Estratégica y Proyectos	0%	8 (33%)	3 (5%)	2 (11%)
	Especialistas Técnicos y Consultoría	1 (100%)	5 (21%)	13 (20%)	3 (16%)
	Administración y Finanzas	0%	5 (21%)	2 (3%)	0%
	Ciencias Humanas	0%	3 (13%)	10 (16%)	1 (5%)
	Operaciones y Supervisión	0%	1 (4%)	0%	0%
	Docencia e Investigación	0%	0%	6 (9%)	1 (5%)
	Otros cargos	0%	1 (4%)	11 (17%)	5 (26%)

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

- **Jefaturas y Alta Dirección:** El rango de edad de 31-40 años es donde se encuentra la mayor cantidad de mujeres con hijos en las áreas de Jefaturas y Alta Dirección y Especialistas Técnicos y Consultoría. Este rango muestra también una distribución relativamente equitativa en varias áreas laborales, con una representación destacada en Gestión Estratégica y Proyectos, Administración y Finanzas, y Ciencias Humanas.
- **Gestión Estratégica y Proyectos y Especialistas Técnicos y Consultoría:** muestran una alta representación en todos los rangos de edad, especialmente en 31-40 y 41-50 años. Esto podría sugerir que las mujeres en roles técnicos o estratégicos tienen hijos en diferentes etapas de su carrera profesional, y muchos de estos cargos son desempeñados por mujeres en la maternidad.
- **Ciencias Humanas:** El grupo de edad con la mayor cantidad de mujeres con hijos es 41-50 años, con 10 mujeres, lo que sugiere que en esta etapa las mujeres en Ciencias Humanas han alcanzado un equilibrio entre trabajo y familia y están consolidadas profesionalmente.
- **Operaciones y Supervisión:** tiene muy baja representación de mujeres con hijos en todos los rangos de edad (con solo 1 mujer en 25-30 años). Esto podría ser indicativo de que las mujeres en estos roles, que podrían ser más demandantes o con horarios menos flexibles, son menos propensas a tener hijos, o hay menos mujeres en estos roles.
- **Docencia e Investigación:** tiene una representación muy baja de mujeres con hijos, con solo 1 mujer en el rango de 41-50 años. Este patrón podría reflejar las exigencias de tiempo y dedicación que requiere este tipo de trabajo, que pueden ser percibidas como incompatibles con la maternidad para algunas mujeres.

7.3.3. Percepciones de equidad

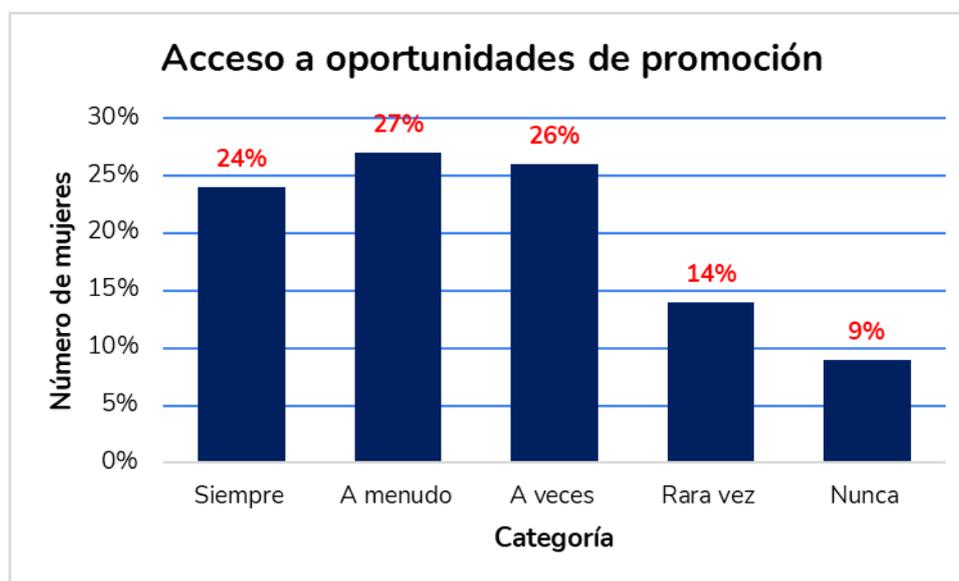
En esta sección, se revisó la información de manera general y, posteriormente, se analizó según los rangos de edad establecidos y/o la clasificación de cargos presentada previamente (Ver Sección 7.3.2.2. 127Escala de jerarquía ocupacional:).

Asimismo, las respuestas fueron agrupadas en dos categorías para un análisis más equilibrado: **Grupo 1** (Siempre y A menudo) y **Grupo 2** (A veces, Rara vez y Nunca). Este enfoque permitió obtener una muestra más representativa y facilitar la interpretación de los resultados.

7.3.3.1. Acceso a oportunidades de promoción

Se exploró si las mujeres consideran haber tenido las mismas oportunidades que sus colegas hombres para acceder a promociones dentro de la organización, dando como resultado la Figura 107.

Figura 107. Acceso a oportunidades de promoción



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Al analizar la percepción de las mujeres respecto al acceso equitativo a oportunidades de promoción en comparación con sus colegas hombres, se advierte que un **49% (A veces, Rara vez y Nunca)** de las mujeres opinan no tener las mismas oportunidades que los hombres. Solo el **24% de ellas manifiesta no haber encontrado barreras** o dificultades en lo que a oportunidades de promoción se refiere, ya que siempre o muy a menudo han tenido las promociones. Para complementar el análisis se analizó las respuestas de acuerdo con los cargos, cuyos resultados se observan en la Tabla 108.

Tabla 108. Acceso a oportunidades de promoción por cargos

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	29%	71%	0%	0%	0%
Ciencias Humanas	15%	26%	26%	11%	22%
Docencia e Investigación	10%	20%	50%	10%	10%
Especialistas Técnicos y Consultoría	25%	25%	23%	23%	5%
Gestión Estratégica y Proyectos	17%	26%	35%	9%	13%
Jefaturas y Alta Dirección	36%	33%	21%	6%	3%
Operaciones y Supervisión	50%	25%	25%	0%	0%

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Otros Cargos no clasificados	17%	11%	28%	33%	11%
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Según los datos recopilados, **Administración y Finanzas** se destaca como el grupo con mejores condiciones en cuanto a igualdad de oportunidades de promoción de cargo al igual que sus colegas hombres, ya que el **100%** de las mujeres encuestadas indicaron haber tenido las mismas oportunidades que sus colegas hombres para acceder a promociones, sin reportar desigualdades en este aspecto.

En el caso de **Operaciones y Supervisión**, un **75%** de las mujeres de nuestra muestra afirmó haber tenido igualdad de oportunidades, mientras que el **25%** restante indicó que estas no siempre están garantizadas. Por su parte, en **Jefaturas y Alta Dirección**, un **70%** de las participantes reportaron condiciones favorables, aunque un **30%** percibió limitaciones en estas oportunidades.

Sectores como **Docencia e Investigación** presentan un panorama diferente: solo un **30%** de las mujeres encuestadas indicaron haber tenido las mismas oportunidades de promoción que sus colegas hombres, mientras que el **70%** restante señaló que estas son esporádicas o inexistentes. Esta tendencia se repite en **Gestión Estratégica y Proyectos**, donde un **43%** de las participantes percibieron igualdad, frente a un **57%** que expresó que las oportunidades son ocasionales o inexistentes.

El grupo de **Especialistas Técnicos y Consultoría** muestra una división marcada en nuestra muestra: el **50%** de las mujeres indicó haber tenido igualdad de oportunidades, mientras que el otro **50%** percibió que estas eran limitadas, siendo ocasionales (**23%**), raras (**23%**) o inexistentes (**5%**).

Por otro lado, en **Ciencias Humanas**, los datos de la muestra indican que solo un **41%** de las mujeres consideraron que tienen las mismas oportunidades para promociones, mientras que el **59%** restante señaló desigualdades. Finalmente, en **Otros Cargos No Clasificados**, los resultados reflejan condiciones desfavorables: apenas un **28%** indicó igualdad de oportunidades, mientras que el **72%** señaló que estas ocurren ocasionalmente o nunca.

Si bien el 38% de las mujeres profesionales y técnicas encuestadas sienten que rara vez o nunca tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres, este porcentaje varía según el cargo que ocupa en la organización:

- El 70% de las profesionales y técnicas que se desempeñan en Docencia e investigación señaló que las oportunidades iguales para las mujeres que hombres son esporádicas o inexistentes
- El 57% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de Gestión Estratégica expresó que las oportunidades son ocasionales o inexistentes.
- El 30% de quienes ocupan cargos de Jefaturas y Alta Dirección percibió limitaciones en estas oportunidades iguales.
- El 41% de las mujeres profesionales y técnicas que trabajan en áreas de Ciencias Humanas, consideraron que tienen las mismas oportunidades que sus pares hombres para las promociones.

7.3.3.2. Aumentos salariales

La diferencia en la percepción de las mujeres respecto a la equidad en el acceso a aumentos salariales comparado con sus colegas hombres se muestra en la Tabla 109.

Tabla 109. Percepción oportunidad de aumentos salariales

Categoría	Mujeres	%
Siempre	37	22%
A menudo	39	23%
A veces	44	27%
Rara vez	27	16%
Nunca	19	11%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El porcentaje de mujeres que señala que sí existe equidad de género en el acceso a aumentos salariales (siempre + a menudo) es similar a las que perciben falta de igualdad en este ámbito (a veces + rara vez +nunca): **45,8% frente al 54,2%**. Para complementar el análisis se revisó las respuestas de acuerdo con los cargos teniendo como resultado la Tabla 110.

Tabla 110. Acceso a oportunidades de aumentos salariales

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	43%	43%	14%	0%	0%
Ciencias Humanas	15%	26%	30%	15%	15%
Docencia e Investigación	10%	20%	20%	40%	10%
Especialistas Técnicos y Consultoría	25%	25%	20%	20%	13%
Gestión Estratégica y Proyectos	17%	26%	30%	13%	13%
Jefaturas y Alta Dirección	24%	21%	39%	12%	3%
Operaciones y Supervisión	50%	38%	13%	0%	0%
Otros Cargos no clasificados	17%	11%	22%	22%	28%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El análisis de la percepción de las mujeres a acceder a promociones de cargo refuerza algunas de las conclusiones anteriores sobre la percepción de obtener aumentos salariales con las mismas oportunidades que sus colegas hombres.

Operaciones y Supervisión se destaca como el grupo con mejores condiciones en cuanto a **oportunidades para acceder a aumentos salariales**, ya que el **87%** de las mujeres indicó que siempre o a menudo ha tenido igualdad de oportunidades para recibir aumentos salariales, mientras que solo un **13%** reportó que estas oportunidades se presentan a veces o nunca. De manera similar, en

Administración y Finanzas, un **86%** de las mujeres percibió igualdad de oportunidades para aumentos salariales siempre o a menudo, mientras que solo un **14%** consideró que estas ocurren a veces.

En **Jefaturas y Alta Dirección**, los resultados son más mixtos: el **45%** de las mujeres reportó igualdad de oportunidades para acceder a aumentos salariales siempre o a menudo, pero un **55%** señaló que estas oportunidades se presentan con menos frecuencia. Por su parte, **Gestión Estratégica y Proyectos** refleja un panorama similar, con un **43%** de percepciones positivas respecto a aumentos salariales, frente a un **57%** que indicó que estas oportunidades ocurren a veces, rara vez o nunca.

En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, los resultados muestran una división equilibrada, con el **47%** de las mujeres percibiendo igualdad de oportunidades para acceder a aumentos salariales siempre o a menudo, mientras que el otro **53%** reportó condiciones menos favorables.

El grupo de **Ciencias Humanas** presenta mayores desafíos: solo un **41%** indicó haber tenido las mismas oportunidades que sus colegas hombres para acceder a aumentos salariales siempre o a menudo, mientras que el **59%** restante reportó que estas oportunidades se presentan menos. **Docencia e Investigación** comparte un panorama complicado, con apenas un **30%** de percepciones positivas, frente a un **70%** que señaló oportunidades limitadas.

Finalmente, **Otros Cargos No Clasificados** muestra las mayores brechas, con solo un **28%** de respuestas positivas y un **72%** indicando que las oportunidades para acceder a aumentos salariales se presentan ocasionalmente.

Si bien el 54 % de las profesionales y técnicas encuestadas creen que no existe equidad de género en el acceso a aumentos salariales, y el 38,8 % considera que en el área de su desempeño existe diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

Estas percepciones varían según el cargo o puesto que ellas ocupan, por ejemplo:

- 55% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de Jefaturas y Alta Dirección señaló que la igualdad de oportunidades para acceder a aumentos salariales con sus pares hombres se presenta con poca frecuencia.
- 57% de las que se desempeñan en el área de Gestión Estratégica y Proyectos indicó que estas oportunidades ocurren solo a veces.
- El 53% de las Especialistas Técnicas y Consultoría, reportó oportunidades poco equitativas.

7.3.3.3. Acceso a proyectos relevantes

Las diferencias en la percepción que tienen las mujeres profesionales y técnicas respecto a la igualdad en el acceso a proyectos relevantes se muestran en la Tabla 111.

Tabla 111. Percepción de acceso a proyectos relevantes

Categoría	Mujeres	%
Siempre	43	26%
A menudo	46	28%
A veces	37	22%
Rara vez	22	13%
Nunca	19	11%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El **53,3%** de las mujeres encuestadas indican que **han tenido un buen acceso** (siempre y a menudo) a proyectos relevantes en sus lugares de trabajo. Sin embargo, un **46,7%** (a veces, rara vez y nunca) percibe que estas oportunidades **no son equitativas**, lo que podría implicar sesgos en la asignación de proyectos y limitar el desarrollo profesional de las mujeres en sus áreas. También se analizó para los diferentes cargos cuyos resultados se muestran en la Tabla 112.

Tabla 112. Acceso a oportunidades de proyectos relevantes

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	29%	57%	14%	0%	0%
Ciencias Humanas	19%	30%	26%	11%	15%
Docencia e Investigación	10%	20%	30%	20%	20%
Especialistas Técnicos y Consultoría	29%	27%	17%	20%	7%
Gestión Estratégica y Proyectos	14%	41%	27%	5%	14%
Jefaturas y Alta Dirección	45%	18%	21%	9%	6%
Operaciones y Supervisión	38%	0%	38%	13%	13%
Otros Cargos no clasificados	11%	32%	16%	21%	2%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En **Administración y Finanzas**, un **86%** de las mujeres perciben **siempre o a menudo** tener las mismas oportunidades que sus colegas hombres, lo que refleja una alta equidad en este nivel. Sin embargo, solo un **14%** reporta una percepción negativa, indicando que **a veces** tienen las mismas oportunidades.

En **Jefaturas y Alta Dirección**, la percepción positiva es del **64%** (**siempre y a menudo**), con un **36%** reportando percepciones negativas, lo que demuestra que en estos cargos la igualdad de oportunidades está más presente en comparación con otros sectores.

En **Gestión Estratégica y Proyectos**, el **55%** de las mujeres sienten que tienen igualdad de oportunidades, mientras que el **45%** percibe que las oportunidades de acceso a proyectos son limitadas (**a veces, rara vez o nunca**), lo que refleja una brecha significativa en este grupo.

En **Ciencias Humanas**, un **48%** de las mujeres tiene una percepción positiva sobre las oportunidades de acceso a proyectos, pero el **52%** reporta que las oportunidades son limitadas.

En **Operaciones y Supervisión**, aunque un **38%** percibe que tiene las mismas oportunidades que sus colegas hombres, un **63%** reporta limitaciones en su acceso a proyectos.

En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, solo el **56%** de las mujeres percibe que tienen las mismas oportunidades que sus colegas hombres, mientras que el **44%** experimenta barreras significativas.

Por otro lado, en **Docencia e Investigación**, a pesar de una percepción negativa por parte de un **70%** de las mujeres (que sienten que **a veces, rara vez o nunca** tienen acceso a proyectos relevantes), un **30%** aún considera que tienen igualdad de oportunidades.

Finalmente, en **Otros Cargos No Clasificados**, **42%** de las mujeres reportan que tienen oportunidades de acceso a proyectos, mientras que el **58%** restante no percibe estas oportunidades.

7.3.3.4. Apoyo profesional

Las diferencias en la percepción de las mujeres respecto al apoyo profesional recibido de sus colegas y supervisores se muestran de la siguiente manera (Ver Tabla 113):

Tabla 113. Percepción de apoyo profesional

Categoría	Mujeres	%
Siempre	52	31%
A menudo	62	37%
A veces	37	22%
Rara vez	15	9%
Nunca	2	1%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 67,9% de las mujeres encuestadas (categorías siempre y a menudo) indican haber recibido apoyo profesional de sus colegas y supervisores. Sin embargo, un 13% percibe que este respaldo es insuficiente (a veces, rara vez o nunca), lo que podría ser un indicador de barreras en la construcción de redes de apoyo dentro de sus entornos laborales. También se analizó para los diferentes cargos dando como resultado:

Tabla 114. Percepción de apoyo profesional por cargos

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	57%	43%	0%	0%	0%
Ciencias Humanas	26%	37%	22%	15%	0%
Docencia e Investigación	10%	40%	50%	0%	0%
Especialistas Técnicos y Consultoría	39%	22%	24%	10%	5%
Gestión Estratégica y Proyectos	17%	61%	17%	4%	0%
Jefaturas y Alta Dirección	39%	45%	9%	6%	0%
Operaciones y Supervisión	38%	25%	38%	0%	0%
Otros Cargos no clasificados	21%	26%	32%	21%	0%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En **Administración y Finanzas**, el **100%** de las mujeres encuestadas reportan haber recibido el apoyo necesario para su desarrollo profesional, destacando un entorno altamente favorable. En **Gestión Estratégica y Proyectos**, un **78%** de las mujeres percibe que ha recibido el apoyo necesario, aunque un **22%** reporta experiencias menos positivas. En **Jefaturas y Alta Dirección**, un **85%** de las mujeres indican que han recibido el apoyo necesario, con un **15%** señalando que no lo han recibido. En **Ciencias Humanas**, un **63%** de las mujeres percibe que ha recibido el apoyo necesario, lo que refleja un ambiente de trabajo que favorece su desarrollo, mientras que un **37%** menciona limitaciones. En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, el **61%** de las mujeres percibe que ha recibido apoyo, pero un **39%** señala que ha enfrentado limitaciones. En **Docencia e Investigación**, un **50%** de las mujeres indican que han recibido el apoyo necesario, y el restante **50%** no lo percibe. En **Operaciones y Supervisión**, solo un **63%** de las mujeres sienten que han recibido el apoyo necesario, lo que refleja una notable brecha en este sector, mientras que el **38%** restante percibe limitaciones en su desarrollo. Finalmente, en **Otros Cargos no clasificados**, el **47%** de las mujeres reporta haber recibido apoyo, mientras que un **53%** menciona falta de respaldo.

7.3.3.5. Reconocimiento laboral.

Las distintas percepciones que tienen las mujeres profesionales y técnicas encuestadas respecto al reconocimiento de su trabajo en la empresa se observan en la Tabla 115:

Tabla 115. Percepción de reconocimiento laboral

Categoría	Mujeres	%
Siempre	41	25%
A menudo	63	38%
A veces	48	29%
Rara vez	11	7%
Nunca	4	2%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Un 62,3% de las mujeres encuestadas considera que su trabajo es reconocido de manera positiva (siempre y a menudo). Sin embargo, un 37,2% de las participantes percibe un reconocimiento escaso o nulo (a veces, rara vez o nunca). También se analizó para los diferentes cargos que se muestran en la Tabla 116.

Tabla 116. Percepción de reconocimiento laboral por cargos

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	29%	57%	14%	0%	0%
Ciencias Humanas	22%	44%	19%	4%	11%
Docencia e Investigación	10%	10%	70%	10%	0%
Especialistas Técnicos y Consultoría	24%	27%	41%	5%	2%
Gestión Estratégica y Proyectos	26%	48%	22%	4%	0%
Jefaturas y Alta Dirección	38%	47%	16%	0%	0%
Operaciones y Supervisión	25%	50%	25%	0%	0%
Otros Cargos no clasificados	11%	26%	32%	32%	0%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En **Administración y Finanzas**, un **86%** de las mujeres perciben que su trabajo es valorado de manera justa por la empresa, destacando un entorno altamente favorable. Solo un **14%** reporta que la valoración de su trabajo es menos frecuente. Algo similar pasa con las **Jefaturas y Alta Dirección**, en donde un **84%** de las mujeres sienten que su trabajo es valorado de manera justa, con un **16%** reportando una percepción negativa; y con **Operaciones y Supervisión**, donde el **75%** de las mujeres perciben que su trabajo es valorado de manera justa, pero un **25%** menciona que la valoración de su trabajo no es tan frecuente.

En **Gestión Estratégica y Proyectos** ocurre de forma similar, un **74%** de las mujeres perciben que su trabajo es valorado de manera justa, mientras que el **22%** menciona que la valoración es ocasional o limitada. En **Ciencias Humanas**, un **67%** de las mujeres reportan que su trabajo es valorado de manera justa, pero el **33%** experimenta limitaciones en cuanto a la valoración, lo que sugiere que, aunque la mayoría percibe un reconocimiento adecuado, hay áreas que requieren atención.

En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, un **51%** de las mujeres perciben que su trabajo es valorado de manera justa, mientras que un **49%** experimenta barreras significativas en cuanto al reconocimiento, reflejando una fuerte brecha de género en este sector. Igualmente, en **Docencia e Investigación**, solo un **20%** de las mujeres sienten que su trabajo es valorado de manera justa, mientras que un **80%** reporta una valoración limitada o inexistente. Este sector muestra una de las percepciones más negativas respecto al reconocimiento laboral. Finalmente, en **Otros Cargos No Clasificados**, solo un **37%** de las mujeres sienten que su trabajo es valorado de manera justa, mientras que el **63%** reporta falta de reconocimiento.

El 37,2% de las profesionales y técnicas encuestadas que percibe un escaso o nulo reconocimiento a su trabajo. Percepción negativa que es más fuerte en algunos cargos que otros, por ejemplo:

- El 49% de las profesionales y técnicas que son Especialistas Técnicos y Consultoría, percibe la existencia de barreras significativas en cuanto al reconocimiento.
- El 22% de quienes ocupan cargos en Gestión Estratégica y Proyectos menciona que la valoración es ocasional o limitada.
- El 25% de aquellas que están en puesto de Operaciones y Supervisión, considera que la valoración de su trabajo no es frecuente.

No obstante, las profesionales que ejercen cargos de Jefatura y Alta dirección consideran estar en un entorno favorable en cuanto a reconocimiento, dado que un 38% estiman que su trabajo es siempre reconocido.

7.3.3.6. Respeto y valoración.

Las diferentes percepciones que tienen las profesionales y técnicas encuestadas respecto al respeto y valoración en su lugar de trabajo se muestran de la siguiente manera (Ver Tabla 117):

Tabla 117. Percepción de respeto y valoración

Categoría	Mujeres	%
Siempre	72	43%
A menudo	48	29%
A veces	33	20%
Rara vez	12	7%

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Nunca	2	1%
-------	---	----

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Un elevado porcentaje de mujeres encuestadas (**71,9%**) manifiestan que se sienten respetadas y valoradas en su lugar de trabajo (siempre, a menudo), siendo muy alto el porcentaje que considera que siempre son respetadas y valoradas (43%). Solo un **8%** de las participantes sienten que **no reciben el respeto o la valoración adecuados** (a veces, rara vez o nunca). También se analizó para los diferentes cargos dando como resultado:

Tabla 118. Percepción de respeto y valoración en su lugar de trabajo por cargos

Cargo	Categoría				
	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
Administración y Finanzas	86%	14%	0%	0%	0%
Ciencias Humanas	30%	33%	26%	7%	4%
Docencia e Investigación	30%	30%	20%	20%	0%
Especialistas Técnicos y Consultoría	45%	30%	15%	10%	0%
Gestión Estratégica y Proyectos	39%	39%	22%	0%	0%
Jefaturas y Alta Dirección	61%	21%	18%	0%	0%
Operaciones y Supervisión	50%	38%	0%	13%	0%
Otros Cargos no clasificados	21%	21%	37%	16%	5%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En **Administración y Finanzas**, un **100%** de las mujeres perciben que son respetadas y valoradas de la misma manera que sus compañeros hombres. Este es el sector con la mayor percepción positiva, lo que refleja un entorno altamente equitativo y respetuoso.

En **Jefaturas y Alta Dirección**, un **82%** de las mujeres siente que es respetada y valorada de la misma manera que sus compañeros hombres, con solo un **18%** reportando una percepción negativa en cuanto al respeto y la valoración en su entorno laboral.

En **Operaciones y Supervisión**, un **88%** de las mujeres perciben que son respetadas y valoradas de la misma manera que sus compañeros hombres, aunque un **13%** menciona que no siempre es así, lo que indica una ligera brecha en este grupo, pero aún con una percepción bastante positiva.

En **Gestión Estratégica y Proyectos**, el **78%** de las mujeres considera que es respetada y valorada, mientras que el **22%** percibe que el respeto y la valoración son **a veces** limitados, lo que refleja una percepción generalmente positiva, aunque con una división en las experiencias.

En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, un **75%** de las mujeres percibe que son respetadas y valoradas en sus lugares de trabajo, con un **15%** reportando que esto ocurre **a veces** y un **10%** percibiendo que el respeto y la valoración no siempre están presentes.

En **Ciencias Humanas**, un **63%** de las mujeres siente que es respetada y valorada de la misma manera que sus compañeros hombres, aunque un **37%** experimenta una perspectiva negativa de respeto y valoración.

En **Docencia e Investigación**, un **60%** de las mujeres reporta que son respetadas y valoradas de la misma manera que sus compañeros hombres, pero un **40%** menciona que el respeto y la valoración son limitados o inexistentes (**a veces 20%, rara vez 20%**).

Finalmente, en **Otros Cargos No Clasificados**, solo un **42%** de las mujeres siente que es respetada y valorada de la misma manera que sus compañeros hombres, mientras que un **58%** reporta una percepción negativa (**a veces 37%, rara vez 16%, nunca 5%**).

El porcentaje de estas encuestadas que manifiestan sentirse respetadas y valoradas en su lugar de trabajo igual que sus pares hombres es muy alto (71,9%), Solo un 8% de las participantes sienten que no reciben el respeto o la valoración adecuados.

Quienes más se sienten valoradas y respetadas son las profesionales que se desempeñan en Administración y Finanzas (100%), las que ocupan cargos de Jefatura y Alta dirección (82%) y las que trabajan en áreas de Operaciones y Supervisión (88%).

Por el contrario, las que consideran que son poco valoradas son aquellas que ocupan **puestos en Docencia e Investigación y en Ciencias Humanas**: (40% y 37%, respectivamente).

7.3.3.7. Percepción de comentarios y/o comportamientos sexistas.

Las diferentes percepciones que tienen las profesionales y técnicas encuestadas de comentarios o comportamientos sexistas en el entorno laboral se distribuye de la siguiente manera Tabla 119(99)

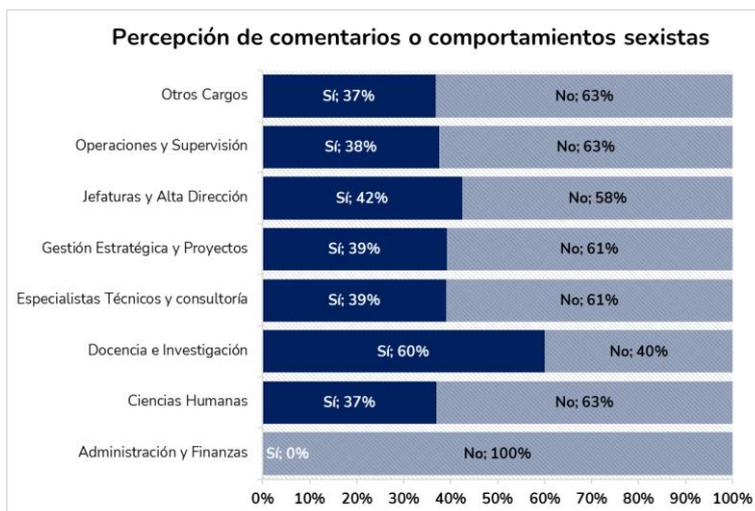
Tabla 119. Comentarios/comportamientos sexistas

Percepción de comentarios o comportamientos sexistas	Cantidad de Mujeres	%
Sí	65	39%
No	101	61%
Total	166	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Un porcentaje significativo de mujeres encuestadas (**39,2%**) han percibido **comentarios o comportamientos sexistas** en su ambiente de trabajo, lo que no es menor si se piensa en políticas contra la discriminación y la violencia laboral y de género a implementar. Sin embargo, **la mayoría (60,8%) asegura no haber experimentado tales situaciones**, para seguir profundizando en esta información se revisó las percepciones por cargo desempeñado, teniendo como resultado la Figura 25:

Figura 25. Comentarios/comportamientos sexistas por cargo



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Administración y Finanzas se destaca por la ausencia de sexismo, con el **100%** de las mujeres que respondieron el cuestionario indicando que no han experimentado comentarios o comportamientos sexistas.

En sectores como **Docencia e Investigación**, **Ciencias Humanas** y **Jefaturas y Alta Dirección**, la percepción de sexismo es más significativa, con un porcentaje importante de mujeres reportando haber experimentado comentarios o comportamientos sexistas. En **Docencia e Investigación**, por ejemplo, el **60%** de las mujeres que respondieron el cuestionario mencionan haber percibido sexismo, lo que resalta un área que podría necesitar mayor atención.

En los demás sectores como **Especialistas Técnicos y Consultoría**, **Gestión Estratégica y Proyectos**, **Operaciones y Supervisión** y **Otros Cargos No Clasificados**, el **39%** de las mujeres que respondieron el cuestionario reportaron haber percibido comentarios o comportamientos sexistas.



Las mujeres encuestadas han identificado una variedad de comentarios y comportamientos sexistas que han experimentado en su entorno laboral respecto a 7 ámbitos generales: 1) sobre la apariencia y los roles de género, 2) Estereotipos de género en torno a la maternidad, 3) Descalificación y subestimación profesional, 4) Discriminación en áreas técnicas, 5) Exclusión y trato desigual en las labores, 6) Acoso y hostigamiento laboral y 7) Percepción de competencias y liderazgo.

- 1) **Comentarios sobre la apariencia y género:** Resaltan comentarios inapropiados sobre la vestimenta, como: "*¿Por qué te vistes así?*" o comentarios sobre el cuerpo de las mujeres como "*Es linda pero tonta*". De igual manera, reportan comentarios sobre la situación sentimental o la vida personal, como "*Preguntaron si mi marido me daba permiso para trabajar*" o "*con quien dejaste a tu hijo*". Finalmente, mencionan bromas de doble sentido o comentarios sobre la sexualidad, como
- 2) **Sexismo relacionado con la maternidad:** La maternidad es vista como un obstáculo para las mujeres en cargos de liderazgo o jefatura. Se ha mencionado que las mujeres con hijos pequeños tienen dificultades para desarrollarse profesionalmente, y comentarios como "*es complicado trabajar con las mujeres*" o "*es mejor contratar hombres porque no tienen que*

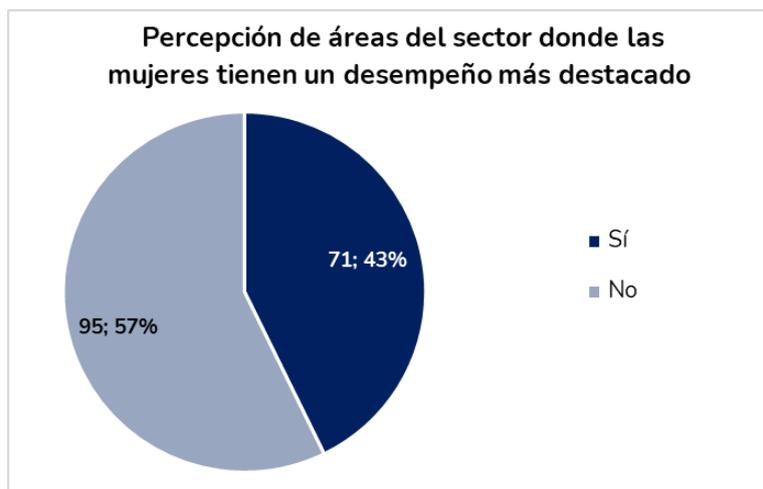
cuidar a los hijos" son comunes. Las mujeres perciben que a menudo son cuestionadas sobre **cómo equilibran trabajo y familia**, con comentarios como **"para qué vas a estudiar más si después vas a tener hijos"**.

- 3) **Descalificación y subestimación profesional:** Las mujeres a menudo se enfrentan a la descalificación de su trabajo, siendo referidas de manera infantil ("**la niña**") o comparando su desempeño con el de los hombres de manera negativa, como **"ellas saben menos y se equivocan más"**. Se perciben comentarios como **"anda con la regla"** o **"es difícil trabajar con mujeres"** cuando se busca tomar decisiones o asumir responsabilidades.
- 4) **Discriminación en áreas técnicas:** Comentarios que minimizan las capacidades de las mujeres en áreas técnicas, como **"las mujeres no son aptas para este tipo de trabajo"** o **"no puedes hacer esto porque no tienes la misma fuerza"**. En algunas ocasiones, los comentarios sobre el comportamiento de las mujeres son clasificados como **"histeria"** o **"conflictivas"** cuando intentan tomar decisiones firmes o liderar un equipo.
- 5) **Exclusión y trato desigual en las labores:** Las mujeres perciben que se les excluye de reuniones importantes o eventos dentro de la empresa, con comentarios como **"dile al (nombre de hombre) que me lo arregle, él es hombre"** o que su voz no es respetada en las reuniones. En algunas situaciones, el trabajo de las mujeres se ve como menos importante, y las responsabilidades durante emergencias o proyectos clave se asignan principalmente a los hombres.
- 6) **Acoso y hostigamiento laboral:** Algunas mujeres reportan haber sido víctimas de acoso laboral y comentarios que rozan el acoso sexual, como **"comentarios de tipo sexual implícito"**, **"tocar más de la cuenta"** o **"bromas sexuales sobre la apariencia física"**.
- 7) **Percepción de competencias y liderazgo:** Las mujeres en roles de liderazgo a menudo sienten que sus decisiones no son tomadas en serio, con comentarios como **"te dieron los monos"** frente a decisiones severas, **mientras que los hombres son felicitados** por ser **"proactivos"** o por **"apretar por los resultados"**.

7.3.3.8. Percepción de áreas del sector energético con desempeño superior de las mujeres:

Se exploró si existen áreas específicas donde las mujeres son percibidas con un desempeño más destacado en comparación con sus colegas hombres. En la Figura 26 se presentan los datos correspondientes, destacando las respuestas afirmativas y negativas respecto a esta percepción:

Figura 26. Percepción de desempeño superior



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

De las **166** mujeres encuestadas, **71** consideran que **las mujeres tienen un desempeño superior** en algunas áreas específicas del sector energético. Esto representa aproximadamente un **42.8%** del total de las encuestadas. Por otro lado, **95** mujeres, lo que equivale al **57.2%** restante del total, **no** perciben que las mujeres destaquen en un área específica.



Adicional a esto, las mujeres encuestadas han identificado diversas áreas del sector energético donde consideran que las mujeres suelen tener un desempeño superior al de sus colegas hombres, siendo en general aquellas áreas dónde los aportes de las mujeres son reconocidos, y en los que tienen relevancia, cualidades y habilidades adscritas a las mujeres. Entre las áreas destacadas se incluyen:

- **Gestión de Personas/Recursos Humanos:** Las mujeres lideran con un enfoque inclusivo y estratégico que promueve la equidad y la eficiencia organizacional.
- **Áreas Regulatorias y Educación:** Las mujeres lideran con éxito en temas relacionados con la regulación, educación, electromovilidad, y en áreas vinculadas a la sostenibilidad, medio ambiente, y la economía circular. Así como también en las áreas legales, las mujeres juegan un papel clave en la toma de decisiones y la articulación entre actores, especialmente en el contexto de los proyectos energéticos.
- **Innovación, Control de Gestión y Administración:** En estas áreas, las mujeres perciben que demuestran buena capacidad en la organización, capacidad resolutoria y en la toma de decisiones estratégicas.
- **Liderazgo y Planificación de Proyectos:** Se destaca el liderazgo femenino en áreas como jefaturas, coordinación, y organización, con una destacada capacidad para discriminar lo prioritario y gestionar equipos de manera efectiva. Las mujeres también se destacan en la gestión de proyectos, planificación estratégica, control y gestión de proyectos, y en la articulación entre actores en proyectos de energía y sostenibilidad.
- **Asuntos Públicos, Comunicaciones y Dirección Ejecutiva:** Las mujeres lideran y sobresalen en roles de comunicación, relaciones públicas, y gestión de asuntos públicos, donde su enfoque en la coordinación y trato con diversos actores es fundamental.

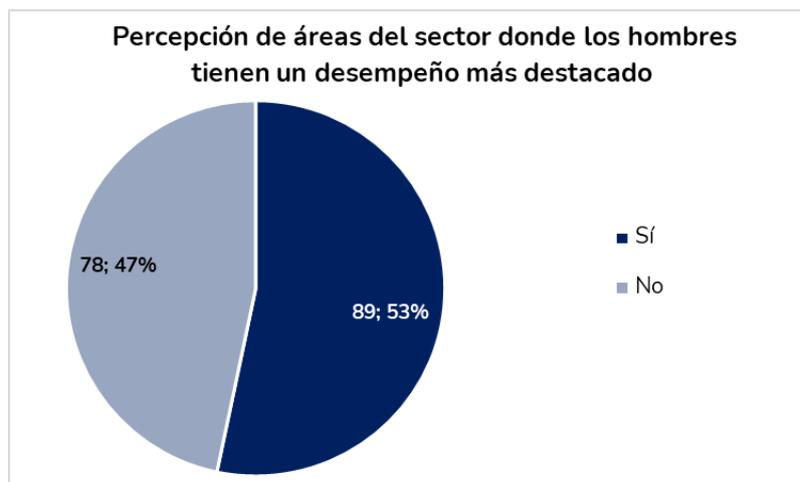
- **Energías Renovables y Medio Ambiente:** En áreas vinculadas a la energía renovable, cambio climático y medio ambiente, las mujeres destacan por su capacidad en la gestión y planificación de proyectos relacionados con la sostenibilidad energética.
- **Atención al Cliente y Marketing:** En atención al cliente, marketing y experiencia del cliente (CX), las mujeres lideran con un enfoque detallado en la satisfacción del cliente y la mejora de procesos.

Otras áreas mencionadas incluyen **finanzas, relacionamiento comunitario, calidad, prevención de riesgos, y gestión de equipos**, donde las mujeres también han demostrado un rendimiento destacado. Se percibe que **las mujeres, en general, tienen un enfoque más detallista y minucioso**, especialmente en áreas que requieren coordinación de equipos y tareas complejas, como la instalación de heliostatos o en la planificación de proyectos.

7.3.3.9. Percepción de áreas del sector energético con desempeño superior de los hombres:

De igual manera que en el punto anterior, se consultó la percepción de las mujeres sobre las áreas en las que los hombres tienen un desempeño superior a ellas en el sector energético, los resultados se observan en la (Figura 27)

Figura 27. Percepción de desempeño superior



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

De las **167** mujeres encuestadas, **89** (lo que representa el **53.3%**) consideran que **los hombres tienen un desempeño más destacado en ciertas áreas del sector**. Este porcentaje puede estar relacionado con **factores históricos, estructurales o culturales** que han favorecido la participación masculina en diversas áreas del sector. Sin embargo, 78 mujeres (equivalente al 46.7% restante) no perciben que los hombres tengan un desempeño más destacado. Aunque la percepción de sexismo y de una mayor presencia masculina en ciertas áreas persiste, también hay un cambio de actitud y avance hacia la equidad de género en el sector.



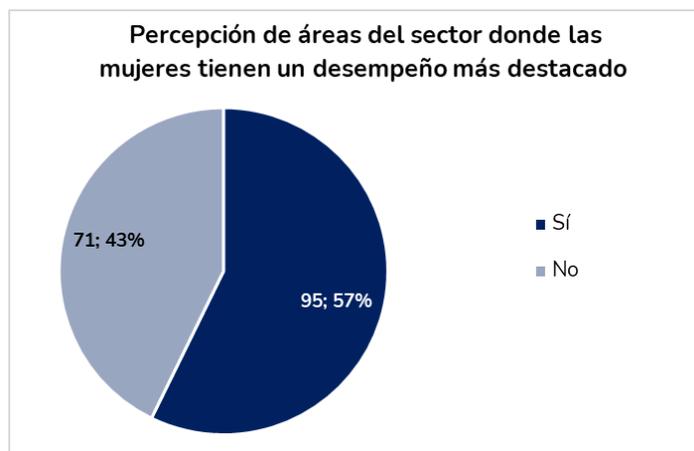
Así como en el punto anterior, las mujeres encuestadas identificaron algunas áreas del sector energético donde consideran que los hombres suelen tener un desempeño superior. Entre las áreas destacadas se incluyen:

- **Trabajo en Terreno y Construcción:** Las mujeres consideran que los hombres sobresalen en **trabajo en terreno, construcción de proyectos, instalación de infraestructuras grandes, y trabajos físicos** que requieren **fuerza física**, especialmente en tareas como **instalación de líneas eléctricas, brigadas y trabajos pesados en la distribución y transmisión de energía**. Estas áreas suelen estar dominadas por hombres debido a la naturaleza física del trabajo y las dinámicas laborales históricamente masculinas. Así mismo, en áreas como **distribución, generación y transmisión**, que son más técnicas y operativas.
- **Áreas Técnicas y Operativas:** Las áreas **técnicas**, como la **ingeniería de diseño, operaciones y mantenimiento, instalación de equipos y proyectos operacionales**, son percibidas como dominadas por los hombres. Las mujeres indican que **las fases de ingeniería, comisionamiento, puesta en marcha, instrumentación, transmisión y energía líneas vivas** continúan siendo áreas donde predomina la presencia masculina, especialmente en **roles de supervisión y trabajos en terreno**. De igual manera en **operaciones y mantenimiento**, especialmente en **plantas y proyectos relevantes**, los hombres siguen predominando, especialmente en **puestos de supervisión y trabajos en sitios de construcción**. Las mujeres perciben que los hombres tienen más **antigüedad y experiencia** en estos campos, lo que les otorga ventajas.
- **Áreas Gerenciales y Operacionales:** Las **jefaturas y gerencias en áreas operacionales** son vistas mayoritariamente ocupadas por hombres, con una presencia femenina mucho más baja en estos niveles, especialmente en sectores como **transmisión y generación**. Las mujeres perciben que la brecha de género es más pronunciada en cargos como **gerentes y subgerentes** en áreas operacionales.
- **Áreas Comerciales y de Supervisión:** En sectores más comerciales y de supervisión como **estrategia y planificación**, las mujeres perciben que los hombres ocupan la mayoría de los cargos **directivos** y de **supervisión** en áreas como **planificación de proyectos, infraestructura, y relacionamiento con clientes**. Esto también incluye **subgerencias y gerencias** dentro de las grandes empresas de energía, especialmente en el contexto de **transmisión e hidrocarburos**.
- **Minera y Energía Eléctrica:** Finalmente, las mujeres indicaron que las **áreas de minería y los trabajos relacionados con la energía eléctrica** especialmente en **proyectos relevantes** siguen siendo percibidos como dominados por los hombres.

7.3.3.10. Percepción de mayores exigencias en el sector:

La percepción de desigualdades en el entorno laboral es un indicador clave para evaluar las condiciones a las que se enfrentan las mujeres en sus áreas de desempeño. En este caso, se exploró si las mujeres perciben mayores exigencias y un control más estricto en comparación con sus colegas hombres. En la Figura 28, se representan los resultados obtenidos.

Figura 28. Percepción de mayores exigencias



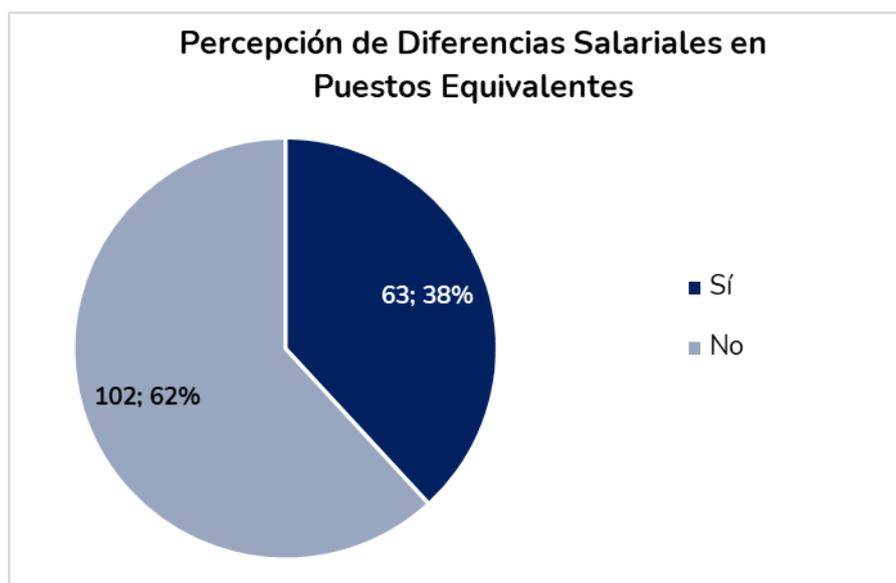
Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 57,5% de las mujeres encuestadas (95 de 166) considera que las mujeres enfrentan mayores exigencias y control en comparación con sus colegas masculinos, en la empresa y/o en el área en que se desempeña. El 43% restante (71 de 166) señaló no percibir estas diferencias. Sin embargo, la mayoría de las encuestadas identifica un trato diferenciado que podría estar relacionado con prejuicios o sesgos de género en el ambiente laboral.

7.3.3.11. Percepción de diferencia salarial en puestos equivalentes:

La percepción de equidad salarial es un aspecto fundamental para evaluar las condiciones de igualdad en el entorno laboral. En esta sección, se analiza si las mujeres consideran que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos equivalentes dentro de sus áreas de desempeño. En la Figura 29, se observan los resultados a manera general.

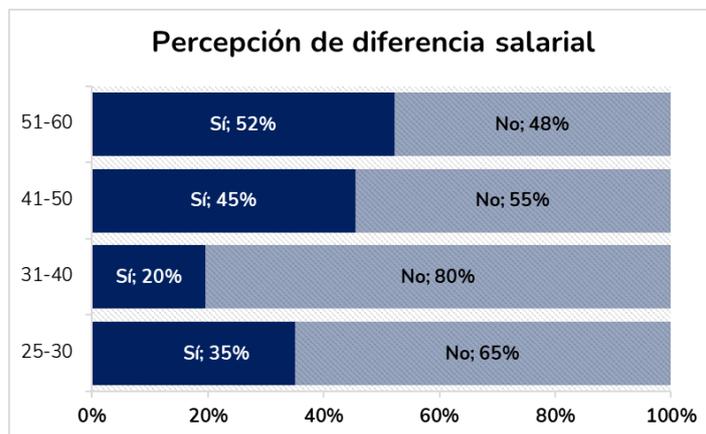
Figura 29. Percepción de diferencia salarial



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Según los datos obtenidos, el **38% de las mujeres encuestadas** (63 de 165) perciben que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. Por otro lado, el **62% restante** (102 de 165) considera que no hay diferencias de este tipo en sus áreas de desempeño. Ese dato se analizó a por edades y cargos, dando como resultado la Figura 30:

Figura 30. Percepción salarial en puestos equivalentes

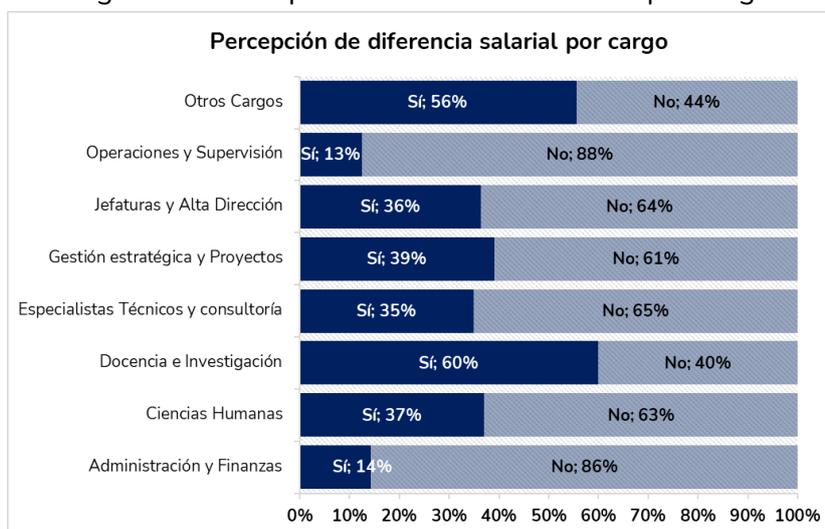


Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Las mujeres de **51-60 años** presentan la percepción más alta de diferencias salariales en puestos equivalentes, con un 52% que identifica esta problemática. Este dato podría estar relacionado con una mayor experiencia en el ámbito laboral, lo que las hace más conscientes de posibles desigualdades. El grupo de **41-50 años** también muestra una percepción elevada (45%), aunque ligeramente inferior a la del grupo anterior. Las mujeres de **25-30 años** reportan un 35% de percepción de diferencias salariales. El rango de **31-40 años** tiene la percepción más baja, con solo un 20% de las mujeres indicando que existen diferencias salariales. De igual manera, se complementó el análisis desde la diferenciación por cargos teniendo como resultado la

Figura 31.

Figura 31. Percepción de diferencia salarial por cargo



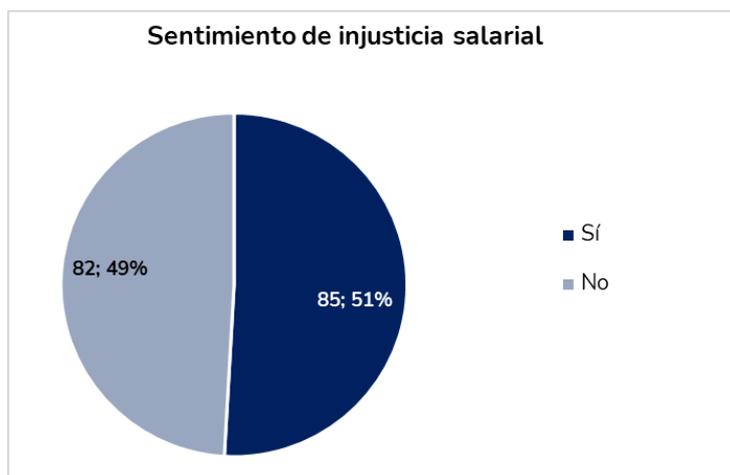
Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

En este análisis, quienes más perciben la existencia de que existe una diferencia salarial entre géneros son las mujeres en **Docencia e Investigación (60%)**, el porcentaje más alto entre los grupos evaluados. Los cargos relacionados con **Gestión Estratégica y Proyectos (39%)**, **Jefaturas y Alta Dirección (36%)**, y **Especialistas Técnicos y Consultoría (35%)** presentan una percepción significativa de diferencias salariales, aunque no tan alta como en Docencia e Investigación. **Operaciones y Supervisión (13%)** y **Administración y Finanzas (14%)** destacan por tener la percepción más baja de diferencias salariales. Esto podría estar asociado a políticas de mayor estandarización salarial en estos grupos ocupacionales o a una mayor transparencia en la asignación de sueldos. En **Ciencias Humanas**, el 37% de las mujeres considera que existen diferencias salariales, reflejando una mezcla de experiencias que podrían depender del contexto y las condiciones específicas de cada rol. Finalmente, los **otros cargos no clasificados**, también tienen una percepción elevada (56%), lo que podría indicar mayor desigualdad en roles menos estandarizados o con menor supervisión directa.

7.3.3.12. Percepción salarial en comparación con sus colegas masculinos

El análisis se enfoca en la satisfacción de las mujeres respecto a la relación entre su remuneración y su experiencia y desempeño profesional, comparada con la de sus colegas masculinos. En la Tabla 120 se observan los resultados.

Tabla 120. Sentimiento cuyo salario no reflejaban adecuadamente su nivel de experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

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**, destacando una insatisfacción que podría estar vinculada a percepciones de inequidad.

7.3.3.13. Percepción de la afectación laboral por temas familiares:

En este acápite se explora el impacto que las responsabilidades familiares tienen sobre la trayectoria profesional de las mujeres, destacando las tensiones entre los ámbitos personal y laboral. En la Tabla 121 se observan los resultados.

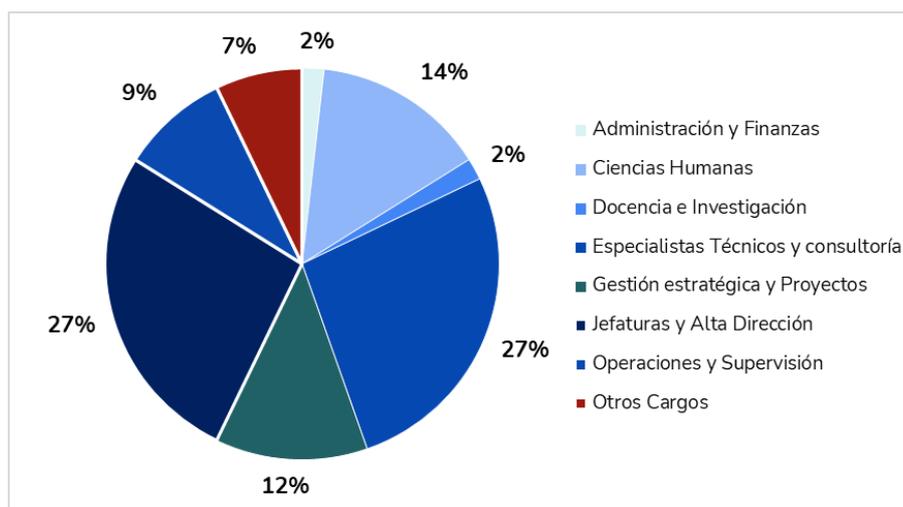
Tabla 121. Afectación laboral por temas familiares

Percepción de afectación negativa por responsabilidades familiares	Cantidad de Mujeres	%
Si, en forma importante	17	10%
Sí, en algunas ocasiones	73	43%
No, nunca	56	33%
No tengo responsabilidades familiares	22	13%
Total	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Si bien el 13% de las encuestadas declara no tener responsabilidades familiares, el 54% (90 mujeres) siente que sus responsabilidades familiares han afectado su trayectoria profesional, ya sea de manera importante (10%) u ocasional (44%), evidenciando las tensiones entre las obligaciones personales y laborales y el restante **33% no considera que se vean afectadas por sus responsabilidades**. De estas 56 mujeres que no se consideran afectadas en su trabajo por sus responsabilidades familiares se revisó la distribución de cargos ocupados dando como resultado la Figura 32.

Figura 32. Afectación laboral por temas familiares según cargos



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Las mujeres en cargos de **especialistas técnicos, consultoría y jefaturas y alta dirección** son quienes (15 en cada categoría) perciben una afectación negativa. Esto puede deberse a demandas laborales más intensas en estos puestos y/o mayores expectativas de desempeño que complican la conciliación entre la vida laboral y familiar. **Ciencias Humanas** (8 mujeres) y **Gestión Estratégica y Proyectos** (7 mujeres) presentan niveles intermedios de percepción de afectación. Esto sugiere que estos cargos, aunque desafiantes, podrían permitir cierta flexibilidad o soporte en algunos casos. En **Administración y Finanzas** y **Docencia e Investigación**, solo 1 mujer en cada categoría reporta afectación. Esto podría deberse a una mayor flexibilidad en los horarios laborales o una estructura más predecible y/o a políticas que favorecen la conciliación en estas áreas. **Operaciones y Supervisión** (5 mujeres) y **Otros Cargos** (4 mujeres) muestran niveles bajos de percepción de afectación. Esto podría estar relacionado con puestos que implican menos responsabilidades de liderazgo o demandas más estandarizadas.

7.3.3.14. Percepción del uso de políticas de conciliación laboral-familiar:

Este análisis aborda las percepciones sobre los posibles obstáculos que enfrentan las mujeres que hacen uso de políticas de conciliación laboral-familiar, como licencias parentales o flexibilidad horaria. En la Tabla 122 se ven los resultados.

Tabla 122. Afectación laboral por temas familiares

Percepción de obstáculos para ser promovidas las mujeres que hacen uso de políticas de conciliación laboral-familiar	Cantidad de Mujeres	%
Sí	135	80%
No	33	20%
Total	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Un abrumador 80% considera que las mujeres que usan políticas de conciliación (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas, lo que se explicaría a la no valoración o integración de las necesidades y tareas reproductivas en los espacios de trabajo construido sobre el modelo de trabajo masculino. Así mismo, esta señalaría una contradicción entre las iniciativas y su implementación efectiva. El restante 20% no considera que existan estos obstáculos.

7.3.3.15. Experiencias de acoso sexual:

La Tabla 123 recoge datos sobre las experiencias de acoso sexual que han vivido o presenciado las mujeres en su lugar de trabajo, revelando la persistencia de este problema en el ámbito laboral.

Tabla 123. Experiencias de acoso sexual

Experiencia o ser testigo de acoso sexual en el lugar de trabajo	Cantidad de Mujeres	%
Sí, personalmente	20	12%
Sí, personalmente y hacia otra(s) compañera(s)	20	12%
Sí, hacia otra(s) compañera(s)	16	9,5%
No	112	66,5%
Total	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 34% ha sido víctima o testigo de acoso sexual en el lugar de trabajo, mostrando la persistencia de un problema grave en el ambiente laboral. Este porcentaje constituiría lo que se conoce como una minoría crítica, minoría que facilita el reconocimiento de nuevos problemas y comportamientos en un espacio masculino. El restante 67% (112 mujeres) no lo ha sido.

7.3.3.16. Experiencias de comentarios inapropiados:

Se analiza la frecuencia con la que las mujeres han sido víctimas o testigos de comentarios inapropiados en su entorno laboral, reflejando una cultura que aún requiere ajustes hacia la inclusión y el respeto. La Tabla 124 resume los resultados.

Tabla 124. Experiencias de comentarios inapropiados

Experiencia o ser testigo de comentarios inapropiados en el lugar de trabajo	Cantidad de Mujeres	%
Sí, personalmente	25	15%
Sí, personalmente y hacia otra(s) compañera(s)	32	19%
Sí, hacia otra(s) compañera(s)	33	20%
No	78	46%
Total	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 54% reporta experiencias personales o como testigos de comentarios inapropiados. El restante 46% (78 mujeres) reportan no haberlo sentido. Es decir, **es más alto el porcentaje de mujeres que sí han se han visto afectadas por este tipo de comentarios.**

7.3.3.17. Apoyo de la empresa:

La Tabla 125 mide la percepción de apoyo de las mujeres por parte de sus empleadores para denunciar comportamientos inapropiados relacionados con el género, un indicador clave del compromiso institucional.

Tabla 125. Afectación laboral por temas familiares

Percepción de apoyo por la empresa para denunciar comportamientos inapropiados relacionados con el género	Cantidad de Mujeres	%
Sí	134	80%
No	34	20%
Total	168	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

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.

7.3.4. Clima laboral post pandemia:

7.3.4.1. Percepción de afectación de la pandemia en el clima laboral de la institución

En la Tabla 126 se exploran los cambios percibidos en el clima laboral como consecuencia de la pandemia, analizando si estos efectos fueron positivos, negativos o inexistentes.

Tabla 126. Percepción de afectación de la pandemia

Percepción de afectación de la pandemia en el clima laboral	Cantidad de Mujeres	%
Sí, tuvo un efecto positivo (el clima laboral mejoró)	55	33%

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Sí, tuvo un efecto negativo (el clima laboral empeoró)	42	25%
No tuvo efecto	68	41%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Las opiniones de las encuestadas sobre el efecto que la pandemia tuvo en el clima laboral de la empresa en la que se desempeña se divide entre un **58%** de que sienten que sí tuvo efecto y el 41% que sienten que no lo tuvo. **No obstante, vale señalar que el efecto fue positivo para el 33% y negativo para el 25%.**

7.3.4.2. Percepción de afectación en las jornadas de trabajo por la pandemia

La Tabla 127 analiza cómo las jornadas laborales, incluyendo las modalidades híbrida, normal y de teletrabajo, fueron impactadas por la pandemia, según la percepción de las encuestadas.

Tabla 127. Experiencias de acoso sexual

Percepción de afectación en las jornadas de trabajo por la pandemia	Cantidad de Mujeres	%
Sí, afectó las jornadas híbridas	23	14%
Sí, afectó las jornadas normales	42	25%
Sí, afectó las jornadas de teletrabajo	38	23%
Sí, afectó todas las jornadas	37	22%
No, no tuvo efecto	24	14%
No trabajé en pandemia	3	2%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Impacto significativo en todas las modalidades de trabajo: 42 mujeres reportaron que la pandemia afectó las jornadas normales de trabajo (modalidad tradicional), siendo esta la categoría con mayor afectación percibida (25%). Las jornadas de teletrabajo también fueron notablemente impactadas, con 38 mujeres afirmando haber experimentado cambios (23%). Esto refleja cómo la transición al trabajo remoto presentó desafíos. Así mismo, el 22% señaló que todas las jornadas (híbridas, normales y de teletrabajo) se vieron afectadas, lo que destaca un impacto transversal en el entorno laboral; **23 mujeres (14%)** indicaron que las jornadas híbridas fueron las más afectadas. Este número, aunque menor, podría estar relacionado con las dificultades para adaptarse a esquemas mixtos y balancear demandas laborales y personales. Finalmente, **14%** afirmó que la pandemia **no tuvo efecto** en sus jornadas laborales, lo que sugiere que ciertas condiciones laborales o cargos y puestos de trabajo pudieron mantener estabilidad durante la crisis. Sin embargo, es importante recalcar que estas afectaciones no se saben si fueron positivas o negativas por lo que no se pudo profundizar en su análisis.

7.3.4.3. Percepción de afectación de la pandemia sobre las posibilidades de promoción laboral

Este segmento examina el impacto de la pandemia en las posibilidades de promoción laboral de las mujeres, evaluando si las trabajadoras perciben mejoras, deterioros o estabilidad en este aspecto. La Tabla 128 resume los resultados obtenidos.

Tabla 128. Posibilidades de promoción laboral

Percepción de afectación de la pandemia sobre las posibilidades de promoción laboral	Cantidad de Mujeres	%
Sí, empeoraron mis posibilidades	22	13%
Sí, mejoraron mis posibilidades	131	79%
No tuvo efecto	13	8%
Total	166	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Un 79% considera que la pandemia mejoró sus posibilidades de promoción (131 mujeres), sugiriendo que la crisis pudo haber favorecido una mayor flexibilidad o reconocimiento de talentos. Un 7,8% (22 mujeres) considera que empeoró y el restante 13,2% (13 mujeres) considera que no tuvo ningún efecto.

7.3.5. Desafíos relacionados con el género en el entorno laboral:

7.3.5.1. Compromiso de la empresa con la igualdad de género:

Se evalúa cómo perciben las mujeres el compromiso de sus empresas en relación con la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. En la Tabla 129 se observan los resultados consolidados.

Tabla 129. Compromiso de su empresa

Percepción del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Cantidad de Mujeres	%
Muy comprometida	117	72%
Poco comprometida	46	28%
Total	163	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 72% califica a su organización como "muy comprometida" con la equidad de género, reflejando un esfuerzo positivo en este ámbito. Sin embargo, todavía el 28% (46 mujeres) considera que la empresa está poco comprometida con estos temas. Se profundizó en el tema analizando los resultados por cargos ocupados, que se observan en la Figura 33.

Figura 33. Percepción de compromiso de la empresa en temática de género.



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Los datos reflejan cómo las mujeres en distintos cargos o áreas de trabajo evalúan el nivel de compromiso de sus organizaciones respecto a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación.

- **Administración y Finanzas y Operaciones y Supervisión** tienen los niveles más altos de percepción positiva, con un **86%** de mujeres calificando a sus organizaciones como "Muy comprometidas". Esto podría estar relacionado con estructuras más estables o políticas claras en estos sectores.
- **Jefaturas y Alta Dirección** también destaca con un **85%** de mujeres que consideran a sus organizaciones muy comprometidas. Esto podría reflejar una mayor visibilidad de las políticas de igualdad en niveles altos de gestión.
- **Gestión Estratégica y Proyectos** sigue con un **78%** de percepciones positivas, lo que sugiere un fuerte compromiso en roles de liderazgo y planificación estratégica.
- En **Especialistas Técnicos y Consultoría**, el **67%** evalúa a sus organizaciones como "Muy comprometidas", mientras que el **33%** percibe un compromiso insuficiente. Este balance podría reflejar desafíos específicos en la implementación de políticas de igualdad en áreas técnicas.
- **Ciencias Humanas** presenta un **69%** de percepciones positivas, aunque un **31%** considera que las organizaciones están "Poco comprometidas". Esto puede estar relacionado con desigualdades estructurales en sectores de corte social o humanista.
- **Docencia e Investigación y Otros Cargos** tienen las evaluaciones más bajas de compromiso organizacional, con solo un **56%** y **53%**, respectivamente, de percepciones positivas. Estos sectores también presentan los porcentajes más altos de percepciones de "Poco comprometida" (**44%** y **47%**).

El 70 % de las encuestadas consideran que su empresa está muy comprometida con la igualdad de género y un 26,8% por el contrario estima que está poco comprometida. Empero, esta percepción difiere según el puesto o cargo que ocupa la encuestada, por ejemplo:

- El 44% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de Docencia e Investigación y tienen una percepción negativa del compromiso de las empresas con los temas de género
- El 33% de las Especialistas Técnicos y Consultoría ", percibe un compromiso insuficiente.

- El 31% de quienes están en áreas de Ciencias Humanas considera que las organizaciones están "Poco comprometidas".

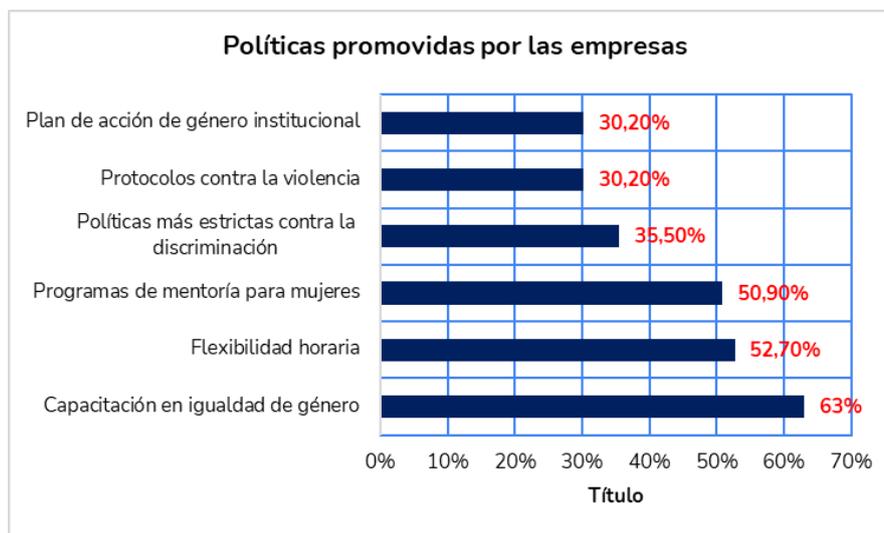
Por el contrario: la gran mayoría de quienes ocupan cargos de Jefaturas y Alta dirección y Administrativos y finanzas y en puestos en Operaciones y Supervisión consideran que las empresas están muy comprometidas con las temáticas de género.



Las políticas más promovidas en las empresas para fomentar la igualdad de género mencionadas por las mujeres son: el 63% señala la capacitación en igualdad de género, 52,7% flexibilidad horaria, 50,9% programas de mentoría para mujeres, 35,5% políticas más estrictas contra la discriminación, 30,2% protocolos contra la violencia y 30,2% la existencia de un plan de acción de género institucional (Ver Figura 34)

Otras medidas incluyen la Ley Karin, acciones de conciliación laboral, apoyo a cuidadores/as, y formación en perspectiva de género para proyectos. Sin embargo, en algunos casos, se indicó la ausencia de estas políticas.

Figura 34. Políticas promovidas por las empresas



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

7.3.5.2. Conciliación laboral-familiar:

La Tabla 130 se centra en la percepción de las mujeres sobre el apoyo que brindan las empresas para balancear sus responsabilidades laborales y familiares.

Tabla 130. Compromiso de su empresa

Percepción de apoyo de la empresa en la conciliación laboral-familiar	Cantidad de Mujeres	%
Sí	118	71%
No	49	29%
Total	167	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 71% de las mujeres encuestadas (118 de 167) considera que su empresa ofrece suficiente apoyo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, un 29% (49 mujeres) señala que este apoyo no es suficiente, lo que indica que hay áreas dónde mejora la implementación de políticas de conciliación.

7.3.5.3. Programas de mentoría para mujeres:

Este apartado explora si las empresas ofrecen programas específicos de mentoría o desarrollo profesional para mujeres, como una herramienta para reducir brechas de género. En la Tabla 131 se observan los resultados obtenidos.

Tabla 131. Compromiso de su empresa

Programas de mentoría para mujeres	Cantidad de Mujeres	%
Sí	89	54%
No	77	46%
Total	166	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

El 54% de las encuestadas (89 de 166) confirma que sus empresas ofrecen programas específicos de mentoría o desarrollo para mujeres en el sector energético. **Sin embargo, el 46% (77 mujeres) indica que estos programas no están disponibles en sus lugares de trabajo.** Entre los programas de mentorías mencionados se señala las prácticas laborales, mentorías sobre liderazgos sobre hidrógeno verde y el plan trainee⁵¹ para ingenieras jóvenes que se desempeñan en ambientes masculinos.

Sobre este punto merece atención el señalamiento referido a que si bien existen programas específicos de mentoría estos están centralizados y no llegan a todas las regiones.

7.3.5.4. Progreso en la equidad:

En la Tabla 132 se mide el nivel de progreso percibido en la equidad de género en los lugares de trabajo durante los últimos años, según la experiencia de las mujeres encuestadas.

Tabla 132. Progreso en temas de equidad

Percepción de progreso en la equidad de género	Cantidad de Mujeres	%
Mucho progreso	36	22%
Mediano progreso	81	49%
Poco progreso	40	24%
Ningún progreso	8	5%
Total	165	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

51 Un plan trainee es un programa de entrenamiento personalizado que busca formar futuros líderes y ampliar los conocimientos y competencias profesionales de los participantes. Los objetivos de un plan trainee son: Atraer talento, Formar futuros líderes, Desarrollar habilidades al máximo, Ampliar conocimientos y competencias profesionales.

Un 71% (117) nota algún nivel de progreso en la equidad de género en los últimos años, aunque un 29% (48 mujeres) aún lo percibe como insuficiente o nulo.

7.3.6. Expectativas a futuro:

7.3.6.1. Estabilidad del empleo:

La Tabla 133 examina el nivel de preocupación de las trabajadoras en relación con la estabilidad de sus empleos en el sector energético, un indicador de la percepción de seguridad laboral.

Tabla 133. Estabilidad del empleo

Preocupación en la estabilidad del empleo	Cantidad de Mujeres	%
Sí, mucho	28	17%
Sí, en ocasiones	70	42%
No me preocupa	49	29%
No estoy segura	21	13%
Total	169	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Más de la mitad (58%) expresa preocupación por la estabilidad laboral en el sector. El restante 42% no está preocupado o no está segura.

7.3.6.2. Afectación tecnológica al empleo:

Este apartado aborda las preocupaciones sobre cómo las transformaciones tecnológicas, como la automatización y digitalización, podrían influir en la estabilidad del empleo de las mujeres. La Tabla 134 resume los resultados obtenidos.

Tabla 134. Afectación tecnológica al empleo:

Preocupación de afectación tecnología en el empleo	Cantidad de Mujeres	%
Muy preocupada	12	7%
Algo preocupada	42	25%
No me preocupa	82	49%
No estoy segura	32	19%
Total	168	100%

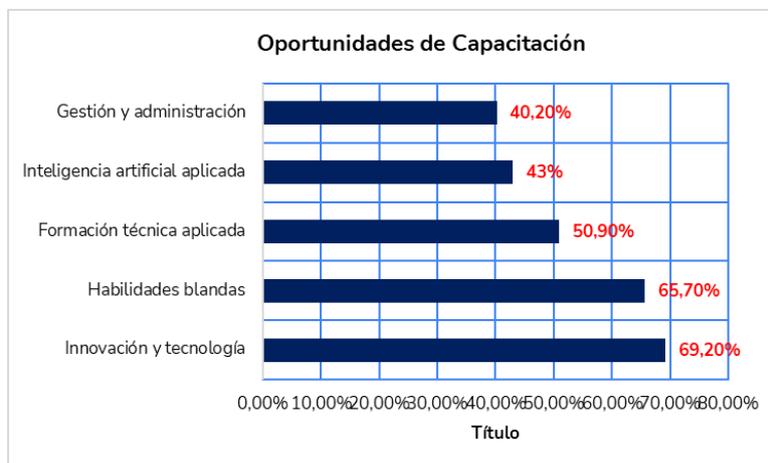
Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Aunque el 49% no está preocupada, el 32% (54 mujeres) siente incertidumbre, reflejando una percepción mixta sobre el impacto de la automatización, digitalización, inclusión de inteligencia artificial, entre otros. Esta preocupación por la afectación tecnológica expresada por las encuestadas. Junto con la preocupación por la estabilidad del trabajo redundaría en una mayor preocupación por su situación laboral.

7.3.6.3. Oportunidades de capacitación:

Se les preguntó sobre qué oportunidades de capacitación considera más importantes para su desarrollo futuro. En la Figura 35, se observan los resultados.

Figura 35. Oportunidades de capacitación



Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados del cuestionario.

Las más mencionadas fueron en Innovación y tecnología (69,2%), en habilidades blandas (65,7%), y formación técnica aplicada (50,9%). En menor medida se nombran en Inteligencia artificial aplicada (43%) y gestión y administración (40,2%).

7.4. Entrevistas semiestructuradas

Los resultados de la encuesta a las empresas del sector energético y del cuestionario a las profesionales y técnicas precisaron los objetivos del análisis de las entrevistas de la siguiente manera:

- a) conocer las políticas y estrategias de género y los desafíos que enfrenta la institucionalidad de género en el ministerio y la agencia de energía sustentable, b) develar la forma en que las mujeres profesionales, técnicas y operarias viven, experimentan y abordan los obstáculos y brechas de género que comparten en sus trayectorias laborales y anticipan su futuro profesional en un contexto de cambios tecnológicos importantes.

7.4.1. Descripción de la muestra

Se entrevistaron a mujeres de distintos sectores del ecosistema: a) las principales responsables de gestionar la institucionalidad de género en el ministerio de energía, b) responsables de género de las seremis, c) a profesionales que trabajan en la agencia de energía y d) profesionales y técnicas que ocupan diferentes cargos en las empresas, entre ellas dos empresarias que prestan servicios al sector.

A. Nivel Central

Tabla 135. Entrevistadas a Nivel Central

Cargo	Institución
Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos	Ministerio de Energía
Jefa de la Oficina de Control de Gestión	Ministerio de Energía

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Encargada de Capital Humano	Ministerio de Energía
Directora	Agencia de Sostenibilidad Energética

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados de las entrevistas.

B. SEREMIS

Tabla 136. Entrevistados de las SEREMI

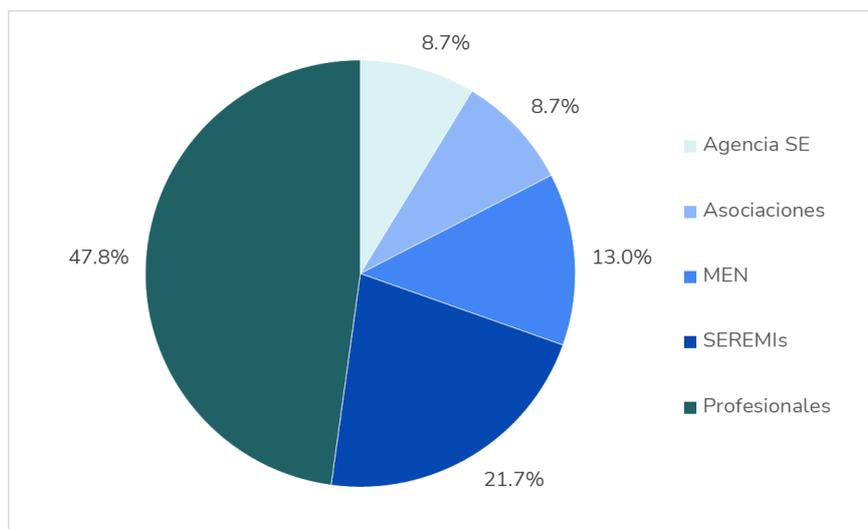
Cargo	Región
Profesional, Ministerio de Energía; Docente Universitario.	Araucanía
Encargada de Género, SEREMI de Energía, desde hace 6 años.	Coquimbo
Profesional de Eficiencia Energética en la SEREMI.	Araucanía
Encargada de Género, SEREMI de Energía.	Metropolitana
Encargado de Género, SEREMI de Energía, desde febrero de 2023.	Ñuble

Fuente: Elaboración propia, con base a los resultados de las entrevistas.

7.4.1.2. Organización a la que pertenecen las personas entrevistadas

Respecto a la organización a la que pertenecen las personas entrevistadas, aproximadamente la mitad son mujeres profesionales que trabajan en distintas empresas de energía (11 mujeres), (Ver Figura 36)

Figura 36. Organización a la que pertenecen las personas entrevistadas



Fuente: Elaboración propia (2024)

7.4.1.3. Características sociodemográficas

De las 23 personas entrevistadas, 21 fueron mujeres y 2 fueron hombres.

7.4.2. El ecosistema de energía

El sistema energético está integrado por actores públicos y privados: ministerios, organismos autónomos, agencias de energía, empresas de todos los tamaños, asociaciones gremiales, instituciones académicas y redes de mujeres en energía y en ciencias.

La prioridad de las energías renovables para la transición energética y las normativas que regulan las relaciones con las comunidades locales han generado una mayor demanda de profesionales con

habilidades técnicas y sociales. Asimismo, las políticas internacionales y nacionales de igualdad de género asumidas por el Estado Chileno abren oportunidades a nuevos perfiles profesionales. Ellos/as están a cargo de difundir la imagen externa de las empresas, manejar las relaciones con los clientes y/o también las relaciones con las comunidades y colectividades del entorno. Al interior de la organización se integran las áreas de recursos humanos y otros sistemas de gestión.

Con fines analíticos diferenciamos distintos tipos de actores de la institucionalidad pública del estado encargados de diseñar e implementar la estrategia de género a nivel central y regional y a una agencia de energía sustentable sin fines de lucro. 2). Actores privados, mujeres profesionales y técnicas de empresas del sector de energía, y 3). Dos pequeñas empresas de mujeres que prestan servicios al sector.

7.4.3. El proceso de institucionalización de género en el sector

El ministerio para dar cumplimiento al compromiso del Estado de Chile con los objetivos de desarrollo sustentable 2030 y en particular con el objetivo 5.” Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres “inicia el proceso de institucionalización en su interior del ministerio, se elaboran las agendas energía +mujeres y se forma una mesa Inter divisional de género. Luego de un primer diagnóstico del sector y la elaboración de un Plan de Acción de género se forma una mesa público-privada en el que participan empresas del sector que se comprometen voluntariamente a aplicar el Plan.

Desde su creación han participado más de 100 empresas y otras instituciones.

La creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos (2023) cuyo objetivo es integrar de manera transversal el enfoque de género en las políticas del sector energético marcó un hito decisivo del proceso. En colaboración con otras divisiones, esta oficina ha incorporado el enfoque de género en la formulación de nuevas políticas energéticas, como la Política Nacional de Energía y el Plan Nacional de Hidrógeno Verde.

Las entrevistas a los actores institucionales dan cuenta de la construcción paulatina, acumulativa y ordenada de la institucionalidad de género y de sus instrumentos de gestión. Esta se ha sustentado en la realización de diagnósticos, agendas y planes de acción de género, en la instalación de nuevas formas de gestión y gobernanza que dan lugar a las mesas público-privadas a nivel central y regional y en la descentralización de la agenda de género para adaptarla a las realidades locales.

“(...) Ha sido un proceso gradual y lento al principio, con un mayor impulso tras la creación de la oficina de género y derechos humanos (...)”

“(...) Se ha logrado posicionar al Ministerio de Energía como un organismo competente en materia de género y energía, con un sector sensibilizado a la importancia del tema. Sin embargo, se observa cierta resistencia a formalizar compromisos vinculantes (...)”

“(...) Se ha implementado una hoja de ruta con enfoque en el sector privado, logrando sensibilizar a los gremios y empresas. Se ha creado la Oficina de Género y Derechos Humanos para institucionalizar la agenda. Se observa resistencia en algunas jefaturas a incorporar el enfoque de género de manera transversal (...)” (entrevistas a jefaturas profesionales del ministerio a nivel central)

La estrategia de Institucionalización se sustenta en los siguientes ejes interrelacionados entre sí: a) aprobación de leyes y marcos normativos para dar estabilidad y predictibilidad a las actividades desarrolladas; b) consolidación y modernización del sistema de gestión y gobernanza; c) formación de

capital humano y género; y finalmente, d) promoción del liderazgo de las mujeres del sector y de fuerza política a través de nuevas formas de asociatividad.

7.4.3.1. Marcos normativos, sistemas de gestión actualizados y descentralización

Un objetivo importante del proceso de institucionalización mediante la digitalización de los sistemas de información y seguimiento mediante la recolección de datos automatizada. Otro objetivo es acelerar la descentralización y territorialización de las agendas de género, fortaleciendo las mesas

“Yo estoy a cargo de la agenda de descentralización, es decir que el Ministerio empiece a generar todos estos esfuerzos hacia todas las regiones, incorporando todo este tema de transformación digital que se viene fuerte en la cultura organizacional. Y bueno, por supuesto mantener los temas transversales, derechos humanos, ideales, género”. (entrevista a jefatura profesional del ministerio a nivel central)

7.4.3.2. Formación de Capital Humano y género

La encargada de Capital Humano en el Ministerio de Energía juega un rol fundamental en la capacitación técnica de las mujeres, ya sea a través de los Centros de Formación Técnica (CFT) o mediante licitaciones a organismos especializados. De manera gradual, y a partir de experiencias piloto en distintas regiones del país, se promueve el acceso de mujeres a la capacitación técnica en oficios tales como instalador eléctrico clase D, o instaladores de sistemas solares fotovoltaicos, o instaladores de sistemas solares térmico, mecánica automotriz y manejo de artefactos de leña y pellet, todas estas calificaciones son certificados por la subsecretaría eléctrica y combustibles (SEC).

“porque en el caso de las mujeres, de acuerdo con el registro de la SEC, hasta el año 2023, justamente, había 44 mujeres instaladoras eléctricas clase D en el país, con esta iniciativa van a haber 250 más, ahora, en una semana más”. (entrevista a jefatura profesional del ministerio a nivel central)

Las licitaciones de capacitación incluyen criterios de género y definen cupos para mujeres, flexibilizando además los requisitos de ingresos para que una mayor diversidad de personas participe, entre otras, jefas de hogar o amas de casa con baja escolaridad. Estos oficios no tienen riesgo de desaparecer con la incorporación de tecnología porque esta ocurre en las plantas de mayor envergadura

La capacitación técnica en oficios a mujeres ha permitido experimentar distintas metodologías e identificar nuevas dinámicas de interacción en el aula. La transferencia de roles de género en los espacios de formación dificulta el aprendizaje de las mujeres. En nuevos espacios mixtos, ellas se hacen cargo de la organización y orden de las actividades mientras los hombres asumen el liderazgo técnico, desvalorizando la poca experiencia de las mujeres. Al contrario, en los grupos compuestos exclusivamente por mujeres, los resultados educativos suelen ser mejores. Las participantes establecen relaciones más horizontales y de colaboración que trascienden el espacio de aprendizaje y amplían el proceso educativo al incluir temas y actividades de cuidado.

“(…) CFT estatales en los años anteriores nos generó aprendizaje respecto de que funcionaba mejor en grupos exclusivos de mujeres que mixtos, porque

como es un sector altamente masculinizado y hay varones que ya manejan la temática o está inserto en un formato ya predeterminado, era más complicado para las mujeres consultar, preguntar, hacer algunas iniciativas propias para ellas. Ellas arman después grupos de trabajo, WhatsApp, redes, entonces ya estaban pensando en armar algunas pymes, hacer algunos cursos con Buscar el Capital Semilla, entre ellas como grupo de compañeras de curso, amigas luego, las mujeres como que establecemos eso de las relaciones, como que nos vinculamos muy rápido algunas, digamos, pero eso se daba muy bien (...)”
(entrevistas a jefaturas profesionales del ministerio a nivel central)

Como no existen herramientas de seguimiento del desenlace laboral ni una oficina de intermediación laboral, se utilizan los contactos con empresas y otros ministerios para facilitar la inserción laboral de las mujeres capacitadas.

7.4.3.3. Promoción de liderazgo, difusión de conocimientos nuevos discursos y acuerdos políticos

Este eje engloba, por un lado, las actividades destinadas a) dotar de visibilidad a las mujeres como agentes de la transición energética, b) a promover el liderazgo mediante la realización de campañas, publicaciones, programas de mentoría. c) la sensibilización y debates sobre el tema a través de seminarios nacionales e internacionales donde se intercambian conocimientos, experiencias y se avanza en estrategias comunes. d) fortalecer redes en torno al género y energía que producen información y materiales de políticas de género. La conformación de una red de mujeres y energía se inicia en torno a un chat de mujeres que adquirió personería jurídica tras el aumento creciente de la membresía. Esta experiencia muestra la capacidad asociativa de las mujeres. Las integrantes de la red se constituyen en un importante motor de cambio de la posición de las mujeres en el sector presionando por la aprobación o aplicación de normas de género e integrándose como sujeto colectivo a las mesas públicas. privadas y a los gremios empresariales.

“(...) A veces el 100% de las personas conectadas en reuniones de las mesas son mujeres. Las contrapartes en empresas que ven estos temas también son mujeres. Así que el rol que ellas han jugado en esto ha sido fundamental para hacer crecer el dentro de las empresas el tema de igualdad de género (...)”

“(...) Las mujeres tienen las ganas de ponerse al servicio de otras mujeres para el sector, este es un fenómeno real y patente, creo que se ve también en los niveles más directivos y de mentoring y ahí las mujeres se mueren de ganas de ayudar a otras mujeres, o sea, les encanta la idea de hacer mentoring a otras mujeres, ir a los colegios, hablar con las niñas (...)”. **(entrevistas a jefaturas profesionales del ministerio a nivel central)**

7.4.3.4. La descentralización de las políticas de género: seremis y las mesas energía más mujer

El papel de los seremis y la conformación de las mesas público/ privado a nivel regional contribuyen a la descentralización de las políticas públicas y en el caso específico de las políticas de “energía +mujeres”, a adaptar la agenda de género y el plan de acción a las diversas realidades locales.

Los seremis responsables e integrantes de la mesa capital humano y/o de género y energía, cuentan con experiencia previa de trabajo en el estado. Algunas de la/os entrevistadas, especialmente en el

caso de los hombres, han sido sensibilizados sobre la situación de las mujeres al ser testigos de los problemas que ellas comparten como también por sus cualidades y aportes en la implementación de políticas públicas. Estos entrevistados apoyan preferentemente los temas relativos a las políticas de formación de capital humano y capacitación técnica a mujeres. En cambio, las funcionarias entrevistadas tienen una comprensión más profunda del tema y comparten experiencias de discriminación de género. Son más empáticas y sensibles a la posición de subordinación de las mujeres y al privilegio masculino.

El género, la formación académica y la trayectoria profesional de los entrevistados influyen en la comprensión de los obstáculos y brechas de género. Aquellos con formación en ingeniería o ciencias ambientales tienden a enfocarse en la capacitación técnica y la necesidad de aumentar la participación femenina en carreras STEM. Los profesionales con experiencia en trabajo social o comunitario destacan la importancia de la sensibilización, el empoderamiento y la creación de redes de apoyo.

7.4.3.5. Mesas público privado

En las mesas participan la responsable de género + energía y/o de capital humano, funcionarios de otras seremis afines, grandes empresas e instituciones educativas y de capacitación técnica (INACAP, Duoc), representantes de municipalidades y agencias y redes de mujeres.

La articulación de distintos tipos de actores, el carácter intersectorial de los representantes del estado en las mesas permite intercambiar experiencias, conocimientos y puntos de vista acerca sobre la inclusión de mujeres en el proceso de transición energética. La presencia de universidades, de Inacap y colegios técnicos permite adecuar los contenidos en la educación técnica a las nuevas necesidades de las empresas del sector, lo que eventualmente mejora el desenlace laboral de los estudiantes. De esta manera, se contribuye a la desmasculinización de las disciplinas profesionales y de los oficios, ampliando las oportunidades laborales y las fuentes de ingreso para mujeres que asisten los CFT. Por otra parte, desde las mesas se promueve la presencia pública y liderazgos con las mujeres y, se apoyan a las redes de mujeres y energía.

La integración y permanencia de empresas medianas o pequeñas es menor debido a una menor sensibilidad de los obstáculos y brechas de género como también a sus peculiaridades productiva. Sin embargo, es interesante observar la creación de pequeñas empresas en el sector energético por mujeres comprometidas con el avance en la igualdad de género.

“(...) Yo creo queempresas más pequeñas, que toman la bandera del género del inicio, me he encontrado con casos de empresas más bien emergentes que son lideradas por mujeres y que les importa preservar ese sello

mientras más grande y más recursos tiene una empresa, probablemente es más grande el área de sostenibilidad, empiezan a invertir en inclusión y cosas que no pueden darse lujo todos los tamaños de empresa como el típico sesgo de que la empresa grande invierte más en líneas de sostenibilidad, empresas como Siemens Energy o ENGIE, que generan así medidas más robustas, más visibles y eso es más complicado para empresas de menores recursos, digamos (...)” (entrevistas a jefaturas profesionales del ministerio a nivel central)

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Tabla 137. Composición de la Mesa por Regiones

Región	Composición de la Mesa	Acciones
Araucanía	<ul style="list-style-type: none"> SEREMI de Energía y otras SEREMIs Empresas de transmisión, de distribución, de generación [Redacted] 	<ul style="list-style-type: none"> Seminario "Energía+Mujer" Conversatorio con mujeres del sector. Capacitación de mujeres en oficios técnicos a través de INACAP. Fondo de Acceso a la Energía (FAE) criterios positivos para proyectos liderados por mujeres.
Coquimbo	<ul style="list-style-type: none"> SEREMI de Energía, de Economía, de la Mujer, del Trabajo. Dirección del Trabajo. Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) 	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones trimestrales. Visitas a terreno con estudiantes a instalaciones energéticas Charlas en colegios y universidades sobre eficiencia energética y participación de la mujer en el sector. Conversatorios con mujeres líderes del sector energético para inspirar a las estudiantes. Convenios de colaboración con instituciones educativas para asegurar cupos de práctica para mujeres.
Región Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> SEREMI de Energía, de la Mujer e Identidad de Género, de Educación, PRODEMU 	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones de trabajo enfocadas en educación, políticas públicas y comunicación. Seminario para estudiantes de enseñanza media técnico profesional con foco en energías renovables. Estrategias de incorporación de mujeres a las áreas STEM Visitas educativas de estudiantes de enseñanza media a empresas e instituciones de educación superior en ciencia, innovación y tecnología Promoción del sello "Mujeres Suman" en paneles y eventos. Transversalización del enfoque de género en los programas de la SEREMI. Programa "Walk the Talk" para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sector energético.
Ñuble	<ul style="list-style-type: none"> SEREMI de Energía, de la Mujer, SENAME, SENCE, PRODEMU 	<ul style="list-style-type: none"> Mesa de Capital Humano y Energía+Mujeres para visibilizar el talento femenino. Cursos de formación para instaladoras eléctricas con certificación SEC. Proyecto "Mejores Escuelas" con participación de mujeres en la construcción e instalación de proyectos de energía. Charlas de sensibilización en colegios y para mujeres que participan en programas de formación.

Fuente: Elaboración propia.

En la instalación e implementación de la agenda de género y en el funcionamiento de la mesa, se evidencian distintos tipos de obstáculos. En sector público los obstáculos se asocian a la insuficiente sensibilización y capacitación de los funcionarios de las seremis, a debilidades en el desarrollo organizacional y persistencia de liderazgos conservadores.

“(...) informan a la mesa energía+mujeres, pero a nosotros (las seremis) no, y eso es algo que podríamos hacer mejor. Hay una redundancia funcional. La información debía ser más fluida”. (funcionaria seremi)

La ausencia de una normativa que dote de obligatoriedad a los compromisos de las empresas con los planes de acción de género afecta la cobertura, estabilidad y los alcances y acciones emprendidas. También contar con información sistemática de las políticas de género que implementan, de sus logros y resultados y por ende la definición y seguimiento de metas.

7.4.3.6. Obstáculos y brechas de género

Si bien todos los entrevistados/as reconocen la existencia de las barreras y obstáculos de género, la profundidad del análisis y las iniciativas que proponen varían en función de su formación, experiencia laboral y personal. Para los /as seremis entrevistados los obstáculos y brechas que enfrentan las mujeres en el sector energético están asociadas a la segregación laboral de género, horizontal y vertical, a la persistencia y profundidad de los estereotipos de género. Las mujeres se sitúan preferentemente en las áreas de comunicación y sociales, mientras que en áreas técnicas como la ingeniería eléctrica y técnicas y operarias la participación es mucho menor. También es bajo su acceso a los cargos directivos. La presencia de estereotipos de género disuade a las mujeres a ingresar al sector especialmente a los espacios más masculinizados y promueve el menor reconocimiento de ellas como profesionales igualmente capacitadas y proactivas en el desempeño profesional. La ausencia de mujeres en cargos de decisión públicos (alcaldesas, autoridades, y de líderes en el sector) ofrece pocos modelos de identificación y valoración de mujeres como líderes. La división sexual del trabajo tiene efectos negativos y diferenciales en el tiempo necesario para la conciliación de tareas de cuidados y el desarrollo profesional.

Vivir en regiones, sobre todo en zonas rurales, es una limitación adicional que afecta el acceso de las mujeres rurales responsables de un sin fin de tareas, participar de las actividades desplegadas por el ministerio, entre otras, capacitación y participación ciudadana.

Desde la perspectiva de la inclusión del enfoque de género en las políticas se observan algunas limitaciones entre ellas, la tendencia a identificar la inclusión de la perspectiva de género con políticas dirigidas a mujeres mientras en el resto de las políticas energéticas implementadas en las regiones el objetivo de promover la igualdad de género esta poco presente. A ello contribuye problemas a limitaciones en los sistemas de gestión e insuficientes recursos financieros.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Tabla 138. Institucionales Nacionales

Categoría	Barreras
Culturales	<p>Discursos y representaciones de género que se expresan en estereotipos y normas de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persistencia de estereotipos de género, especialmente en áreas más tradicionales de producción energética. <p>Sistemas educativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • En áreas técnicas y de innovación, existe una brecha de formativa que limita la participación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo en el sector
Políticas Institucionales, de RRHH, sistema de gestión y políticas de fomento a la participación de mujeres en el sector	<ul style="list-style-type: none"> • Se requieren más recursos para dar continuidad a los programas de capacitación e implementar un sistema de seguimiento del impacto de los programas en la empleabilidad de las mujeres. • Se requiere más presupuesto para la Oficina de Género y Derechos Humanos y para programas de gestión del cambio • Existe una institucionalidad, pero aun requiere más apoyo y articulación intersectorial para que el enfoque de género se integre de manera transversal en las políticas públicas. • Falta de datos sobre la participación de las mujeres en proyectos para evaluar el impacto de la Agenda de Género. La adhesión al Plan "Energía + Mujer" es voluntaria, por lo que no existe un compromiso formal de las empresas para reportar datos o implementar acciones concretas.
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos varones que ya están insertos en el sector manifiestan resistencias que obstaculizan la participación de las mujeres. • Algunas jefaturas en el Ministerio de Energía muestran resistencia y desconfianza al incorporar el enfoque de género de manera transversal en sus áreas de trabajo.
Subjetivas: creencias y valores sobre capacidades de las mujeres – sesgos culturales internalizados	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una subrepresentación de mujeres en áreas de innovación y tecnología, lo que podría aumentar la brecha de género en el futuro.
Características del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Formalización de compromisos que adquieren las instituciones y las empresas, que sean vinculantes para garantizar la inclusión de las mujeres. • La creación de programas de forma centralizada no favorece a las regiones a que se incluyan sus necesidades particulares y condiciones de contexto.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 139. Institucionales regionales

Categoría	Barreras
Culturales:	<p>Discursos y representaciones de género que se expresan en estereotipos y normas de género</p> <p>A. Socialización diferenciada que afecta el desarrollo de capacidades y habilidades y estrecha el abanico de posibilidades educativas y laborales a las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización de género que disuade a las mujeres a estudiar oficios técnicos o ingenierías especialmente eléctrica. • Insuficiencia de los discursos públicos y medidas de segregación vocacional para atraer a mujeres a oficios técnicos y profesiones STEM <p>Sistemas educativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente de desarrollo de habilidades blandas en las carreras técnicas, lo que dificulta la adaptación a las necesidades actuales de las empresas. <p>B. Subrepresentación de mujeres en estudios técnicos y carreras STEM</p> <p>C. Baja oferta de mujeres para cargos técnicos, especialmente en zonas remotas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de representación de mujeres en ferias y eventos de ingeniería.
Políticas Institucionales, de RRHH, sistema de gestión y políticas de fomento a la participación de mujeres en el sector	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdades salariales entre trabajadores nacionales y extranjeros en las empresas multinacionales y diferencias salariales entre mujeres y hombres • Sesgos de género inconscientes en la contratación y evaluaciones de desempeño más exigentes a las mujeres. • Dificultades de acceso y permanencia de las mujeres en el sector energético (Hay avances, pero las mujeres aún deben luchar por su lugar en la industria.) • Insuficientes políticas para promover a mujeres a cargo de gerencia. • Falta de políticas explícitas y coherentes de apoyo a las mujeres, lo que limita la efectividad de los esfuerzos individuales. • Falta de protocolos y reglamentos claros para prevenir y abordar situaciones de acoso y discriminación. • Políticas de conciliación trabajo/familia /vida personal dirigidas solo a mujeres • Necesidad de mayor apoyo a los emprendimientos liderados por mujeres. • Contenidos de la capacitación que no responden adecuadamente a las necesidades e intereses de las mujeres. Tampoco consideran los horarios y demandas de las actividades reproductivas de cuidado y domesticas • Falta de infraestructura física adecuada a las necesidades de las mujeres (vestuarios, baños, transporte)
Articulación trabajo productivo y reproductivo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo para buscar trabajo o capacitarse, lo que limita las opciones de desarrollo profesional. • Miedo a salir de la zona de confort, y aceptar desafíos especialmente por parte de mujeres con responsabilidades familiares.
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Maternidad que limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres. • Dificultad para movilizar y mantener activas las redes de mujeres dentro de las empresas. • Representación negativa de mujeres y hombres como trabajadores/as: “Pasividad de los trabajadores hombres como mujeres, en la gestión de su propio desarrollo profesional. • Mecanismos de expulsión de mujeres de los espacios masculinos a través de un escrutinio permanente de sus capacidades y ejercicio de liderazgo • Comentarios y chistes machistas en el ambiente laboral • Rumores que afectan la “honorabilidad de las mujeres” • Acoso laboral • Desconfianza en las competencias y compromisos de las mujeres con el trabajo especialmente en los sectores masculinizados • Las mujeres son evaluadas más duramente en "compromiso" que los hombres. • Existen prejuicios y percepciones que limitan el desarrollo de las mujeres, como la creencia de que la maternidad afecta su disponibilidad.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Subjetivas: creencias y valores sobre capacidades de las mujeres – sesgos culturales internalizados	<ul style="list-style-type: none">• Autoestima y reconocimiento de su fuerza personal para enfrentar problemas con éxito junto a inseguridad en sus capacidades para ejercer liderazgos y funciones tradicionalmente masculinos. Miedo a desenvolverse en un ambiente laboral masculinizado• Autoexigencia para ser reconocida, junto a vulnerabilidad a la frustración que puede llevar al abandono del trabajo.• Dificultad para identificar y denunciar la discriminación al considerarlo como una situación personal y no como un patrón de conducta discriminatoria hacia mujeres
Características del entorno	<ul style="list-style-type: none">• Competencia con la minería por la contratación de mujeres• La estabilidad laboral en el sector energético puede ser afectada por la situación del mercado energético y los conflictos sociales

Fuente: Elaboración propia

7.4.4. Agencia de Sostenibilidad Energética (Agencia SE)

La agencia (2010) es una organización sin fines de lucro que mantiene una estrecha relación con el ministerio de energía y con la oficina de género y derechos humanos, así como también con diversas organizaciones de la sociedad civil. La agencia tiene la misión de implementar políticas públicas que fomenten la eficiencia y la sostenibilidad energética, reduzcan la pobreza energética e impulsen un cambio cultural hacia una transición energética. Esta organización comparte los objetivos de la oficina de género y DDHH del ministerio referidos a incorporar a mujeres a cargos técnicos, promover sus liderazgos y el acceso de cargos directivos.

“(...) Mi pasión y experiencia se centran en áreas como la eficiencia energética, biocombustibles, generación distribuida comunitaria y la igualdad de género en el sector energético (...)” (Directora)

La elección de una mujer como directora, embajadora de la WIE de WEC, generó condiciones favorables para avanzar en la inclusión de género en la cultura organizacional y para la transversalización de género en el conjunto de proyectos a lo largo del país. Se implementan iniciativas de carácter cultural para erradicar comportamientos inapropiados y garantizar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. En este sentido, se ha promovido el uso de lenguaje no sexista y la elaboración de un manual para tal efecto, la apertura de espacios mixtos y de mujeres para debatir experiencias cotidianas de los géneros, entre otros el tema de masculinidad. En los conversatorios se discute los sutiles mecanismos de desvalorización, y exclusión de las mujeres de espacios y actividades consideradas masculinas: mansplaining, piropos y referencias corporales, desconfianza de las capacidades de las mujeres en tareas y espacios nuevos. Estos mecanismos, aunque no siempre de carácter intencionados perpetúan la desigualdad, refuerzan estereotipos de género y menoscaban la seguridad de las mujeres en su calidad de trabajadoras. Los trabajadores resisten a los cambios bajo el pretexto de las supuestas ventajas que tienen las mujeres gracias a las acciones positivas.

En síntesis, podemos concluir que los llamados actores institucionales condensan la voluntad de llevar a cabo el proceso de institucionalización de género en el sector energético y la inclusión de mujeres en posiciones de igualdad. No solo se trata de evitar que sean excluidas, sino garantizar que sean un canal de innovación y modernización del sector.

Las entrevistadas que trabajan al interior de la institucionalidad de género se orientan por marcos de referencia similares, identifican los obstáculos y brechas más frecuentes y en líneas generales coinciden en los ejes estratégicos: a) Sensibilizar a los integrantes del ecosistema de energía sobre la presencia de las mujeres en el sector y la acción de los mecanismos de desigualdad que operan dentro y fuera del sector obstaculizando el acceso, permanencia o promoción. b) Estimular el despliegue de las capacidades e iniciativas de las mujeres para contribuir a una transición energética justa c). generar nuevas reglas o acuerdos voluntarios con las empresas, instituciones educativas y centros técnicos para atraer y mantener a las mujeres en el sector, d) Promover la formación de liderazgo y, el acceso a posiciones de dirección. En estas posiciones ellas se transforman en modelos para otras profesionales. De esta manera el conjunto de medidas adoptadas contribuye al empoderamiento y reconocimiento de las mujeres lo que les permita integrarse en condiciones de igualdad en todos los ámbitos del ecosistema energético y en las distintas categorías ocupacionales y posiciones jerárquicas.

Cuando los actores institucionales son mujeres con formación en género y experiencia asociativa en colectivos de género, los esfuerzos se orientan a fortalecer y enriquecer sus capacidades, visibilizando sus aportes. Se trata de dotarlas de herramientas para que puedan identificar y contrarrestar los mecanismos de discriminación de género en sus lugares de trabajo, difundir nuevos discursos y

representaciones de género, promover alianzas con otros actores del Estado y actores privados y públicos para hacer converger recursos en torno a esta tarea.

Las características y el carácter reciente de la transición energética ofrecen oportunidades adicionales a la incorporación de género al proceso. La heterogeneidad e interrelación entre los actores del ecosistema, la existencia del ministerio de la mujeres y equidad, el servicio de género y equidad, la existencia de órganos autónomos y de las agencias con estructuras organizacionales más flexibles amplían los espacios para debatir y experimentar acciones para incluir los aportes de las mujeres. Por otro lado, transformaciones culturales de las relaciones de género asociado al acceso masivo de las mujeres a la educación, los cambios en los arreglos familiares, la mayor autonomía en la toma de decisiones, sus trayectorias más diversas y heterogéneas convergen a favor del cuestionamiento de las normas de género tradicionales y amplían el abanico de posibilidades de las mujeres.

7.4.4.1. Las mujeres en el sector: profesionales, técnicas operarias y empresarias

Las energías renovables son concebidas y publicitadas como un eje de la transición hacia un modelo de desarrollo sustentable lo que para algunas de las entrevistadas fue un polo de atracción y valoración en relación con las actividades en el sector minero o la banca, donde habían iniciado su trayectoria laboral.

“(...) Estuve creo que 10 años, 12 años en minería, finalmente me he recorrido todas las mineras de Chile y terminé siendo mandante. [...] Fue hace unos años atrás que por los cambios de gobierno hay muchos proyectos que se detuvieron, entonces, la gran mayoría salimos de minería y todos estamos en Santiago peleándonos algún trabajo que nosotros veníamos con un estándar minero y veíamos que te ofrecían acá, entonces fue duro, fue bastante duro, fue el periodo donde más largo de mi vida que yo he estado sin trabajo, que fueron 5 meses, yo me sentía a morir porque en minería puse de repente te contrataban por obra y terminaba y en la mañana cerraba el proyecto y te finiquitaban y en la tarde tú salías de la oficina y estaban todas las empresas recaudándote y en la tarde ya tenía contrato nuevo firmado. Entonces yo nunca pasé por el periodo de buscar trabajo y ese fue mi periodo más largo de la vida y me sentía morir. Entonces empecé a entender que tenía que buscar por otras líneas, porque en las líneas que estaba buscando estábamos todos los de minería y empezamos a buscar y vi que habían llegado hace unos años las energías renovables a Chile (...)” (Profesional, multinacional)

*Estuve en una empresa, partí de una empresa australiana, después estuve en una chilena japonesa, después en un centro educativo chileno, la banca, en el caso de *nombre* que también es una empresa local en el fondo, hoy día en *la empresa*, que tiene también componentes canadienses, componentes chinos. Y eso es lo que me ha movilizado, ir tomando decisiones de carrera y tomando distintos roles, y siempre eso sí desde el mundo de gestión de personas, pensando en lograr estos cambios a través de un otro, a través de un líder, de una persona que perciba ciertos cambios propios, o de una visión sistémica de la organización completa, y poder también mostrar cómo se vive o se visibilizan distintas cosas en este sistema (Socióloga profesional de una empresa de gran tamaño)*

Las grandes empresas del sector energético suelen ofrecer condiciones laborales y salariales consideradas positivas por las entrevistadas y en tanto sector más reciente han incorporado en sus políticas organizacionales normativas en temas de género que favorecen el acceso y permanencia de las mujeres en el sector. Estos hechos son valorados por las entrevistadas.

“(…) Lo que me gustó de las empresas extranjeras es que ven que tú tienes habilidades en otras áreas y te dan la posibilidad de desarrollarte, sin necesidad de que tú tengas los estudios y si en el camino te gusta esa nueva área también te da la posibilidad de estudiar, eso fue lo que me gustó del extranjero y lo que me hizo quedarme con ellos. (…)” (Profesional, multinacional)

Como el sector energético es un sector de punta y, experimenta un proceso de modernización tecnológica exige la capacitación de las trabajadoras tanto de las que proceden de ciencias sociales como de las ingenierías y técnicas.

Figura 37. Trayectorias educativas

Trayectorias Educativas		
Caso 1	Caso 2	Caso 3
Ingeniería en Administración Pública, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.	Técnica Mecánica formada en INACAP.	Ciencias Políticas, Magister en Ciencias Sociales, especializándose en Políticas Educativas.
Diplomado en Gerencia Pública, Universidad de Chile.	Realizó un curso de electromovilidad, también en INACAP, que fue impartido con el apoyo del Ministerio de Energía.	Comunicaciones Corporativas y Energía Sustentable, también en la Universidad Católica.
Diplomado en Gestión de Personas en el Sector Público, Universidad Central (CL).		
Magister en Gestión Pública y Gobierno, Universidad de Chile.		

Fuente: Elaboración propia.

Las entrevistadas trabajan en grandes o medianas empresas y/o en la agencia de energía sustentable, organización sin fines de lucro. Algunas de ellas pertenecen a la red de mujer y energía o la red de mujeres y energía de Transelec. Son profesionales en ciencias sociales, de ingeniería y con oficios técnicos. La mayoría con estudios universitarios y post graduación: diplomados, magíster y en algunos casos doctorados. Otras han iniciado sus estudios en instituciones de educación técnica y han continuado perfeccionándose permanentemente.

La mayoría de las entrevistadas aprecian la importancia y la dimensión social de su trabajo y en tanto mujeres la mayoría comparten el compromiso de visibilizar, formar y reconocer los aportes de las mujeres en el sector y en los entornos sociales. Las que trabajan en terreno o en relación con comunidades se transforman en canales de transmisión de las necesidades de las mujeres técnicas y de las operarias derivados por de infraestructuras inadecuadas, sobrecarga de trabajo. Y en el caso de mujeres rurales el limitado acceso recursos en especial la propiedad de la tierra y la violencia de género.

“(…) Mucha resiliencia. De hecho, yo quiero una de las carreras que quiero estudiar en unos años de lo que es emprendimiento, sobre todo las mujeres emprendedoras, por qué emprenden, emprenden generalmente por su familia, por los niños, por la calidad del tiempo que deben tener, por toda esa clase de cosas, porque no hay tiempo para

trabajar en horario fijo y normalmente es por eso por lo que emprender y la psicología del emprendedor es ser resiliente, tienen ruleta de emociones generalmente. Yo creo que emprender te hace ser más fuerte como persona (...)” **(empresarios electromovilidad)**

Por otra parte, la mayoría comparten la motivación de visibilizar, formar y reconocer los aportes de las mujeres en el sector y en los entornos sociales. Las que trabajan en terreno o en relación con comunidades se transforman en canales de transmisión de las necesidades de las mujeres técnicas y de las operarias derivados por de infraestructuras inadecuadas, sobrecarga de trabajo. Y en el caso de mujeres rurales el limitado acceso recursos en especial la propiedad de la tierra y la violencia de género

“(…) y los temas de género siempre me han sido mi pasión, es algo que yo busqué desde que salí de la universidad, de hecho, cuando salí de la universidad traté de entrar a distintos centros de estudios de mujeres, distintas cosas y no flotó, así que terminé como por default entrando al mundo privado, al final del día. Y fue un universo que no conocía, pero que ha sido muy interesante (...)” **(Socióloga)**

“(…) Bueno, la mayoría de las mujeres con las que trabaja la Fundación (en coordinación con la seremi de energía) son mujeres las que están en su mayoría en sectores rurales, que tienen dificultad para acceder a la información, son el sustento del hogar y necesitan generar ingresos para poder alimentar a su familia, o sea, son necesidades súper básicas, son mujeres de baja escolaridad, que generalmente desertan en la enseñanza media. Se caracterizan por tener muchas personas bajo su cuidado también ya sean niños, adultos mayores, personas dependientes y la mayoría está pensando en cómo te decía en emprender en algo para poder traer recursos económicos (...)” **(Profesional de una fundación)**

Cuatro entrevistadas que ingresaron inicialmente a grandes o medianas empresas en la minería, en trabajos de mecánica o sanitarias, se retiraron del sector por conflictos laborales con sus compañeros y jefes. La decisión de ingresar a un sector diferente en el estado- o instalar su propia empresa, fue percibido un logro personal, profesional y social, contribuyendo a elevar su autoestima y recuperar el sentido y propósito del trabajar.

El cambio de trabajo se debió a discrepancias con mi jefatura en la empresa anterior. Si bien no fue un gran conflicto, pero las relaciones interpersonales y los problemas de comunicación me llevaron a la necesidad de buscar un nuevo empleo. **(Profesional, multinacional)**

“Había chicos que hacían presión sobre los chicos nuevos. O sea, yo no tuve ese problema porque yo sabía hacer también mi trabajo que yo me mandaba, me mandaba sola, pues hacía mi trabajo y me iba a terrenos. Y ellos no tenían, no tenían forma de estancarme”.

En ese tiempo, construimos líneas, parábamos postes o estaciones, equipos compactos y todo eso...Así que ahí aprendí harto a trabajar en línea de media tensión. Salía con mis viejos que tenía, tenía una brigada a cargo, salía con mis con mis viejos los camiones todo y me desempeñé harto tiempo. **(Ingeniera de ejecución)**

Sí en minería. Estuve trabajando 4 años en minería como mantenedor mecánico de minería. Y no fue no fue muy agradable, ahí hubo, había mucha envidia por parte de

mujeres y por parte de hombres. Había muchas mujeres que eran muy, muy envidiosas, fue una cuestión porque allá como quien se creen hombres. Entonces no todas, no todas. Yo he hablado de un porcentaje, como que creen que por trabajar en El Mundo de hombres ya tienen que actuar como hombres, un grave error, que tratan de comportarse como sus pares para poder ser admiradas cuando no es así. O sea, como que pierden su lado femenino, muchas veces por querer parecerse a los hombres para poder trabajar y que las respeten. (Empresaria de Electromovilidad)

Sus edades se distribuyen entre 30 años a 50 años, muchas tienen una trayectoria laboral previa de más de diez años en minería o en actividades de comunicación, gestión y educación. Solamente una ingeniera eléctrica fue contactada por una gran empresa debido a su género y rendimiento universitario. Dos de nuestras entrevistadas que provienen de las ciencias sociales tienen formación y experiencia laboral en temas de género, criterio que empieza a exigirse en las contrataciones para personal a cargo de políticas y proyectos de género

Tienen arreglos familiares diversos. Son jefas de hogar (3) sin parejas a cargo de hijos propios o de familiares. Otras son jóvenes con parejas con un hijo o sin hijos y las más jóvenes han decidido postergar su maternidad en función de su desarrollo profesional, personal y/o de pareja.

Tabla 140. Entrevistadas profesionales y técnicas

Formación Profesional de la entrevistada	Área de desempeño	Característica de la empresa	Sector
Ingeniería Ambiental, Prevención de Riesgos	Desarrollo de proyectos de energía renovable	Empresa de energía Renovable	Energías renovables
Sociología	Gestión de talento y diversidad	Empresa de transmisión	Transmisión eléctrica
Ciencias Políticas	Asuntos corporativos, relaciones con stakeholders, estrategia de comunicación	Empresa de energía Renovable	Energías renovables
Periodismo	Comunicaciones	Empresa de distribución	Distribución eléctrica
Máster en políticas de desarrollo y evaluación del impacto social. Ingeniería civil en geografía.	Gestión social en proyectos energéticos	Empresa de energía renovable	Energías renovables
Ingeniería Eléctrica	Supervisión técnica en transmisión eléctrica	Empresa de transmisión	Transmisión eléctrica
Formación técnica en mecánica.	Mecánica de electromovilidad, emprendedora	Pequeña empresa	Electromovilidad
Medicina Veterinaria	Gestión ambiental y comunitaria	Empresa de energía Renovable	Energías renovables
Formación técnica en electricidad.	Supervisión técnica en transmisión eléctrica	Empresa de transmisión	Transmisión eléctrica
Ingeniería en Ejecución Eléctrica	Construcción y mantenimiento de líneas eléctricas, emprendedora	Pequeña empresa	Construcción y mantenimiento de líneas eléctricas

Fuente: Elaboración propia.

7.4.5. Los itinerarios

A partir de la heterogeneidad de experiencias y vivencias y de los itinerarios de las entrevistadas, creamos distintos perfiles que ilustran los posibles recorridos de las mujeres en el sector: 1). Profesionales. Distinguimos las trayectorias de las mujeres que provienen de ciencias sociales o humanas, del área de comunicación, gestión, educación 2). Mujeres de las ingenierías 3). Mujeres técnicas que trabajan en terreno 4). Propietarias de pequeñas empresarias

7.4.5.1. Mujeres de las Ciencias Sociales

Su socialización y formación profesional tienen continuidad con las tareas desempeñadas en las empresas en los ámbitos de gestión interna, comunicación con el entorno y el manejo de relaciones con personas y colectividades. Todas coinciden en los aspectos positivos de su ingreso a las grandes empresas referidos a la estabilidad, ingresos y las posibilidades de formación y capacitación en nuevas tecnologías de comunicación y gestión. También reconocen el apoyo de empresas y funcionarios en momentos personales crítico como enfermedades. Igualmente coinciden en el significado positivo que tiene la presencia de mujeres en espacio masculinizado: estimula a estudiantes y trabajadoras a ingresar a nuevos espacios laborales, visibiliza los aportes, y promueve la asociación de las mujeres.

*"Yo ya llevo casi cuatro años y medio, ya voy para los cinco años trabajando en ***la empresa***, voy a cumplir, en enero cumpla 40 años, tengo una hija chiquitita, y los temas de género siempre me han sido mi pasión, es algo que yo busqué desde que salí de la universidad, de hecho, cuando salí de la universidad traté de entrar a distintos centros de estudios de mujeres, distintas cosas y no flotó, así que terminé como por default entrando al mundo privado, al final del día. Y fue un universo que no conocía, pero que ha sido muy interesante". (Socióloga, trabajadora de una empresa de transmisión eléctrica)*

La mayoría reconoce las políticas de género implementadas por las empresas, valorando especialmente las jornadas híbridas que facilitan la articulación familia, trabajo y desarrollo profesional. No obstante, reconocen la distancia entre los discursos y objetivos de las políticas y su implementación. La cristalización de las políticas depende de la comprensión y compromiso de las autoridades y funcionarios, las representaciones y valoración sobre las mujeres como trabajadoras y las resistencias al cambio de las relaciones de género.

Y hacemos programas de liderazgo para mujeres, hacemos programas de desarrollo específicos para mujeres, ¿cierto? Pensando en que solo cerrando esto o tipo de brechas se van a lograr las metas de tener mujeres en otros roles, en cargos de relevancia, en cargos de toma de decisión, etc. Le volvimos a dejar la carga de hacerse cargo al individuo que está afectado. Y eso es algo que lo veo permanentemente en todas las empresas, en todas las industrias, en todos los años que llevo trabajando y que son ya varios. Y que no veo que salgamos de ahí. Hoy día se ve un poco más claro, ¿cierto? Con ya temas legales, ciertas cuotas, no sé, con cosas más explícitas que te obligan a tomar ciertas decisiones. Empresas que se atreven, por la razón que sea, a ponerse metas tremendamente desafiantes con todo lo que se involucra, con descontento interno o lo que sea (Socióloga, trabajadora de una empresa de transmisión eléctrica)

Aquellas que realizan tareas en el campo de los recursos humanos tienen una mirada más precisa de las oportunidades y desafíos laborales de las mujeres en el sector. Si bien ellas coinciden en que el impulso a la digitalización e innovación abre posibilidades para nuevos perfiles profesionales/laborales, la persistencia de representaciones y prejuicios de género afectan el acceso,

la promoción y el acceso a cargos de dirección. Agregan que la industria eléctrica no ha aprovechado al máximo el potencial de las mujeres, de manera que la oferta de ingenieras y técnicas es baja. La conciliación de la vida profesional y familiar es un desafío que ellas deben asumir, lo que les impide tener la misma disposición que los hombres a las demandas de las empresas. Para atender a las demandas inesperadas tienen que hacer arreglos con las personas de su entorno para ser reemplazadas por la red familiar, por amigas, o por acuerdos con la pareja cuando la tienen. Por ello, algunas entrevistadas señalan que el compromiso de las mujeres con la empresa es evaluado "más duramente" que los hombres.

7.4.5.2. Mujeres de las ingenierías

Existe una mayor discontinuidad entre la socialización previa de las mujeres (representaciones y normas de género en los entornos sociales inmediatos) y el ingreso a espacios laborales masculinizados donde ellas frecuentemente son consideradas como advenedizas poniendo en duda sus capacidades profesionales y técnicas y se resiste cambiar la cultura grupal con sesgos muy masculinos manifiesto en el lenguaje, en el tipo de bromas y la referencia a las mujeres

Sin embargo, en el caso de algunas entrevistadas la experiencia de vida les permitió tomar distancia de estos mandatos. Son mujeres que viven en regiones, son las primeras de su familia que ingresan a la universidad, y en su entorno familiar los padres y conocidos realizaban oficios en mecánica o electricidad. Respecto a sus familias de origen han experimentado una movilidad ascendente debido a sus altos desempeños escolares, el estímulo y apoyo de sus padres y entorno para ingresar a la universidad o a institutos de formación técnica. Por otra parte, también han sido beneficiadas con las medidas de las empresas, institutos técnicos o universidades de atraer mujeres a cargos técnicos, ingresar a carreras STEM, dentro de las cuales la ingeniería eléctrica que tiene un mayor prestigio presenta barreras de acceso más altas para las mujeres. Pero ni ellas ni sus familias conocían el carácter tan masculinizado de las carreras y los trabajos. Ellas son las primeras sorprendidas al encontrarse en una posición de extrema minoría.

Valoran positivamente ser ingenieras, sobre todo eléctricas, y ser un estímulo para que otras mujeres accedan y tengan éxito en carreras tradicionalmente masculinas. Ellas mismas se presentan como personas fuertes, abiertas a distintas culturas, perseverante y resiliente.

Sus relatos revelan los sutiles mecanismos de exclusión que operan en los espacios masculinizados y las estrategias de adaptación que ellas deben desplegar en espacios que no las reconocen como pares. Por ejemplo, apoyan a colegas mayores en el manejo de programas digitales avanzados relativizan la importancia de las bromas de carácter sexista que se refieren a su corporalidad y otras al contrario se ven conminadas a ser "brutas" y autoritarias. Sin hijos o con uno solo cuentan con el apoyo de la pareja o una red familiar para asumir los momentos de sobre exigencia y presencia en el trabajo.

Las entrevistadas mencionadas han sido reconocidas por su desempeño y ascendida a cargos de mayor responsabilidad sin embargo no tienen interés de ascender a las posiciones de mayores jerarquías por la exigencia de disponibilidad que impide desarrollar relaciones de calidad con sus hijos, con sus cercanas/os y realizar otros proyectos regionales.

"(...) Yo he tenido oportunidades de ocupar otros cargos, incluso más alto que este, que, por motivos personales, de repente de mi hijo, que fuera hace varios años atrás, no, no lo opté, pero la oportunidad sí está (...)" (Entrevistada profesional)

7.4.5.3. Mujeres en Terreno: Ingenieras y Operarias

Son pocas y realizan trabajo presencial en terreno a cargo de la supervisión de los sistemas de transmisión, instalación de sistemas fotovoltaicos, ejecutar obras de construcción civil, y mecánicas. En algunos casos, el trabajo en terreno se combina con el trabajo en oficinas.

"(...) Sí, sí. Si bien debo estar en terreno para algunas cosas importantes, y otra parte de mi trabajo es administrativo, así que con el teletrabajo (...)" (Entrevistada profesional)

"Son detalles que de repente, para algunas personas la encuentran insignificante, pero para uno que es mujer, a lo mejor sí la afecta un poco más. El tema de la ropa, o sea, que si bien había mujeres éramos pocas hasta la ropa años atrás, no llega la ropa de hombre, o sea, como que no, no consideraban. Dentro de la planilla de ropa para mujer y esto fue hace hasta hace como unos 8 años atrás, de ahí ya empezamos a reclamar, empezamos a llegar a una poquita más y ya empezaron a considerarnos en algo tan básico como es un vestuario para mujer, siento que había en el mercado era un tema de dedicación solamente". (Supervisora Técnica)

Las condiciones de trabajo son más difíciles, viven lejos de las ciudades, el tiempo de traslado es más largo y hasta hace poco tiempo las condiciones infraestructurales no eran adecuadas para las mujeres, por ejemplo, tamaño de los uniformes, ausencia de baños. Pero sobre todo ellas enfrentaron con más fuerza la desconfianza, y el rechazo de sus pares masculinos, lenguajes con connotaciones sexistas, las bromas de doble sentido, la referencia moral a los comportamientos. Estos mecanismos insidiosos de exclusión son responsables del carácter tóxico del entorno laboral. Las trabajadoras intentan establecer nuevas formas de relación sin enfrentar directamente la cultura grupal, o se confrontan directamente, y endurecen sus comportamientos.

"(...) Sí, pues hay cosas todavía que hay que trabajar por delante, expectativas, etcétera. Claro, entonces diría, por un lado, está mi hija, está obviamente mi marido con sus inquietudes, él trabaja también en minería, entonces también está disponible para moverse hartito (...)"

"(...) Y bueno, ahí me doy cuenta de que es importante trabajar. Porque tengo esa independencia económica que me permite estar tranquila. [...] Claro, porque nunca sabes qué puede pasar. En la vida me tocó la separación. Lo cual podría haber sido mucho más difícil si no estuviera trabajando. Tuve la oportunidad de decir no más y seguir mi camino (...)"

7.4.5.4. Mujeres empresarias

Ambas se retiraron debido al carácter tóxico de los ambientes laborales de las empresas en que trabajaban. Una de ellas proviene de una familia y entorno social de mecánicas automotrices y relata que desde pequeña ha jugado y aprendido el uso de herramientas, y participado en las reparaciones de autos. A partir de su experiencia recomienda promover desde la infancia temprana espacios de socialización educativos y lúdicos mixtos para generar oportunidades y expectativas iguales a niñas y niños. Posteriormente se ha capacitado en institutos técnicos. Ingresó a la Minería donde es víctima de abuso y maltrato de sus compañeros. "sus compañeros la aislaban, les escondían sus herramientas, la trataban con desdén".

Sale de la minería y monta dos talleres de electromovilidad conformado solo por mujeres. Comenta las dificultades de acceder al sector automotriz, donde la presencia de mujeres era escasa y se les miraba con recelo. Por ello considera que las mujeres deben tener un carácter fuerte para desenvolverse en ambientes laborales masculinizados.

El taller de mujeres es una experiencia inédita que es difundida en redes, paneles y seminarios y ha concitado el apoyo de programas de fomento a las pequeñas empresas y de apoyo al empoderamiento económico de las mujeres. El taller incursiona en un nuevo modelo de gestión más horizontal y flexible, que además de dar espacio al trabajo a mujeres mecánicas les ofrece contención, estimulando el apoyo mutuo. Las perspectivas futuras son difundir, capacitar y estimular la réplica de esta experiencia. Tiene especial interés en compartir su conocimiento y en ayudar a otras mujeres a desarrollarse en el sector automotriz.

En su vida privada ha enfrentado situaciones de parejas difíciles que han terminado, pero ha logrado ejercer una corresponsabilidad en el cuidado de hijos. Frente a situaciones graves de violencia ha resistido con el apoyo de redes que ella misma construyó.

La otra entrevistada es una ingeniera civil que después de dejar su trabajo por conflicto de envidia y hostilidad de parte de colegas menos eficientes y comprometidos con su trabajo, monta una pequeña empresa que presta servicio de obras de construcción para la instalación de sistemas de energía renovable. Tiene a su cargo un plantel donde trabaja con hombres, pero se abre recibir mujeres en prácticas y acepta contactarse con la mesa privado público de su región. Vive con su hijo y dos sobrinos y cuenta con su red familiar en caso necesario.

7.4.6. A modo de Conclusión: Barreras y Brechas de género en el sector

La incorporación de las mujeres al sector y la superación de barreras que impiden el acceso, promoción y movilidad a distintas categorías ocupacionales y niveles de jefatura y dirección en condiciones de igualdad con los hombres y en ambientes seguros y sin discriminación, es un desafío muy complejo. Este proceso de cambio engloba dimensiones racionales y volutivas, pero también moviliza conocimientos, emociones y temores. La superación de barreras y la disminución de brechas exigen transformaciones sistémicas: de las representaciones y normas de género que orientan desde la primera infancia la socialización, de los discursos sobre lo femenino y masculino, de la aprobación de nuevos marcos y reglas jurídicas, de cambios en la organización del trabajo y del clima cultural y organizacional en las empresas y de las propias percepciones que las mujeres tienen de sí mismas y de los hombres y viceversa.

Estas transformaciones dependen no solo de los cambios en las relaciones de género, acelerados desde la mitad del siglo pasado, sino también de desarrollos sociales y económicos de carácter macro. El objetivo de integrar a las mujeres en condiciones de igualdad al sector energético está asociado a la emergencia de nuevos problemas públicos derivados de la crisis climática, a cambios de la organización productiva y al surgimiento y renovación de nuevas tecnologías digitales. Responde igualmente al grado de sensibilidad socio cultural frente a las desigualdades de género y al mayor reconocimiento de los aportes de las mujeres a lo cual han contribuido entre otros factores: los mayores niveles educativos, ingreso creciente al mercado de trabajo, cambios en los arreglos familiares y la mayor fuerza social acumulada en los movimientos de las mujeres contra la discriminación y exclusión.

De acuerdo con las entrevistas, la incorporación de las mujeres al sector energía se estrella por un lado con la división sexual del trabajo que se expresa en la segregación sexual horizontal y vertical, legitimada a través de discursos, representaciones y procedimientos; con la organización del trabajo y las formas de ejercicio de la autoridad. También como dicen las entrevistadas con la insuficiente comprensión del sentido de las políticas de género y la ausencia de sistemas de seguimiento y evaluación. La persistencia de los mecanismos de exclusión de las mujeres de los espacios masculinizados se sustenta en imágenes, ideales y comportamientos de lo que se entiende por virilidad

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Sin embargo, existen una serie de condiciones que facilitan este proceso y que han sido consideradas en el diseño de las estrategias de institucionalización del género en el sector. 1) la heterogeneidad de los actores del ecosistema, las mesas de colaboración público privado y la descentralización de las agendas de géneros. 2), la importancia otorgada a la gestión, seguimiento y evaluación de las políticas a través de sistemas modernos 3) los programas de formación y capacitación a mujeres que están en distintas posiciones de la cadena de valor de las energías 4) La voluntad de asociación de las entrevistadas y su compromiso de trabajar por el cambio de la posición desigual de las mujeres

8. Identificación y descripción de barreras y brechas a partir de los instrumentos de medición

8.1. Diagnóstico de brechas

A partir del análisis realizado de la información proporcionada por la revisión bibliográfica, la encuesta a empresas, se identificaron las siguientes brechas de género y respecto a otros grupos de protección:

Cabe subrayar que las brechas de género se van generando en etapas previas de la vida - infancia y educación - dado que los estereotipos sociales pesan sobre las mujeres desde su nacimiento. De allí que se incluya una importante brecha de género existente que se observan en el mercado laboral en energía.

- a) Menor proporción de mujeres graduadas en carreras STEM
- b) Menor participación de mujeres que hombres en sector energía (brecha en participación)
- c) Menor proporción de mujeres en gobiernos corporativos, cargos directivos, ejecutivos y gerenciales
- d) Diferencia de participación mujeres y hombres según categoría ocupacional
- e) Diferencia de ingresos mujeres vs hombres en mismo cargo (brecha salarial)
- f) Diferencia entre mujeres y hombres en tipo de jornada
- g) Diferencia entre mujeres y hombres en tipo de contratación
- h) Diferencia entre mujeres y hombres en tiempo dedicado a Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
- i) Brecha salarial, personas con discapacidad

8.1.1. Brechas de género previa a la entrada al mercado laboral en energía

Un factor determinante para la presencia de mujeres en el mercado laboral del sector energía es el acceso a carreras de ingeniería y STEM. En la búsqueda bibliográfica se identificó una menor proporción de estudiantes mujeres que hombres graduados en carreras STEM, siendo las mujeres el 28% en Chile (28.2% en los países de la OCDE, 37% en México y 41% en Colombia). Esta cifra fue confirmada por las personas entrevistadas que trabajan con la academia, y por las mujeres profesionales que estudiaron una carrera STEM. Ambos grupos reportaron como experiencia compartida que “*en un salón de cuarenta personas, solo había dos mujeres*”. Asimismo, las personas entrevistadas que trabajan en el área de contratación reportaron como problemática común que las postulaciones femeninas para cargos técnicos son escasas y que incluso si la organización tiene programas orientados a elevar las cifras de contratadas mujeres, es difícil encontrar suficientes profesionales para cubrir dichos cargos. Por otro lado, estos hallazgos se ven reforzados por las cifras obtenidas en la encuesta a empresas del sector, en la cual se identificó que, en la escala ocupacional, los cargos técnicos son los que menos presencia de mujeres presentan, con una representación de solo el 4.7%.

8.1.2. Brechas de género en el sector energía

En el mercado laboral del sector energía existen brechas que afectan el desarrollo profesional y personal de las mujeres, abarcando desde la diferencia en horas de trabajo no remunerado y de cuidado hasta la menor oportunidad de ascenso y retribución económica.

8.1.2.1. Menor participación laboral

Las mujeres y los otros grupos de protección tienen una menor participación laboral en el sector energía. En las cifras identificadas en la búsqueda bibliográfica, las mujeres representan aproximadamente entre el 15.5% al 18.5% del personal contratado del sector. En este estudio se identificó que, en la muestra de las empresas del sector, **las mujeres constituyen el 21.7% de las personas contratadas**. La poca presencia de mujeres en el mercado laboral está estrechamente relacionada con las pocas profesionales que han seguido alguna carrera STEM, como se mencionó en el punto anterior. Adicionalmente, se registró que la proporción de mujeres contratadas directamente por las empresas de la muestra varía según la posición en la escala jerárquica de ocupación. **El cargo con mayor representación femenina es el de administrativos, con 43.7%, seguido de los cargos profesionales con 31.6%**; mientras, los cargos técnicos y los operarios tienen menor participación de mujeres con 4.7% y 2.9%, respectivamente. Por otro lado, dentro de los grupos de protección, el porcentaje de contratación de personas con discapacidad es aún más bajo, representando solo el 0.75% del total de contratados de la muestra. En el caso de las mujeres con discapacidad contratadas, representan el 0.18% del total de contratados.

8.1.2.2. Menor participación en cargos de liderazgo

Estrechamente relacionado a la presencia global de mujeres en el mercado laboral, la participación en los altos cargos o cargos de liderazgo también es limitada. En la búsqueda bibliográfica, se determinó que las mujeres no superan el 25% de representación en altos cargos, con variaciones dependiendo del tipo de empresa. Por ejemplo, en las PYMES solo el 8% de los cargos en alta dirección son ocupados por mujeres, mientras que en grandes empresas oscilan entre el 17% y el 25.15%. En este estudio se determinan valores similares, con la participación de mujeres en alta gerencia (gerentas de primera línea) de 20.6%, en cargos de gerente de 24.8% y en cargos de jefaturas del 22.3%.

8.1.2.3. Brecha salarial en un mismo nivel ocupacional

En el primer diagnóstico de la inserción de la mujer en el sector energético de 2019 se determinó una brecha salarial de género de -24% en las remuneraciones de las mujeres con respecto a la contraparte masculina. **En el presente estudio se identificó que las brechas de remuneraciones promedio son desfavorables para las mujeres que ocupan cargos de jefaturas, gerencias, profesionales y administrativos, siendo respectivamente -26.8%, -19.4%, -14.4% y -12.5%**. Existe una correlación negativa entre el tamaño de la brecha salarial y la proporción de mujeres que participa en cada tipo de cargo. Es decir, mientras la participación femenina en el cargo crece, la brecha salarial de género disminuye. Podemos observar esto en los cargos administrativos, que tienen una mayor participación de mujeres y a su vez posee la menor brecha salarial en las empresas de la muestra. Por otro lado, García, Schwartz y Freire (2021) identificaron que los trabajadores (edades entre 18-59 años) con discapacidad ganan en promedio -6.6% que los trabajadores sin discapacidad. Adicionalmente, si la persona tiene discapacidad y es mujer, el salario disminuye en -14.2% con respecto a los trabajadores sin discapacidad.

8.1.2.4. Brechas en el tipo de contrato y jornada

Los resultados del análisis de la encuesta a empresas muestran que existe una diferencia en la distribución de los tipos de contratos y jornada según género, **el 36% de los trabajadores con jornada ordinaria (completa) son mujeres. Además, el 64% del total de los trabajadores mujeres tienen jornada completa, mientras que el 86% de los trabajadores hombres**. Respecto a los sistemas

excepcionales de distribución de la jornada completa, mayor porcentaje de trabajadores mujeres que hombres la adopta, siendo el 36% y el 14%, respectivamente. También existen diferencias en la distribución del tipo de contrato, **dado que las mujeres constituyen el 21.7% del total de personas contratadas directamente por la empresa con contrato a plazo indefinido.**

8.1.2.5. Brecha en el tiempo dedicado a trabajo doméstico y cuidado no remunerado

En la revisión bibliográfica no se encontraron datos específicos del sector energético respecto a la brecha de género en la distribución del tiempo de trabajo no remunerado, pero se identificó que a nivel nacional las mujeres le dedican 42.4 horas semanales mientras que los hombres dedican 19.4 horas. En el cuestionario dirigido a mujeres profesionales se determinó que el 54% (90 mujeres) siente que sus responsabilidades familiares han afectado su trayectoria profesional, ya sea de forma importante (10%) u ocasional (44%). Además, el 80% considera que el usar políticas de conciliación (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) limita sus posibilidades o le genera dificultad en ser promovida, resaltando que estas políticas deben ser implementadas acompañadas de un cambio de paradigma y procedimientos sin riesgos de generar un posterior impacto negativo en el desarrollo profesional de las mujeres.

8.2. Diagnóstico de barreras de género y otros grupos de protección en el Sector Energía

Sobre la base de la propuesta de barreras y brechas expuesta en el marco teórico, y a partir de la revisión documental, del análisis de la encuesta a empresas del sector energético y a mujeres profesionales y técnicas y de las entrevistas realizadas, se identificaron las barreras que limitan u obstaculizan la participación y desarrollo de las mujeres en el sector energético. Además, aunque en menor medida por la escasez de información, se identificaron las barreras que afectan la participación de personas LGTBIQ+ y personas con discapacidad en el sector. Estas barreras se traducen en la existencia de distintas brechas entre hombres y mujeres y con respecto a las personas con discapacidad y diversidades/disidencias sexo genéricas.⁵²

Asimismo, antes de exponer las barreras identificadas, parece fundamental señalar que estas se van generando en etapas previas a la entrada al mercado laboral, dado que los estereotipos de género sociales pesan sobre las mujeres desde su nacimiento como así también se generan las concepciones y estereotipos que pesan sobre las personas con discapacidad y diversidades sexo genéricas.

Las barreras identificadas se clasificaron en: culturales, organizacionales, político-institucionales y subjetivas.

8.2.1. Barreras culturales

Tal como se advirtiera antes, ya antes de ingresar al sector energético, las mujeres se enfrentan con una de las principales barreras: la persistencia de estereotipos y normas de género presentes en la sociedad. Esto se relaciona con las creencias y los valores impregnan las relaciones familiares, sociales y organizacionales, que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad en las distintas

⁵² Es importante resaltar que la escasa información o estudios que reflejen la situación de las disidencias sexo-genéricas en específico, y de las personas con discapacidad limita los datos sobre las brechas que afectan a estos grupos.

esferas de la sociedad y asignan a hombres, mujeres, niños y niñas, diferentes roles y responsabilidades (Díaz, X, Mauro, A, Todaro, R, 2016).

Otra barrera cultural fundamental que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y sobre todo ascender en el sector energía es la persistencia de sesgos de género en la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado al interior del hogar, ya que recaen principalmente sobre las mujeres, y se traducen en que a ellas les resulte difícil lograr un balance entre vida profesional y familiar⁵³

Otra barrera cultural fundamental que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y sobre todo ascender en el sector energía es la persistencia de sesgos de género en la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado al interior del hogar, ya que recaen principalmente sobre las mujeres, y se traducen en que a ellas les resulte difícil lograr un balance entre vida profesional y familiar⁵⁴ (ENUT, 2015).

Las principales barreras culturales de género identificadas en este estudio que operan en el ámbito organizacional, como se verá más adelante fueron:

- Estereotipos de género respecto a las habilidades, capacidades, vocaciones y oportunidades de desarrollo laboral para hombres y mujeres.
- Representaciones culturales con sesgo de género sobre la responsabilidad y asunción de tareas domésticas y de cuidado de las mujeres/articulación de tiempos entre la vida laboral y vida familiar/personal impuesta

8.2.2. Barreras organizacionales

Los sesgos, estereotipos de género, están presentes en el funcionamiento de una institución (organización, empresa) y en su cultura organizacional. Se expresan en las normas formales e informales que permean la gestión y las relaciones entre las personas en los espacios laborales, en los discursos de las jefaturas y gerencias, como en algunos de los pares, y se traducen en limitaciones para la participación de las mujeres y otros grupos de protección como diversidades sexuales (trabajadores LBGTIQ+) y personas con discapacidad, en el sector energía.

Las barreras organizacionales identificadas en el sector energético se pueden subdividir en 1. Estructurales; 2. Políticas institucionales de la institución o empresa y 3. Culturales. 4. Estructurales

8.2.2.1. Estructurales.

Persistencia de la división sexual de trabajo, horizontal y vertical Limitado acceso a cargos directivos y de operación.

⁵³ Es importante resaltar que la escasa información o estudios que reflejen la situación de las disidencias sexo-genéricas en específico, y de las personas con discapacidad limita los datos sobre las brechas que afectan a estos grupos.

⁵⁴ De acuerdo a la ENUT, en promedio, las mujeres destinan 3 horas diarias más que los hombres al conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado. Las mujeres que trabajan remuneradamente tienen una doble jornada, realizar los dos trabajos implica dedicarles un promedio de 70 horas semanales. Encuesta del uso del tiempo, ENUT (2015) INE, Santiago, Chile.

8.2.2.2. Barreras Políticas Institucionales, de RRHH, sistema de gestión y políticas de fomento a la participación de mujeres en el sector

- Sesgos de género inconscientes en la contratación, ascensos y evaluaciones de desempeño más exigentes para las mujeres.
- Limitado apoyo laboral, de reconocimiento y valoración de las mujeres como trabajadoras
- Contenidos de la capacitación que no responden adecuadamente a las necesidades e intereses de las mujeres. Tampoco consideran los horarios y demandas de las actividades reproductivas de cuidado y domésticas
- Limitadas políticas sobre acoso laboral y sexual
- Ausencia de la inclusión de la dimensión de género en sistemas de gestión: Normas y procedimientos
- Insuficiencia de programas, políticas, planes de acción de igualdad de género y diversidad y otros grupos de protección

8.2.2.3. Barreras culturales:

- Representaciones culturales con sesgo de género sobre la asunción de tareas domésticas, de cuidado. Reducido apoyo a corresponsabilidad y conciliación trabajo y vida personal.

En el caso de trabajadores LGBTIQ+ y personas con discapacidad se identificaron algunas barreras organizacionales:

- Entornos operativos con retórica anti-LGBTQI+.
- Falta de infraestructura adecuada para personas con discapacidad y/o trabajadores LGBTI+⁵⁵
- Falta de sensibilización de las organizaciones sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad. ⁵⁶
- Actitudes discriminatorias de empleadores hacia personas con discapacidad.
- Fallas en el sistema de apoyo de las personas con discapacidad.
- Falta de Políticas hacia personas con discapacidad y otros grupos de protección (diversidad sexo genérica, migrantes, pueblos originarios, otros)

8.2.2.4. Barreras estructurales

A. Limitado acceso a cargos directivos y de operación.

La segregación vertical se mantiene por el "techo de cristal", es decir, el conjunto de prejuicios y estereotipos de género por parte de las jefaturas y gerencias respecto a las capacidades y habilidades de las mujeres, de la falta de atributos que tienen para ejercer cargos de autoridad y sobre la menor

55 <https://www.igem.org.uk/resource/pride-in-energy-annual-survey-results-call-for-greater-allyship-and-action-from-senior-leaders.html>

56 En México, una encuesta nacional encontró que el 15% de la población rechazaba la idea de tener un colega con discapacidad.

disponibilidad de las mujeres para asumir roles exigentes atentan contra sus posibilidades para asumir cargos de dirección.

Asimismo, las mujeres encuentran restricciones para desempeñarse en los trabajos de operación inherentes al sector energía por condiciones laborales tales como la falta de infraestructura e implementos de trabajo adecuados, la necesidad de desplazarse a terreno, los tipos de jornadas excepcionales, la falta de fuerza física necesaria. Está limitada participación de las mujeres en áreas operativas y técnicas de valor funcional para la empresa, limita su capacidad y conocimiento de manejar operaciones generales de la empresa "paredes de cristal", como se destaca en el Estudio Diagnóstico y Caracterización del Estado de la Participación Femenina en el Mercado Laboral de Transporte de Carga Eficiente y Electromovilidad (DEUMAN-CEM 2023)

8.2.2.5. Barreras políticas institucionales, de RR. HH, sistema de gestión y políticas de fomento a la participación de mujeres en el sector

A. Limitado apoyo laboral y falta de reconocimiento de superiores y pares.

El limitado apoyo laboral y reconocimiento por parte del entorno laboral de las mujeres como trabajadora se expresa en la subvaloración de la dimensión profesional de las mujeres, de sus opiniones y propuestas. Asimismo, se evidencia en la poca sensibilidad y conocimiento sobre los aportes de la diversidad y de las mujeres a los procesos de transición energético-justa.

Un ejemplo de esta situación es la respuesta dada por el 37,2% de las profesionales y técnicas encuestadas que percibe un escaso o nulo reconocimiento a su trabajo. No obstante, vale destacar que, tal como se señaló en el análisis de la encuesta a mujeres profesionales y técnicas, esta percepción negativa que es más fuerte en algunos cargos que otros, por ejemplo:

- El 49% de las profesionales y técnicas que son **Especialistas Técnicos y Consultoría**, percibe la existencia de barreras significativas en cuanto al reconocimiento.
- El 22% de quienes ocupan cargos en **Gestión Estratégica y Proyectos** menciona que la valoración es ocasional o limitada.
- **El 25%** de aquellas que están en puesto de **Operaciones y Supervisión**, considera que la valoración de su trabajo no es frecuente.

No obstante, las profesionales que ocupan puestos en **Administración y Finanzas** y las que ejercen cargos de **Jefatura y Alta dirección**, consideran estar en un entorno favorable en cuanto a reconocimiento, solo un 14% de las primeras y un 16% de las segundas reportan una percepción negativa en lo que reconocimiento se refiere.

Por último, con respecto a esta problemática, el porcentaje de estas encuestadas que manifiestan sentirse respetadas y valoradas en su lugar de trabajo igual que sus pares hombres es muy alto (71,9%), Solo un 8% de las participantes sienten que no reciben el respeto o la valoración adecuados.

Quienes más se sienten valoradas y respetadas son las profesionales que se desempeñan en Administración y Finanzas (100%), las que ocupan cargos de Jefatura y Alta dirección (82%) y las que trabajan en áreas de Operaciones y Supervisión (88%).

Por el contrario, las que consideran que son poco valoradas son aquellas que ocupan **puestos en Docencia e Investigación y en Ciencias Humanas**: (40% y 37%, respectivamente).

B. Selección, ascensos, remuneraciones y acceso a capacitaciones con sesgo de género

En lo que se refiera a la **selección** que realizan las empresas (instituciones, organizaciones) para incorporar trabajadores/as, estas suelen hacer uso de técnicas o prácticas de selección, consideradas imparciales, pero mediante formularios con sesgos de género y uso de lenguaje no inclusivo en los anuncios de trabajo, como se señaló en el estudio sobre electromovilidad (DEUMAN-CEM 2023).

Un ejemplo de esta situación es la respuesta dada por el 40 % de las empresas encuestadas de no haber aumentado la representación femenina en los comités de selección de personal, lo que favorecería contar con una mirada de género en la selección de personal.

Con respecto a las menores **oportunidades de ascenso** para las mujeres y para otros grupos de protección dentro de la industria energética, estas se deberían al escaso compromiso de líderes y jefes/as con la implementación de medidas que promueven las carreras laborales de las mujeres, a la ausencia de mecanismos de promoción profesional que garanticen la igualdad (capacitaciones), así como acciones positivas para participación igualitaria (cuotas).

Una expresión de esta desigualdad de género es que más de la mitad de las empresas encuestadas señalan que no tienen programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres y un porcentaje similar declara que no han hecho una revisión de los sistemas de promoción y ascensos e incorporar criterios de género.

Por otra parte, si bien el 38% de las mujeres profesionales y técnicas encuestadas sienten que rara vez o nunca tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres. No obstante, tal como se señaló en el análisis de la encuesta a este grupo de trabajadoras, este porcentaje varía según el cargo que ocupa en la organización:

- El 70% de las profesionales y técnicas que se desempeñan en Docencia e investigación señaló que las oportunidades iguales para las mujeres que hombres son esporádicas o inexistentes
- El 57% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de Gestión Estratégica expresó que las oportunidades son ocasionales o inexistentes.
- El 30% de quienes ocupan cargos de Jefaturas y Alta Dirección percibió limitaciones en estas oportunidades iguales.
- El 41% de las mujeres profesionales y técnicas que trabajan en áreas de Ciencias Humanas, consideraron que tienen las mismas oportunidades que sus pares hombres para las promociones.

Otro aspecto relevante se refiere a cómo abordan desde las empresas la desigualdad salarial. El 48% de las empresas encuestadas responde que no ha abordado la situación de brechas salariales para definir una política salarial equitativa; y el 55% no tiene procedimientos de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el 54% de las profesionales y técnicas encuestadas creen que no existe equidad de género en el acceso a aumentos salariales, y el 38,8% considera que en el área de su desempeño existe diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. No obstante, al igual que lo señalado en el caso de las oportunidades de ascenso, estas percepciones varían según el cargo o puesto que ellas ocupan, por ejemplo:

- 55% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de **Jefaturas y Alta Dirección** señaló que la igualdad de oportunidades para acceder a aumentos salariales con sus pares hombres se presenta con poca frecuencia.
- 57% de las que se desempeñan en el área de **Gestión Estratégica y Proyectos** indicó que estas oportunidades ocurren solo a veces.
- El 53% de las **Especialistas Técnicas y Consultoría**, reportó oportunidades poco equitativas.

Finalmente, otro ejemplo de ello, en términos generales, es que el 41,8 % de las profesionales y técnicas encuestadas consideran que enfrentan mayores exigencias y control en comparación con sus colegas masculinos,

8.2.2.6. Acceso a capacitaciones y mentorías

Sobre este tema, el 47% de las profesionales y técnicas entrevistadas señala que la empresa no ofrece programas específicos de mentoría o desarrollo para mujeres en el sector energético.

En el caso de las acciones emprendidas por las empresas encuestadas, el 40% señala que ha financiado becas para estudios o capacitaciones a mujeres, el 26% ha adherido a convenios con universidades para promoción de mujeres en STEM.

8.2.2.7. Falta de infraestructura física adecuada a las necesidades de las mujeres (vestuarios, baños, transporte)

Tal como lo expresa una entrevistada, al tratarse de un sector masculinizado, años atrás no se tenía en cuenta las necesidades particulares que podían tener las trabajadoras.

“Son detalles que de repente, para algunas personas la encuentran insignificante, pero para uno que es mujer, a lo mejor sí la afecta un poco más. El tema de la ropa, o sea, que si bien había mujeres éramos pocas hasta la ropa años atrás, no llega la ropa de hombre, o sea, como que no, no consideraban. Dentro de la planilla de ropa para mujer y esto fue hasta hace como unos 8 años atrás, de ahí ya empezamos a reclamar, empezamos a llegar a una poquita más y ya empezaron a considerarnos en algo tan básico como es un vestuario para mujer, siento que había en el mercado era un tema de dedicación solamente”. (supervisora técnica)

Esta dificultad es vivida también por trabajadores LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

8.2.2.8. Sesgos de género respecto a violencia laboral y acoso sexual

Tal como se mostró el análisis de la encuesta a empresas, si bien un alto porcentaje (75,9%) de las empresas señalan que cuentan con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral de género y su seguimiento (denuncia y sanción), el 48,3% declara que en los últimos tres años no se han aplicado programas de capacitación sistemática para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo.

Respecto a la percepción de las mujeres sobre la existencia de comentarios o comportamientos sexistas en su ambiente laboral, un 38 % de las profesionales y técnicas encuestadas responden afirmativamente, lo que no es menor si se piensa en políticas contra la discriminación y la violencia laboral y de género a implementar.

Vale destacar, que pese a advertir esta situación, el 79,9 % de las encuestadas responde que se siente apoyada por su empresa para reportar comportamientos inapropiados relacionados con el género.

8.2.2.9. Apoyo a corresponsabilidad y conciliación

Las representaciones culturales con sesgo de género sobre la asunción de tareas domésticas y de cuidados subordinan las dimensiones profesionales y de liderazgos de las mujeres a las responsabilidades familiares y se traducen en la ausencia de planes de conciliación laboral-personal-familiar; poca flexibilidad de las jefaturas y gerencias con el personal, poco apoyo a la corresponsabilidad de género.

La información recogida en la encuesta a empresas del sector energético muestra que el 60,3 % de ellas carece de una política explícita de conciliación entre trabajo remunerado y familia.

Sin embargo, la mitad de ellas declara que ofrecen y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo. Se menciona también, en algunos casos, que existen cupos de trabajo híbrido para padres y madres de hijos de menos de 14 años o beneficios de flexibilidad para padres y madres o flexibilidad horaria de entrada y salida.

Asimismo, y en relación con la articulación entre trabajo en el sector energía y responsabilidades familiares, un 49 % de las profesionales y técnicas encuestadas con responsabilidades familiares sienten que estas si han afectado negativamente sus trayectorias profesionales en ocasiones y el 11 % lo ha hecho en forma importante. Además, las trabajadoras que hacen uso de políticas de conciliación laboral-familiar (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas.

Además, si bien el 70% considera que la empresa ofrece suficiente apoyo para conciliar ambas responsabilidades, un porcentaje no menor (30%) estima que el apoyo no es suficiente. Situación que habría que tener en cuenta al proponer medidas de apoyo a la conciliación trabajo-familia.

Sobre este tema, vale subrayar la importancia de considerar que este tipo de políticas no deben focalizarse solo en las mujeres, reforzando los roles tradicionales de género y desalentando a los hombres de tomar permisos postnatales y licencias vinculadas a la vida familiar como lo destaca el Ministerio de Energía (2021).

8.2.2.10. Insuficiencia de políticas, planes de acción de igualdad de género y diversidad y otros grupos de protección

En términos generales, no todas las empresas adoptan medidas oportunas y pertinente para cumplir con los contenidos y objetivos de los marcos jurídicos y normativas aprobados por el Estado en relación con la igualdad de género y la no discriminación en el mundo laboral.

Los resultados de la encuesta a empresas del sector energético muestran que el 24% de ellas no tiene plan de acción y/o política de género (igualdad entre hombres y mujeres). Además, más de la mitad de ellas (58%) no tiene política hacia diversidades sexo – genéricas (LGBTIQ+), y el 46,6% no tiene una política para personas con discapacidad.

Si bien en este punto se hace hincapié en las falencias observadas en las empresas respecto a distintos aspectos vinculados con la igualdad de género, vale destacar la evaluación que hacen las profesionales y técnicas encuestadas sobre el compromiso de su organización con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación y sobre qué políticas son promovidas en su empresa para fomentar la igualdad de género.

Respecto al primer tema, el 70% de las encuestadas consideran que su empresa está muy comprometida con la igualdad de género y un 26,8% por el contrario estima que está poco comprometida. Empero, como se advirtió en el análisis de la encuesta, esta percepción difiere según el puesto o cargo que ocupa la encuestada, por ejemplo:

- El 44% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de Docencia e Investigación y tienen una percepción positiva del compromiso de las empresas con los temas de género
- El 33% de las Especialistas Técnicos y Consultoría ", percibe un compromiso insuficiente.
- el 31% de quienes están en áreas de Ciencias Humanas considera que las organizaciones están "Poco comprometidas".

Por el contrario: la gran mayoría de quienes ocupan cargos de jefaturas y Alta dirección y Administrativos y finanzas y en puestos en Operaciones y Supervisión consideran que las empresas están muy comprometidas con las temáticas de género.

En lo que se refiere al segundo tema, las políticas promovidas por la empresa más mencionadas se refieren a capacitación en igualdad de género, programa de mentorías para mujeres, políticas más estrictas contra la discriminación, protocolo contra la violencia, flexibilidad horaria y en menor medida sobre plan de igualdad de género.

Finalmente, 70% declara haber notado bastante progreso en la equidad de género en su lugar de trabajo durante los últimos años.

8.2.2.11. Barreras Culturales

A. Falta de culturas corporativas inclusivas

Un aspecto relevante para destacar es la falta de culturas corporativas inclusivas. Un ejemplo de ello es la falta de adaptación de los entornos laborales para incorporar a personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

En el caso trabajadores LGBTIQ+ se ha señalado que ser deliberadamente llamadas por pronombres incorrectos o tener que tolerar preguntas inapropiadas, entre otras situaciones, generan ambientes laborales inadecuados para el trabajo, que eventualmente podrían provocar renuncias o evitar el trabajo (CIDH, 2018; Catalyst, 2022, citado en Gobierno de Chile. 2023).⁵⁷

En el caso de las personas con una discapacidad, se han observado actitudes discriminatorias de empleadores. Por ejemplo, algunos empleadores consideran que las personas con discapacidad son menos productivas, requieren más supervisión y son más propensas a ausencias (García Mora et al., 2021)

Un ejemplo de esta situación son los datos proporcionados por la encuesta a empresas del sector energético, en ella se señala que más de la mitad (58,6%) no adecua las condiciones materiales para trabajadores con distintas discapacidades: física, mental, visual, auditiva síndrome de down, múltiple, otras.

⁵⁷ Gobierno de Chile. 2023. Informe final mesa gubernamental de trabajo por los derechos lgbtiqa+. <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/Informe-Entrega-Final-Resultados-Mesa-LGBTIQA-2022.pdf>

8.2.3. Barreras político- institucionales

Las barreras político-institucionales hacen referencia a la insuficiencia de políticas con enfoque de género y su aplicación que dificultan el acceso, participación, permanencia y promoción de las mujeres y otros grupos de protección en el trabajo en las instituciones públicas.

Las barreras identificadas hacen referencia a:

- Ausencia de la dimensión de género en programas, políticas y planes de energía.
- Compromisos del Estado con normas internacionales referidas a la igualdad de género y respecto a otros grupos de protección
- Instancias dentro del Estado encargadas de coordinar las políticas de género.
- Protocolos para la aplicación de leyes y proyectos aprobados por el estado que favorecen la igualdad en el ámbito laboral: Ley Karim, Ley de igualdad de remuneraciones.
- Políticas ciegas a la diversidad
- Ecosistema: Escasa sensibilidad y conocimiento sobre los aportes de la diversidad y de las mujeres a los procesos de transición energético-justa

8.2.4. Barreras subjetivas

Las barreras subjetivas se refieren a la internalización de discursos y normas de género predominantes en la sociedad por parte de mujeres y hombres, las que operan en simultáneo (se imbrican) con las barreras de género organizacionales.

En este estudio se identificaron las siguientes barreras subjetivas:

- Desincentivo al ingreso a carreras STEM de las mujeres.
- Poca Autoestima y reconocimiento de su fuerza personal para enfrentar problemas con éxito junto a inseguridad en sus capacidades para ejercer liderazgos y funciones tradicionalmente masculinos. Miedo a desenvolverse en un ambiente laboral masculinizado
- Autoexigencia para ser reconocida, junto a vulnerabilidad a la frustración que puede llevar al abandono del trabajo.
- Autoexclusión a postular a altos cargos, de mujeres y otros grupos de protección
- Roles atribuidos socialmente a las mujeres: madre, cuidadora y trabajadora.
- Dificultad para identificar y denunciar la discriminación al considerarla como una situación personal y no como un patrón de conducta discriminatoria hacia mujeres.

8.2.4.1. Autoexclusión, baja motivación a ingreso en carreras STEM

En primer lugar, la internalización de discursos y normas de género predominantes en la sociedad, lleva a muchas mujeres a declinar estudiar carreras vinculadas a las ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas, las llamadas carreras STEM por diversas razones que les han sido transmitidas en la infancia y a lo largo de la etapa escolar.

8.2.4.2. Autoexclusión a postular a altos cargos

Al haber internalizado los discursos de género desde la infancia sobre la menor capacidad que ellas tendrían para desarrollarse en carreras STEM, cuando entran a trabajar en empresas del sector energía, sienten poca confianza personal, menores competencias y habilidades necesarias para desenvolverse en esos espacios. Esto las lleva, en ocasiones a autoexcluirse de postular a cargos altos debido a la sobrevalorización que hacen de los requisitos y exigencias que ellos demandan, a considerar que los concursos son muy competitivos o que requieren capacidades aparentemente superiores a las que ellas poseen en comparación con los hombres.

8.2.4.3. Contradicción de roles atribuidas socialmente a las mujeres: madre, cuidadora y trabajadora

Una de las barreras subjetivas fundamentales que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y sobre todo ascender en el sector de la energía es la internalización de normas y discursos sobre los roles atribuidos socialmente a las mujeres, ser madres y cuidadoras, tal como lo expresa una entrevistada, quien podría haber optado por un cargo de mayor responsabilidad pero que no lo hizo porque podía las exigencias laborales podían perjudicar la calidad de su relación con sus hijos:

"(...) Yo he tenido oportunidades de ocupar otros cargos, incluso más alto que este, que, por motivos personales, de repente de mi hijo, que fuera hace varios años atrás, no, no lo opté, pero la oportunidad sí está (...)" (entrevistada profesional)

9. Nudos Críticos

Se identificaron nudos críticos en los marcos jurídicos y normas regulatorias a nivel de la formulación y gestión de las políticas públicas de género, en la implementación de las políticas públicas, en los procesos de negociación y acuerdos entre actores que participan en espacios de colaboración público privado en torno a los planes de acción de género. También se reconocen en los procesos de socialización previos y en las experiencias institucionales de las entrevistadas.

Tabla 141. Nudos críticos identificados

Nudos críticos	Problemas asociados
Marcos jurídicos y normas regulatorias de carácter obligatorio y evaluación de su implementación	Compromisos voluntarios, poca planificación y sistemas de evaluación afectan sistemas de planificación coordinada de las actividades y los procesos de aprendizaje mutuo.
Sistemas de gestión	<p>Insuficiente incorporación de nuevas tecnologías de seguimiento y recopilación de datos automatizadas afecta capacidad de auto evaluación automática del sistema.</p> <p>Centralización de los sistemas de gestión hacen difícil la adaptación de las agendas a las características regionales, la identificación y uso de recursos disponibles en cada región.</p> <p>Así mismo impide conocer la articulación productiva y la demanda de fuerza de trabajo femenina de las empresas nacionales y de sus filiales regionales.</p>
Información, diagnósticos y formulación de políticas	<p>Ausencia de estudios sistemáticos sobre el desarrollo de los problemas.</p> <p>Escasos canales de consultas periódicos a los/las personas concernidas sobre los problemas abordados.</p> <p>Insuficiente, esporádica y fragmentada información desagregada por sexo.</p> <p>La encuesta a RRHH de las empresas o instrumentos similares no están integrados a los sistemas de encuestas oficiales y obligatorias administradas con una frecuencia preestablecida y con información transparente.</p> <p>Ausencia de mecanismos periódicos y previsibles para análisis de la información recogida.</p>
Seguimiento y evaluación	<p>Poca claridad en la asignación de responsabilidades y procedimientos.</p> <p>Ausencia de indicadores de género para cada etapa del proyecto.</p> <p>Debilidad en los sistemas de análisis y difusión información.</p>
Mecanismos de consulta internos a nivel de las empresas o en los espacios públicos estatales	Ausencia de mecanismos de consulta o queja y de los procedimientos a fin de eliminar el carácter individual y discrecional de la solución de problemas.
Actores concernidos	<p>Discusión del tema y del diseño de las estrategias mayoritariamente por mujeres que trabajan en los espacios institucionales y públicos, en la academia, en las agencias y en las empresas. Esto tiene el riesgo de interpretar los problemas de la desigualdad de género como problemas específicos de las mujeres y no como un problema derivado de jerarquía y relación social entre los géneros.</p> <p>Escasa heterogeneidad y representatividad de las/o actores. Por ejemplo, mayoría de los participantes de la mesa publico privada provienen de distancias del Estado, agencias autónomas y menos de las empresas del sector.</p>

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

	<p>Insuficiente diferenciación de las posibilidades de las distintas empresas en el cumplimiento de los planes acordados. Las empresas medianas y pequeñas están menos sensibilizadas con la desigualdad de género y tienen menos conocimientos de los avances en políticas de género institucional. Por otro lado, en el tienen menores recursos para implementar un sistema de gestión de género y las medidas que se derivan de su implementación.</p> <p>Necesidad de integrar a todos los actores del sistema, incluyendo subcontratistas, comunidades y colectividades sociales.</p>
Oferta de trabajo del sector y demandas de la transición energética	<p>Insuficiente participación y de carácter voluntario de las empresas en los procesos de capacitación y en las prácticas profesionales y técnicas.</p> <p>Ausencia de mecanismos de intermediación laboral y de análisis del desenlace laboral de las capacitaciones.</p>
Socialización	<p>Discursos y Normas de género que profundiza la división sexual del trabajo.</p> <p>Normas de género que afirman la diferencia radical entre hombres y mujeres de carácter natural en capacidades, motivaciones, expectativas y comportamientos.</p> <p>Autoexclusión de las mujeres de determinadas actividades, restricción del horizonte educativo y laboral</p>
Itinerario educativo	<p>Mecanismos de diferenciación entre mujeres y hombres en los procesos de formación técnica y educación de estudiantes.</p> <p>Escasa presencia de mujeres como monitoras de oficios.</p> <p>Falta de reconocimiento de las habilidades adquiridas en el trabajo.</p>
División sexual del trabajo	<p>Programas de capacitación contruidos a partir del modelo de hombre trabajador y sus necesidades.</p>
Distribución de tareas productivas y reproductivas	<p>Políticas de conciliación dirigidas a mujeres.</p> <p>Mayor aceptación de imprevistos asociados al trabajo de cuidado para las mujeres, desmotiva a los hombres.</p> <p>Carácter voluntario de las licencias parentales para los hombres, no estimula a que las tomen.</p>
Representaciones de género	<p>Escasa afirmación y reconocimiento de las cualidades de las mujeres en su calidad de trabajadoras en los espacios masculinizados.</p> <p>Atribución sesgada y diferenciada de características y capacidades que excluyen con mayor frecuencia a las mujeres de la realización de espacios de trabajo y el desarrollo de capacidades.</p>
Estereotipos de género y lenguaje sexista	<p>Invisibilizarían de las mujeres como trabajadoras en los discursos, comunicaciones internas y en los medios de comunicación.</p>
Resistencias y temores al cambio	<p>Interpretaciones defensivas frente a las políticas de afirmación positiva.</p>

Fuente: Elaboración propia.

10. Conclusiones

10.1. Antecedentes y contexto

Este segundo diagnóstico sobre Brechas de Género y Derechos Humanos en el sector energético fue realizado en un contexto muy diferente al primer diagnóstico.

A diferencia del primero, éste se realizó tras la pandemia de 2020, que tuvo como una de sus consecuencias un retroceso de casi 10 años en la participación económica femenina. Sin embargo, la pandemia aceleró el uso de plataformas digitales que permitieron la generalización de las jornadas híbridas, especialmente para algunas de las categorías ocupacionales. En el sector energético esto ha sido evaluado positivamente por las trabajadoras porque les permite organizar su trabajo, y disminuir los tiempos y cansancio asociado al traslado, así como ganar flexibilidad para conciliar tareas reproductivas y productivas y de carácter personal.

La prioridad otorgada a la energía renovable como parte de la transición energética se expresa en un significativo crecimiento del sector⁵⁸, lo que junto a las normativas ambientales de protección del medio ambiente y consulta a distintos grupos de actores, colectividades y comunidades indígenas concernidos, incorpora una fuerte dimensión social y participativa a las estrategias de desarrollo sustentable. Se requiere de nuevos profesionales con experiencia y habilidades en gestión, negociación, manejo de relaciones sociales y grupales, manejo de medios comunicación para garantizar la sustentabilidad social de los distintos proyectos. Los mayores niveles de educación superior en disciplinas de ciencias sociales aumentan la oferta de trabajo femenina. Finalmente, como se verá, muchas más empresas incluyen políticas de género, debido en gran parte a las estrategias impulsadas desde el Ministerio de Energía y la Agencia de Energía Sustentable.

10.2. Metodología empleada:

A. Revisión bibliográfica.

Revisión bibliográfica sobre experiencias y políticas de los países de la OCDE y de otros países de América Latina y el Caribe referidas al logro de la igualdad de género en el mercado de trabajo en general y en el sector energético en particular. Se identificó los nudos críticos presentes en distintos países que dan cuenta del carácter estructural y generalizado de las brechas y barreras de género, aunque el grado de profundidad y los avances alcanzados sean diferentes de acuerdo con los contextos culturales e históricos.

- Menor proporción de mujeres graduadas en carreras STEM
- Menor participación de mujeres que hombres en el sector energía (brecha en participación)
- Menor proporción de mujeres en gobiernos corporativos, cargos directivos, ejecutivos y gerenciales

⁵⁸ El incremento mundial de la capacidad de generación de energía renovable, sumado a una mayor fabricación de equipos, provocó un crecimiento de 13,7 millones de empleos en 2022 a 16,2 millones en 2023, esto, de acuerdo con información entregada por el World Economic Forum. Según un nuevo informe de The International Renewable Energy Agency (IRENA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citados por Pablo Oyarzún, (El Desconcierto 2024/12/16) la energía solar genera 7,1 millones de empleos alrededor del mundo, de los cuales, el 40% están ocupados por mujeres. A su vez, los biocombustibles líquidos y la energía hidroeléctrica proporcionan 2,8 y 2,3 millones de empleos respectivamente, mientras que el sector eólico emplea a 1,5 millones de personas, transición energética impulsa la demanda del denominado empleo verde en países de todo el mundo, pero la oferta de trabajadores con las habilidades necesarias no sigue el mismo ritmo

- Diferencia de participación mujeres y hombres según categoría ocupacional
- Diferencia de ingresos mujeres vs. hombres en un mismo cargo (brecha salarial)
- Diferencia entre mujeres y hombres en tipo de jornada
- Diferencia entre mujeres y hombres en tipo de contratación
- Diferencia entre mujeres y hombres en tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidado no remunerado
- Brecha salarial, personas con discapacidad.

Brechas a las que se suma un problema fundamental, la violencia y acoso sexual en el ámbito laboral, que acarrearán efectos negativos en la participación y permanencia de las mujeres en el trabajo.

B. Elaboración y aplicación de una encuesta a RRHH de las empresas de energía.

La encuesta virtual a **RRHH de las empresas** enviada a empresas, organismos e instituciones del sector de energía obtuvo una respuesta de 57 informantes, la gran mayoría fueron empresas privadas, lo que dio un amplio panorama de la situación laboral por sexo.

En un primer recuento por regiones administrativas del país, del total de personas contratadas en forma directa e indirecta por las 57 entidades informantes, las mujeres son el 21,3% de ellas. Localizadas en primer lugar en la Región Metropolitana y Valparaíso, y luego en dos grandes zonas: en el norte del país considerando las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama y en el sur, en tres regiones no contiguas que son Biobío, Los Lagos y Magallanes. La participación de mujeres entre los contratados varió entre un máximo de 29,1% en la Región Metropolitana y un mínimo de 8,9% en Los Ríos.

La información obtenida puso en evidencia la heterogeneidad dentro del sector y fue analizada a nivel regional y nacional, lo que permitió la comparación entre regiones. Por otro lado, se analizó la información de acuerdo con el tamaño de las empresas, midiendo algunas brechas, en particular la brecha salarial entre mujeres y hombres y en distintos puestos y cargos de la escala de jerarquía ocupacional, al interior de cada una de ellas, procedimiento más preciso que la obtención de promedios generales de las empresas.

C. Elaboración y aplicación de un cuestionario a mujeres profesionales y técnicas

Elaboración y aplicación de un cuestionario a 168 mujeres profesionales y técnicas del sector para conocer las características sociodemográficas y su opinión sobre sus itinerarios educativos y laborales, la percepción de obstáculos en el acceso, permanencia y promoción asociados a las menores oportunidades y menor reconocimiento de las mujeres como trabajadoras en igualdad de condiciones con los hombres. También se indagó sobre las políticas y comportamientos referidos a la equidad de género en sus empresas.

Además, las encuestadas expresaron sus aprensiones y posibilidades de estabilidad y progreso en el sector energético, en particular en energías renovables.

D. Entrevistas semiestructuradas

Se entrevistaron a 17 mujeres y dos hombres de distintos sectores del ecosistema de energía: a) Los principales responsables de gestionar la institucionalidad de género en el Ministerio de energía; b) responsables de género de seremis regionales; c) profesionales y técnicas de diferentes categorías ocupacionales en las empresas, y dos empresarias. Las entrevistas tenían por objetivo revelar las vivencias, interpretaciones y significados que las entrevistadas de regiones y de la Región metropolitana atribuyen a experiencias laborales. Otro objetivo fue el de reconstruir los itinerarios laborales posibles en el sector de acuerdo con su socialización, formación profesional o técnica, trayectoria laboral previa y su ubicación en la jerarquía ocupacional. Por otra parte, las entrevistas a

personas responsables de las políticas de género en el ministerio y en la agencia de sostenibilidad energética tenían por objetivo conocer el diseño de la estrategia de inclusión de género en la institucionalidad, sus características y etapas y los desafíos que enfrentan.

10.3. Principales Resultados

A. Participación laboral

La participación nacional de las mujeres en el sector energético es de 21.3% y varía según el tamaño de las empresas. En aquellas con menos de 10 trabajadore/as alcanza el 48,4%, en las que tienen sobre 200 es solo de 19,7%.

La participación laboral difiere por regiones. Es mayor en la Región Metropolitana (29,1%), en Los Lagos (25,9%) y en Arica y Parinacota (21,7%). Por otro lado, la proporción de mujeres dentro de cada categoría laboral es más alta entre los administrativos/as (45,2%), profesionales (31,2%), gerentes (24,9%) y jefaturas (22,3%).

Estos resultados son positivos en la medida que se advierte la presencia en el sector de mujeres profesionales en posiciones de jefaturas, gerencia, alta gerencia, las que constituyen una minoría crítica que puede afectar la organización productiva, la cultura laboral, visibilizar las necesidades de las mujeres y servir de modelos a otras de ellas. Sin embargo, es preocupante el bajo volumen y proporción de técnicas y operarias, lo que muestra la segregación laboral y vocacional, y la menor demanda de trabajo para mujeres de menores niveles de educación.

En relación con los salarios se observa la conveniencia de analizar las brechas por estamentos y al interior de una misma empresa. En síntesis, si bien se observan mejores prácticas salariales, no obstante, persisten las brechas.

B. Percepciones sobre la igualdad de género

La encuesta virtual a 168 profesionales y técnicas del sector energético mostró que se desempeñan en Jefaturas y Alta Dirección, en funciones de Gestión estratégica y Proyectos, en áreas de Docencia e investigación, como especialistas y Técnicas, en el área de Ciencias Humanas, en Operaciones y supervisión y en Administración y Finanzas.

Las entrevistadas hacen una evaluación positiva de su experiencia laboral, aunque perciban desigualdades de género en relación con sus pares hombres. Un 62,3% de las encuestadas considera que su trabajo es reconocido de manera positiva, pero, un 37,2% percibe un reconocimiento escaso o nulo. Un elevado porcentaje (71,9%) manifiesta que se siente respetada y valorada en su lugar de trabajo. Sin embargo, un 39,2% ha observado estereotipos de género y comportamientos sexistas en relación con la apariencia, descalificación y subestimación profesional, discriminación en las áreas técnicas, exclusión y trato desigual en las labores.

La percepción de la igualdad con sus pares hombres no es homogénea y está fuertemente relacionada con las categorías ocupacionales y su posición en el proceso de trabajo, lo que pone de manifiesto la persistencia de la segregación sexual horizontal y vertical del trabajo y los sesgos de género en la asignación de grados de prestigio a las diferentes ocupaciones. La percepción de desigualdades de género es mayor en los espacios masculinizados y de mayor prestigio como es el caso de la Docencia e investigación. Por el contrario, la gran mayoría de profesionales que ocupan cargos de **Jefaturas y Alta dirección y Administrativos y finanzas** y puestos en **Operaciones y Supervisión** perciben menos desigualdades y consideran que las empresas están muy comprometidas con las temáticas de género. El 70% de las profesionales y técnicas que se desempeñan en **Docencia e investigación** señaló que las oportunidades de promoción iguales para mujeres que hombres son esporádicas o inexistentes

mientras que solo el 30% de quienes ocupan cargos de **Jefaturas y Alta Dirección** notó limitaciones en estas oportunidades iguales. De la misma manera, quienes más perciben la existencia de una diferencia salarial entre géneros son las mujeres en Docencia e Investigación (60%). Por el contrario, quienes advierten menos diferencia son aquellas que ocupan cargos en Operaciones y Supervisión (13%) y en Administración y finanzas (14%).

Otro aspecto de la desigualdad de género en el trabajo a destacar se refiere a la percepción del impacto o tensión que perciben las profesionales y técnicas entre su trabajo remunerado y sus responsabilidades familiares, tal como lo expresó 54% de las encuestadas que tienen responsabilidades familiares, quienes sienten que estas han afectado su trayectoria profesional, ya sea de manera importante (10%) u ocasional (44%).

Otro elemento importante de la experiencia laboral de las encuestadas se refiere a las respuestas dadas sobre temas vinculados con la violencia de género en el trabajo. Un porcentaje significativo de ellas (**39,2%**) **ha percibido comentarios o comportamientos sexistas** en su ambiente de trabajo, porcentaje no menor si se piensa en políticas contra la discriminación y la violencia laboral y de género que sería necesario fortalecer o implementar en las organizaciones, instituciones, empresas, que conforman el sector energético.

Sobre este mismo tema, el **33%** de las encuestadas declara **haber sido víctima o testigo de acoso sexual en el lugar de trabajo**, mostrando la persistencia de un problema grave en el ambiente laboral. Este porcentaje constituiría lo que se conoce como una minoría crítica que facilita el reconocimiento de nuevos problemas y comportamientos en un espacio masculino.

En breve, las mujeres profesionales y técnicas que ejercen cargos de jefatura, y en puestos en los que se les reconoce su formación, competencias comparativas y habilidades blandas, se sienten más valoradas. La situación contraria se da con las mujeres que se desempeñan en ocupaciones y categorías que suponen formación y habilidades y características masculinas. En estos espacios se sienten menos valoradas y sometidas a mecanismos de exclusión. Algunos de los nudos críticos más importantes de la experiencia laboral de las mujeres se refieren a la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar y la violencia ejercida hacia las mujeres.

C. Las barreras, inequidades de género en las trayectorias laborales

Las entrevistadas trabajan en grandes o medianas empresas y/o en la Agencia de Energía Sustentable, organización sin fines de lucro. Algunas de ellas pertenecen a la red de mujeres y energía. Son profesionales en ciencias sociales, de ingeniería y de oficios técnicos. La mayoría tiene estudios universitarios y post graduación: diplomados, magíster y en algunos casos doctorados. Otras han iniciado sus estudios en instituciones de educación técnica y han continuado perfeccionándose permanentemente. Sus edades se distribuyen entre 30 años a 50 años; muchas tienen una trayectoria laboral previa de más de diez años en minería o en actividades de comunicación, gestión y educación. Solamente una ingeniera eléctrica fue contactada por una gran empresa debido a su género y rendimiento universitario. Dos de nuestras entrevistadas que provienen de las ciencias sociales tienen formación y experiencia laboral en temas de género, criterio que empieza a exigirse en las contrataciones para personal a cargo de políticas y proyectos de género. Tienen arreglos familiares diversos. Algunas son jefas de hogar sin pareja, a cargo de hijos propios o de familiares, otras son jóvenes con pareja con un hijo o sin hijos y las más jóvenes han decidido postergar su maternidad en función de su desarrollo profesional, personal y/o de pareja.

La mayoría de las entrevistadas aprecia la importancia y la dimensión social de su trabajo y en tanto mujeres comparten el compromiso de visibilizar, formar y reconocer los aportes de las mujeres en el sector y en los entornos sociales que habitan. Todas ellas están satisfechas de su capacidad y fuerza

para enfrentar los problemas; tienen confianza en sus capacidades, en sus iniciativas y capacidad de resiliencia. Cuatro entrevistadas que ingresaron inicialmente a grandes o medianas empresas en la minería, en trabajos de mecánica o sanitarias, se retiraron del sector por conflictos laborales con sus compañeros y jefes.

A partir de la heterogeneidad de experiencias y vivencias y de los itinerarios de las entrevistadas, fue posible crear distintos perfiles que ilustran los realizables recorridos de las mujeres en el sector: 1). Profesionales. Distinguimos las trayectorias de las mujeres que provienen de ciencias sociales o humanas, del área de comunicación, gestión y educación. 2) Mujeres de las ingenierías. 3) Mujeres técnicas que trabajan en terreno. 4) Propietarias de pequeñas empresarias.

La socialización y la formación profesional de las mujeres que vienen de las ciencias sociales tienen continuidad con las tareas desempeñadas al interior de las empresas en actividades de gestión interna, comunicación con el entorno y el manejo de relaciones con personas y colectividades. Todas coinciden en los aspectos positivos de su ingreso asociados a la estabilidad, ingresos y las posibilidades de formación y capacitación en nuevas tecnologías de comunicación y gestión. También reconocen el apoyo de empresas y funcionarios en momentos personales críticos como enfermedades. Igualmente coinciden en el significado positivo que tiene la presencia de mujeres en el sector energético al visibilizar los aportes de las mujeres y constituir un modelo para nuevas generaciones.

En el caso de las ingenieras existe una mayor discontinuidad entre la socialización previa de las mujeres (representaciones y normas de género en los entornos sociales inmediatos) y durante el ingreso a espacios laborales masculinizados se pone en duda sus capacidades profesionales y técnicas. También son sometidas a una cultura grupal con sesgos muy masculinos manifiestos en el lenguaje, en el tipo de bromas y la referencia a la corporalidad de las mujeres.

Las ingenieras, técnicas u operarias que realizan trabajo de supervisión de los sistemas de transmisión, instalación de sistemas fotovoltaicos, ejecutan obras de construcción civil, y en terreno son escasas. Las condiciones de trabajo son más difíciles, viven lejos de las ciudades, el tiempo de traslado es más largo y hasta hace poco tiempo las condiciones infraestructurales no eran adecuadas para las mujeres, Pero sobre todo ellas enfrentaron con más fuerza la desconfianza, y el rechazo de sus pares masculinos, lenguajes con connotaciones sexistas, bromas de doble sentido y referencia moral a sus comportamientos.

Las empresarias entrevistadas trabajaban en el sector de mecánica o minería y se retiraron debido al carácter tóxico de los ambientes laborales de las empresas en que trabajaban.

En síntesis, las profesionales que provienen de las ciencias sociales y desempeñan actividades de gestión, de comunicación y relacionamiento público son mejor evaluadas y reconocidas como trabajadoras. Las ingenieras, sobre todo eléctricas y de ejecución, son menos reconocidas en sus capacidades y permanentemente deben dar muestra de sus competencias. Las técnicas y trabajadoras en terreno develan el peso de una cultura sexista y en algunas ocasiones una falta de infraestructura adecuada a sus necesidades

Es preocupante la baja presencia de mujeres como técnicas y operarias, que de alguna manera está tratando de ser contrarrestada con las políticas de capacitación en oficios requeridos por la industria.

D. Políticas de género

El ministerio de Energía, para dar cumplimiento al compromiso del Estado de Chile con los objetivos de desarrollo sustentable 2030 y en particular con el objetivo 5.” Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres “, inicia el proceso de institucionalización al interior del ministerio, se

elaboran las agendas energía +mujeres, se forma una mesa Inter divisional de género. Luego de un primer diagnóstico del sector y la elaboración de un Plan de Acción de género se forma una mesa público-privada en la que participan empresas del sector que se comprometen voluntariamente a aplicar el Plan. Desde su creación han participado más de 100 empresas y otras instituciones.

La creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos (2023) cuyo objetivo es integrar de manera transversal el enfoque de género en las políticas del sector energético marcó un hito decisivo del proceso. En colaboración con otras divisiones, esta oficina ha incorporado el enfoque de género en la formulación de nuevas políticas energéticas, como la Política Nacional de Energía y el Plan Nacional de Hidrógeno Verde.

La estrategia de Institucionalización se sustenta en los siguientes ejes interrelacionados entre sí: a) aprobación de leyes y marcos normativos para dar estabilidad y predictibilidad a las actividades desarrolladas; b) consolidación y modernización del sistema de gestión y gobernanza; c) formación de capital humano y género; y finalmente, d) promoción del liderazgo de las mujeres del sector y de fuerza política a través de nuevas formas de asociatividad.

La capacitación en capital Humano juega un rol fundamental en la formación técnica de las mujeres, y a partir de experiencias piloto están capacitando a mujeres en oficios tales como instalador eléctrico clase D, o instaladores de sistemas solares fotovoltaicos, o instaladores de sistemas solares térmico, mecánica automotriz y manejo de artefactos de leña y pellet, todos estos oficios son certificados por la subsecretaría eléctrica y combustibles (SEC) y no tienen riesgos de ser reemplazados a mediano plazo. Las licitaciones de capacitación incluyen criterios de género y definen cupos para mujeres, flexibilizando además los requisitos de ingresos para que una mayor diversidad de personas participe, entre otras, jefas de hogar o amas de casa con baja escolaridad.

Un último eje está orientado a: a) dotar de visibilidad a las mujeres como agentes de la transición energética, b) promover el liderazgo mediante la realización de campañas, publicaciones, programas de mentoría, c) la sensibilización y debates sobre el tema a través de seminarios nacionales e internacionales donde se intercambian conocimientos, experiencias y se avanza en estrategias comunes, d) fortalecer redes en torno al género y energía que producen información y materiales de políticas de género. La conformación de una red de mujeres y energía se inicia en torno a un chat de mujeres que adquirió personería jurídica tras el aumento creciente de la membresía.

E. La descentralización de la agenda de género

El papel de los seremis y la conformación de las mesas público/ privado a nivel regional contribuyen a la descentralización de las políticas de energía +mujeres y el plan de acción a las diversas realidades locales. En las mesas participan la responsable de género + energía y/o de capital humano, funcionarios de otras seremis afines, grandes empresas e instituciones educativas y de capacitación técnica (INACAP, Duoc), representantes de municipalidades y agencias y redes de mujeres.

La articulación de distintos tipos de actores y el carácter intersectorial de los representantes del estado facilitan el intercambio de experiencias, conocimientos y puntos de vista sobre las estrategias de inclusión de mujeres en el proceso de transición energética. La presencia de universidades, de Inacap y colegios técnicos permite adecuar los contenidos en la educación técnica a las nuevas necesidades de las empresas del sector, lo que eventualmente mejora el desenlace laboral de los y las estudiantes.

F. Las políticas de género implementadas por las empresas

En los datos obtenidos de la encuesta a RRHH de las empresas se observa un aumento significativo de las que han implementado políticas y medidas de género desde el año 2023. El 75% de las 57 empresas encuestadas informan sobre la existencia de planes de acción o políticas de género; el 53% cuenta con políticas hacia personas con discapacidad, el 40% tiene políticas de conciliación entre trabajo remunerado y familia, y el 40% adopta políticas hacia diversidades genéricas. Las empresas también declaran sobre la elaboración y aplicación de códigos de conducta antidiscriminación de género (71,9% de las empresas), la adecuación de la infraestructura laboral y de los servicios tales como baños, ropa de trabajo para la incorporación de las mujeres a las empresas (61,4%), así como medidas referidas a remuneraciones con el propósito de resguardar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en cargos de igual valor (61,4%). No obstante, las políticas no están necesariamente implementadas porque solo el 14% de las empresas ha iniciado el proceso de certificación de la norma NCH3262 de carácter sistémico que da seguimiento a las políticas que afectan las barreras estructurales, al propiciar la inclusión del género en los sistemas de gestión empresarial.

Las mujeres encuestadas reconocen la existencia de políticas de género que las han beneficiado y el apoyo de sus jefes en caso de problemas. El **80%** se siente respaldada por su empresa para denunciar comportamientos inapropiados, indicando un avance importante en el apoyo institucional. Pero, todavía un 20% de mujeres se sienten inseguras sobre denunciar estos comportamientos. Estas últimas respuestas se vincularían en cierta medida con la percepción que tienen sobre el compromiso de la empresa, institución, con la equidad de género. El **72%** de las encuestadas califica a su organización como **"muy comprometida" con la equidad de género**, reflejando un esfuerzo positivo en este ámbito. Nuevamente aquí, las respuestas difieren según el cargo o puesto que se ocupe, por ejemplo: el 44% de las profesionales y técnicas que ocupan cargos de **Docencia e Investigación** tienen una percepción negativa del compromiso de las empresas con los temas de género. El **31%** de quienes están en áreas de **Ciencias Humanas** considera que las organizaciones están "Poco comprometidas". Por el contrario, la gran mayoría de quienes ocupan cargos de **Jefaturas y Alta dirección**, en **Administración y finanzas y puestos en Operaciones y Supervisión** consideran que las empresas están muy comprometidas con las temáticas de género.

Finalmente, las encuestadas señalaron cuáles son las políticas más promovidas en las empresas para fomentar la igualdad de género. En primer lugar, figura la capacitación en igualdad de género (63%), seguida por la flexibilidad horaria (52,7%) y los programas de mentoría para mujeres (50,9%). Con menor frecuencia se mencionan las políticas más estrictas contra la discriminación (35,5%), los protocolos contra la violencia y la existencia de un plan de acción de género institucional (ambas 30,2%).

Además, sobre este mismo tema, un altísimo porcentaje (80%) considera que las mujeres que usan políticas de conciliación (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas, lo que se explicaría por la no valoración o integración de las necesidades y tareas reproductivas en los espacios de trabajo construidos sobre un modelo de trabajo masculino. Aunque, el **71%** de las profesionales y técnicas encuestadas considera que su empresa ofrece suficiente apoyo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, **un 29% señala que este apoyo no es suficiente**, lo que indica que hay áreas donde se puede fortalecer la implementación de políticas de conciliación y de corresponsabilidad.

Al referirse a las políticas, las profesionales y técnicas encuestadas señalan dos limitaciones importantes. En algunas circunstancias las medidas de políticas pueden afectarlas negativamente a largo plazo. Por ejemplo, si las políticas de conciliación se dirigen solo a las mujeres puede reforzarse la asignación exclusiva a ellas de estas tareas, desincentivando la corresponsabilidad; el retiro de los espacios presenciales de trabajo y su reemplazo por trabajos híbridos pueden excluirlas de las

oportunidades de la toma de decisiones y afectar su reconocimiento como trabajadora en condiciones de igualdad. Por otra parte, sin abordar los estereotipos de género ni entender el carácter relacional del género, las medidas a favor de la igualdad pueden interpretarse como privilegios que atentan contra el mérito y suscitar resistencias de parte de los trabajadores respecto a la igualdad de género.

Por otro lado, algunas entrevistadas señalaron la distancia que existe entre los discursos y las normas y su implementación. Las personas encargadas de implementarlas las interpretan a través de sus percepciones, opiniones y sesgos de género. El aprobar una norma o una política no significa cambiar inmediatamente los comportamientos habituales ni cambiar las formas y hábitos de relacionamiento diario.

10.4. Obstáculos, Barreras y Brechas de género

Este diagnóstico comprobó la existencia de diferentes tipos de barreras que impiden a las mujeres el acceso, promoción y movilidad a distintas categorías ocupacionales y niveles de jefatura y dirección en condiciones de igualdad con los hombres y a trabajar en ambientes seguros y sin discriminación.

Las barreras y las brechas se derivan principalmente del doble trabajo de las mujeres, de la división sexual del trabajo, de los discursos y representaciones que afirman la diferencia radical entre mujeres y hombres, y de las normas que distribuyen oportunidades y regulan las relaciones cotidianas. La interiorización de normas y representaciones de género, formación de hábitos, vivencias y sentimientos dan lugar a bajas expectativas, vivencias de inseguridad para asumir responsabilidades, temor a la sanción y pérdida de reconocimiento.

La superación de las barreras y las brechas engloba dimensiones racionales y volitivas, pero también moviliza conocimientos, emociones y temores y exige transformaciones a distintos niveles: de las representaciones y normas de género que orientan desde la primera infancia la socialización, de los discursos sobre lo femenino y masculino, de la aprobación de nuevos marcos y reglas jurídicos, de cambios en la organización del trabajo y del clima cultural y organizacional en las empresas y de las propias percepciones que las mujeres tienen de sí mismas y de los hombres y viceversa.

El estudio identificó las siguientes brechas:

- a) **Brecha de participación laboral** de las mujeres, que constituyen el 21.7% de las personas contratadas directa e indirectamente.
- b) **Segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.** La información sobre contrataciones por categoría ocupacional para el personal contratado directamente (mes de agosto de 2024) señala que las brechas son menores⁵⁹ en los cargos administrativos (ellas son el 43.7%) y en los profesionales (31.6%), aumentando la brecha en los cargos técnicos (4.7%) y entre los operarios (2.9%).
- c) **Brecha de participación en los altos cargos o cargos de liderazgo.** Sólo un 20.6% de cargos en alta gerencia (gerencias de primera línea) son ocupados por mujeres, en los de gerentes son el 24.8% y en las jefaturas el 22.3%.
- d) **Brechas de participación en los gobiernos corporativos de las empresas.** Un 20% de los directores titulares son mujeres, 19% de los socios, 21% de los propietarios, indican que en este nivel las mujeres llenan menos de una cuarta parte de los cupos de dirección de las empresas.
- e) **Brechas salariales entre mujeres y hombres en un mismo nivel ocupacional.** Con una gran dispersión en las condiciones laborales de las empresas (subgrupo de actividad económica,

⁵⁹ Brecha = 0; cuando la proporción de mujeres alcanza al 50%.

tamaño, pertenencia a grupos internacionales) se presentan brechas promedio simple por empresa y categoría que muestran los mayores valores en contra de las mujeres en el nivel de profesionales (14,1%), Técnicos (11,0%), para bajar a 9,9% en el caso de las gerencias y 4,1% en el de jefaturas. En los cargos administrativos el promedio resulta mayor para las mujeres.

- f) **Situación de grupos de protección.** No se definen brechas al nivel de la empresa, aunque a nivel poblacional se puede aspirar a una tasa de participación laboral igual al resto de la población, sin embargo, se constata que las personas con discapacidad representan solo el 0.75% del total de contratados de la muestra. En el caso de las mujeres con discapacidad contratadas, representan el 0.18% del total de contratados, porcentaje significativamente menor.
- g) **Brechas en las modalidades de trabajo.** El 56% de los hombres sólo trabaja presencialmente, y el 30% de las mujeres tiene esta modalidad de trabajo, brecha que se complementa con la mayor actividad de tipo híbrido que ellas desempeñan. Esta brecha aumenta significativamente en los niveles directivos: el 50% de los hombres sólo trabajan presencialmente, frente al 10% de las mujeres.
- h) **Brechas en los tipos de jornada.** Las mujeres son una proporción menor de quienes trabajan con jornada completa que los hombres, dado que el 64% del total de las trabajadoras mujeres tienen jornada completa, vs. el 86% de los trabajadores hombres.

11. Recomendaciones

Los principios y lineamientos de políticas y las estrategias de género propuestas por las organizaciones del Ministerio de Energía, los organismos autónomos y modalidades de colaboración público-privada, y la presencia de redes de mujeres en energía dan cuenta de una adecuada comprensión de la complejidad de los objetivos propuestos. Se ha considerado: 1) la heterogeneidad de los actores del ecosistema, las mesas de colaboración público privado y la descentralización de las agendas de género; 2) la importancia otorgada a la gestión, seguimiento y evaluación de las políticas a través de sistemas modernos; 3) los programas de formación y capacitación a mujeres que están en distintas posiciones de la cadena de valor de las energías; 4) la voluntad de asociación de las entrevistadas y su compromiso de trabajar por el cambio de la posición desigual de las mujeres.

La complejidad de la incorporación de las mujeres y otros grupos excluidos en condiciones de igualdad y seguridad se manifiesta en el carácter acumulativo y gradual del proceso. Los logros avanzados en los marcos jurídicos, en los sistemas de gestión, información y capacitación, así como en la amplitud y variedad de los actores concernidos tienen un carácter acumulativo y gradual. Desde este punto de vista, los procesos de descentralización y la generación de las mesas público-privadas constituyen una adecuada estrategia de legitimación de las políticas de igualdad de género y la formación de una red de mujeres y energía es un factor importante que da visibilidad y aumenta la autoconfianza personal y grupal como agente de cambios.

Sin embargo, un desafío importante es garantizar la heterogeneidad de actores presentes en el proceso. El estudio muestra la reiteración de la segregación sexual y el desconocimiento de las capacidades y valor de las mujeres en algunos espacios profesionales o laborales muy masculinizados. También advierte sobre la escasa presencia de mujeres en determinadas funciones que requieren una alta comprensión de los temas energéticos: son escasas las técnicas y operarias.

Por otro lado, se corre el riesgo de que la discusión del tema y del diseño de las estrategias sea realizada mayoritariamente por mujeres y que para el resto de los actores concernidos los problemas de la desigualdad de género sean interpretados como problemas específicos de las mujeres y no como un problema de jerarquía y relación social entre los géneros que afecta también a los hombres y al conjunto de la institucionalidad. Los temores y resistencias al cambio deben ser parte de las reflexiones de futuro.

Los actores potencialmente concernidos trascienden el sector de energía y obligan al ministerio a influir y coordinarse con instituciones educativas, atender a la situación de mujeres en empresas subcontratadas o de servicios y las propuestas y necesidades de los distintos grupos de mujeres en colectividades sociales y comunidades indígenas.

Otro desafío lo constituyen las normas que regulan las interacciones entre distintos actores públicos y privados que doten de previsibilidad a los procesos y faciliten la planificación y evaluación de las metas propuestas.

Finalmente, un tema fundamental se refiere a los sistemas de recolección, análisis y difusión de información sobre las situaciones de las mujeres en el sector y los avances logrados, así como también de los resultados inesperados o aparentemente contradictorios, que esclarecen nuevas dimensiones de los problemas. Al respecto, las recomendaciones son las siguientes:

Sobre información y evaluaciones

A. Desde el ministerio, reforzado por las mesas público-privadas

- Seguimiento anual de la implementación de políticas de género en las empresas mediante algún cuestionario similar a las preguntas sobre políticas en las empresas de la encuesta a RRHH que tuvo buena acogida, preguntas que fueron contestadas por la mayoría de las empresas.
- Establecer convenios con organismos oficiales, especialmente el INE, para sumar esfuerzos de información a la encuesta anual ENEGA que realiza el INE a un censo de empresas del sector energético y que ya tiene información sobre personal contratado y subcontratado, por sexo, y sus respectivos montos de remuneraciones. Estudiar la necesidad de nuevas preguntas que necesiten un seguimiento anual para conocer su evolución anual en el conjunto de empresas estadísticamente comparable y negociar su incorporación a ENEGA.

B. Desde las mesas público-privadas y la Oficina de Género y Derechos Humanos y otras direcciones del Ministerio hacia las empresas

- Pedir evaluaciones a las empresas para que estudien y comuniquen los impactos en el personal, por sexo y especialidades, de los cambios en las formas de gestión por la incorporación de técnicas informáticas.
- Seguimiento de la contratación de personas con discapacidades de distinto tipo, por sexo y de las medidas materiales necesarias para su desempeño laboral, información que hasta hoy es deficitaria y no ha sido relevada.
- Impulsar mecanismos de consulta de las empresas a trabajadores y trabajadoras para mantener una información actualizada de necesidades y problemas por un lado y de sugerencias y aportes, por el otro.

C. Reforzar la información sobre la evolución de la actividad en regiones mediante recomendaciones del ministerio y las redes hacia las empresas:

- Impulsar en las empresas con locaciones en regiones distintas de la Metropolitana la preocupación para que los sistemas de información mantengan al día las condiciones del personal que labora allí: contrataciones, despidos, traslados, remuneraciones, promociones, todo ello por sexo.
- Recomendar en las mesas de género y otras instancias que la descentralización a las regiones que las empresas lleven a cabo ya sea en instalaciones permanentes o en obras temporales, implique un esfuerzo por contratar personal que vive en la región, por intentar dirigir ofertas hacia las mujeres, por informar sobre las faltas de personal especializado y coordinar con el Ministerio en la región y otras instancias las acciones de formación necesarias.

12. Referencias bibliográficas

Abastible. (2021). Reporte de Sostenibilidad 2021. Abastible. https://abastible.cl/wp-content/uploads/2022/12/Abastible-RS2021_compressed.pdf

Archambault, A., McManus, R., & Sturgess, M. (2018). FEMINIST ELECTRIFICATION: Gender planning for pro-women outcomes in rural electrification. EarthSpark International. <http://www.enejipepla.com/1/post/2018/11/feminist-electrification.html>

Asociación Uruguaya de Energías Renovables. (2024). AUME. AUME. Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía. <https://www.auder.org.uy/AUME.html>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Secretaria de Energía de México (SENER) | Género en Infraestructura. Género e Infraestructura. <https://generoeninfraestructura.iadb.org/sector/54/proyectos/secretaria-de-energia-de-mexico-sener>

BID. Energía para el Futuro.2024. Cómo desarrollar infraestructura inclusiva con perspectiva LGBTQI+ <https://blogs.iadb.org/energia/es/como-desarrollar-infraestructura-inclusiva-con-perspectiva-lgbtqi/>

Benavides, L., Vinasco, S., & Albornoz, L. (with Banco Interamericano de Desarrollo & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). (2020). LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO (Ministerio de Energía y Minas). <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>

Baptista D., Franco A, Rosas D. 2021. ¿Cómo fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde los servicios públicos de empleo? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

BP. (2023). Reporte de Sostenibilidad 2023. Bp Global. <https://www.bp.com/en/global/corporate/sustainability/safety.html>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Schuschny, A., Segura, K., & Yujato, M. (2020). Panorama energético de América Latina y el Caribe 2020. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2020/>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Segura, K., & Yujato, M. (2019a). Panorama energético de América Latina Y El Caribe 2019. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2019/>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Segura, K., & Yujato, M. (2019b, enero 17). Panorama energético de América Latina y El Caribe 2018. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2018/>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Segura, K., & Yujato, M. (2021). Panorama energético de América Latina y el Caribe 2021. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2021/>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Segura, K., & Yujato, M. (2022). Panorama energético de América Latina y el Caribe 2022. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2021-2/>

Castillo, T., García, F., Mosquera, L., Rivadeneira, T., Segura, K., & Yujato, M. (2023). Panorama energético de América Latina y el Caribe 2023. <https://www.olade.org/publicaciones/panorama-energetico-de-america-latina-y-el-caribe-2023/>

CEPAL. (2020). Mujeres y energía ((LC/MEX/TS.2020/7)). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45377-mujeres-energia>

CEPAL. (2024). Tiempo total de trabajo [Text]. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

Dehays, J., & Schuschny, A. (2019). DTO 2019/008 Pobreza energética en América Latina y el Caribe. Una propuesta de indicadores que midan el acceso a la energía con enfoque de desigualdad social y de género (Organización Latinoamericana de Energía, Ed.). <https://www.olade.org/publicaciones/dto-2019-008-pobreza-energetica-en-america-latina-y-el-caribe-una-propuesta-de-indicadores-que-midan-el-acceso-a-la-energia-con-enfoque-de-desigualdad-social-y-de-genero/>

DEUMAN & Centro de Estudios de la Mujer [CEM]. (2018). Estudio Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en el Sector Energético | Ministerio de Energía. Ministerio de Energía y Gobierno de Chile. <https://energia.gob.cl/documentos/estudio-diagnostico-de-la-situacion-de-insercion-de-la-mujer-en-el-sector-energetico>

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU, 2019/1158, CONSIL, EP, 188 OJ L 15 (2019). <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>

Energía Estratégica. (2021). Ingenieras Solares: Una iniciativa de Panamá para ampliar la capacitación y el acceso a las renovables. Energía Estratégica. <https://www.energiaestrategica.com/ingenieras-solares-una-iniciativa-de-panama-para-ampliar-la-capacitacion-y-el-acceso-a-las-renovables/>

Energía Estratégica. (2023). El Consejo colombiano de mujeres en energía celebra su primer aniversario. Energía Estratégica. <https://www.energiaestrategica.com/el-consejo-colombiano-de-mujeres-en-energia-celebra-su-primer-aniversario/>

ENGIE. (2023). Diversity & Inclusion Report. Engie.com. <https://www.engie.com/en/diversity-and-inclusion>

ENGIE. (2024). Folleto Corporativo ENGIE. https://www.engiemexico.com/documents/Folleto_Corporativo2024_Digital_3_478449dc44.pdf

ENGIE. (2024a). Mujeres mexicanas brillan en el sector energético. Noticias ENGIE 2024. <https://www.engiemexico.com/noticias/mujeres-promesa>

Equinor. (2022). Annual Report 2022. <https://www.equinor.com/investors/annual-reports>

European Commission. (2024, septiembre 30). EU action for equal pay. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en

European Commission Directorate-General for Research and Innovation, Gareis, K., Dashja, E., Hüsing, T., Popov, P., Schulz, C., Pollitzer, E., Borchgrevink, H., Striebing, C., Schraudner, M., Voigt, N., Gorgels, S., Danne, O., Morales, O., Müller, I., Hausner, B., & Badieijaryani, A. (2024). Gender balance in the R&I

field to improve the role of women in the energy transition: Executive summary : policy briefs. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/475784>

European Institute for Gender Equality. (2023). Gender Statistics Database. Browse Gender Statistics. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

European Patent Office. (2022). PATSTAT | epo.org. PATSTAT. Backbone data set for statistical analysis. <https://www.epo.org/en/searching-for-patents/business/patstat#tab-1>

Fundación Chile Mujeres, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, & Organización Internacional del Trabajo. (2024, marzo 18). V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile. <https://www.economia.gob.cl/2024/03/18/v-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-mientras-mas-aumenta-el-nivel-de-responsabilidad-disminuye-la-presencia-de-mujeres.htm>

Fundación Descúbreme, 2019. Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf>

García Mora, M.E., Schwartz Orellana S., y Freire, G. 2021. Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Grupo Banco Mundial. Washington.

Gobierno de Chile. (2022). Programa de Gobierno 2022-2026 de Chile. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/programa-de-gobierno-2022-2026-de-chile>

Gobierno de la Ciudad de México & Secretaría de las Mujeres. (2024). Secretaria de las Mujeres de la Ciudad de México. Secretaria de las Mujeres de la Ciudad de México. <https://semujeres.cdmx.gob.mx>

Gobierno de México. (2017). NIÑASTEM. Niñas Stem Pueden. https://ninastem.aprende.sep.gob.mx/en/demo/home_

Hydro Québec. (2023). Annual Report 2023. Hydro-Québec. <https://www.hydroquebec.com/>

INEGI. (2023). CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES DE MÉXICO 2022 (Comunicado de prensa 704/23; Número 704/23, p. 7). <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CSTNRHM/CSTNRHM2022.pdf>

Instituto Mexicano Para La Competitividad. (2023). Mujeres en STEM en los estados. IMCO. <https://imco.org.mx/mujeres-en-stem-en-los-estados/>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). Novena Encuesta Laboral, Encla 2019. DT - Publicaciones. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-119454.html>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Encuesta Nacional Anual de Electricidad, Gas y Agua, ENEGA. <https://datos.gob.cl/dataset/encuesta-nacional-anual-de-electricidad-gas-y-agua-enea>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). Banco de datos de la Encuesta Nacional de Empleo. <https://bancodatosene.ine.cl/>

International Energy Agency. (2023). Understanding gender gaps in the energy sector. A Critical Issue in Energy Employment and Access. Energy and Gender. <https://www.iea.org/spotlights/understanding-gender-gaps-in-the-energy-sector>

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

International Energy Agency. (2024). Gender and Energy Data Explorer – Data Tools. IEA50 Gender and Energy Data Explorer. <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer>

IPSE. (2024). Mujeres energéticas. IPSE. <https://ipse.gov.co/mujeres-energeticas/>

IPSE. (2024a). Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas—IPSE. <https://ipse.gov.co/>

Kabeer, N. (2012). Women’s economic empowerment and inclusive growth: Labour markets and enterprise development - GSDRC. <https://gsdrc.org/document-library/womens-economic-empowerment-and-inclusive-growth-labour-markets-and-enterprise-development/>

Larrea, S. (2013). Estrategia de equidad de género de la Secretaría Permanente de OLADE. OLADE. <https://www.olade.org/publicaciones/estrategia-de-equidad-de-genero-de-olade/>

Mckinsey & Company. 2023. Mujeres en el lugar de trabajo.

México Evalúa. (2021). Las mujeres en la economía: De este tamaño es la brecha. México Evalúa. <https://www.mexicoevalua.org/las-mujeres-en-la-economia-de-este-tamano-es-la-brecha/>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Trabajo Casen 2022. Encuesta de caracterización socioeconómica nacional. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>

Ministerio de Energía. (2016). Energía 2050: Política Energética de Chile. https://www.energia.gob.cl/sites/default/files/energia_2050_-_politica_energetica_de_chile.pdf

Ministerio de Energía. (2022a). Anuario Energía+Mujer & Mujeres en Minería: Avances 2021 y Desafíos 2022. <https://energia.gob.cl/documentos-energia-mas-mujer/2022-anuario-energiamujer-mujeres-en-mineria-avances-2021-y-desafios-2022>

Ministerio de Energía. (2022b). Transición Energética de Chile: Política Energética Nacional. <https://energia.gob.cl/energia2050>

Ministerio de Energía. (2024). Energía más Mujer | Ministerio de Energía. <https://energia.gob.cl/Energ%C3%ADam%C3%A1sMujer>

Ministerio de Energía. (2022a). Agenda Energía 2022—2026. <https://energia.gob.cl/documentos/agenda-energia-2022-2026>

Ministerio de Industria, Energía y Minería. (2018). Presentaron el proyecto Mujeres Electricistas. Ministerio de Industria, Energía y Minería. <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/noticias/presentaron-proyecto-mujeres-electricistas>

Ministerio de Industria, Energía y Minería. (2022). Se relanzará el capítulo nacional de Women in Nuclear (WiN), en el marco de ARCAL. Ministerio de Industria, Energía y Minería. <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/noticias/se-relanzara-capitulo-nacional-women-in-nuclear-win-marco-arc>

Ministério de Minas e Energia. (2021). Petrobras vence a edição 2021 do Prêmio WEPS Brasil. Ministério de Minas e Energia. <https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/noticias/petrobras-vence-a-edicao-2021-do-premio-weps-brasil>

Ministerio de Minas y Energía. (2024). Se reactiva el Comité de Asuntos de Género del Sector Minero Energético. Minenergía Noticias. <https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/se-reactiva-el-comit%C3%A9-de-asuntos-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico/>

Mujeres en Energía Renovable México. (2024). Mujeres en Energía Renovable México. <https://mermx.org/Inicio>

Mujeres en Energías Renovables Colombia. (2024). Mujeres en Energías Renovables Colombia. <https://mujeresenenergiasrenovables.co/>

Mujeres en energías renovables en Latinoamérica. (2024). MERL. MERL. <https://merlatam.net/>

Naturgas. (2023). Las mujeres son líderes en la industria del gas natural en Colombia y continúan haciendo historia. Naturgas - Asociación Colombiana de Gas Natural. <https://naturgas.com.co/las-mujeres-son-lideres-en-la-industria-del-gas-natural-en-colombia-y-continuan-haciendo-historia/>

OECD. (2019). Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands [Text]. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands_204235cf-en

OECD. (2023). Joining Forces for Gender Equality. What is holding us back? OECD. https://www.oecd.org/en/publications/2023/05/joining-forces-for-gender-equality_bb1768d0.html

OECD. (2024). Igualdad de género en Costa Rica: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9a6523a7-es>

OECD. (2023a). Igualdad de género en Colombia: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado. OECD Publishing. https://www.oecd.org/es/publications/2023/09/gender-equality-in-colombia_3b4e5573.html

OECD. (2023b). OECD Dashboard on Gender Gaps. OECD. <https://www.oecd.org/en/data/dashboards/gender-dashboard.html>

OECD. (2024a). OECD Family Database. Key characteristics of parental leave systems. OECD. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>

Pilgrim, G., Nicholson, D.-J., Johnstone, N., & Nghiem, A. (2021, mayo 20). Women in senior management roles at energy firms remains stubbornly low, but efforts to improve gender diversity are moving apace – Analysis. IEA. <https://www.iea.org/commentaries/women-in-senior-management-roles-at-energy-firms-remains-stubbornly-low-but-efforts-to-improve-gender-diversity-are-moving-apace>

PNUD. (2024). Sesgos codificados: La subrepresentación de las mujeres en STEM en América Latina y el Caribe. UNDP. <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/sesgos-codificados-la-subrepresentacion-de-las-mujeres-en-stem-en-america-latina-y-el-caribe>

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

PwC. (2024). Women in Work Index 2024. Desenmascarando las desigualdades: Las brechas salariales entre hombres y mujeres. Estudio PwC | Chile. <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/wome-in-work-2024/Women-in-Work-2024-PwC-Chile.pdf>

Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética. (2024). REDMERE A.C. <https://www.muieresenergia.org/>

Rojas, A. V., & Siles, J. (2014). Guía sobre Género y Energía para Capacitadoras(es) y Gestoras(es) de Políticas Públicas y Proyectos (ENERGIA, OLADE Y UICN). <https://www.olade.org/publicaciones/guia-sobre-genero-y-energia-para-capacitadoras-y-gestoras-de-politicas-publicas-y-proyectos/>

Sánchez, A. M. (2024). La desigual participación de las mujeres en el sector energía de México. Una mirada desde las transiciones energéticas, 1940-2020. El Semestre de las Especializaciones, 5(2), 227-262. https://www.depfe.unam.mx/especializaciones/revista/5-2-2024/05_GE_Sanchez-Hernandez.pdf

Shell. (2022). Shell Annual Report and Accounts 2022. Shell Annual Report and Accounts 2022. <https://reports.shell.com/annual-report/2022>

Siroit, G., & Irazábal, I. (2022). Las brechas de género del sector minero energético en Colombia. Energía para el Futuro - BID. <https://blogs.iadb.org/energia/es/las-brechas-de-genero-del-sector-minero-energetico-en-colombia/>

Sistema de Cuidados. (2022). Conocé el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Sistema de Cuidados. <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/comunicacion/publicaciones/conoce-sistema-nacional-integrado-cuidados>

Statkraft. (2023). Sustainability Report. <https://www.statkraft.com/sustainability/reporting-and-publications/>

Suncor Energy. (2023). Annual Report. Suncor. <https://www.suncor.com/en-ca/news-and-stories/publications>

Superintendencia de Seguridad Social. (2024). Boletín de Estadísticas de Seguridad Social de la Superintendencia de Seguridad Social. SUSESO: Publicaciones. <https://www.suseso.cl/607/w3-propertyvalue-10362.html>

Tenorio, K. (2023). VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO EN CONTRA DE LAS MUJERES (Número 403). <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>

UN Women & International Labour Organization. (2020). The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment | WEPs. <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>

Vaca-Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>

World Economic Forum. (2022). These 4 charts show the energy sector’s gender gap and what needs to change. Equity, Diversity and Inclusion. <https://www.weforum.org/agenda/2022/11/gender-gap-energy-sector/>

World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

World Economic Forum. (2022a). Global Gender Gap Report 2022. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>

World Economic Forum. (2023a). The Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

Dang, H.-A. H., & Nguyen, C. V. (2021). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World Development*, 140, Article 105296. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105296>

Enciso-Alfaro, S.-Y., Marhroub, S., Martínez-Córdoba, P.-J., & García-Sánchez, I.-M. (2024). The effect of COVID-19 on employment: A bibliometric review of a she-cession. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(4), 3444–3467. <https://doi.org/10.1002/csr.2756>

13. Anexos

13.1. Cuestionario a recursos humanos de las empresas

Anexo 1. Cuestionario a recursos humanos de las empresas

CUESTIONARIO A RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS	
<p>Diseñada por el Centro de Estudios de la Mujer y DEUMAN consultora para el Ministerio de Energía - Chile en el marco de la consultoría “Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético” del Plan Energía + Mujer. Encuesta realizada con fines estadísticos asegurando confidencialidad de los datos individuales que no serán publicados como tales. La encuesta se puede leer y contestar en el orden que desee, se puede cambiar y corregir respuestas hasta su envío definitivo.</p>	
Información actual mensual:	Septiembre, 2024
	Otro: _____ (Último mes disponible)
Información actual anual:	2023

1. **Identificación de la Institución o empresa, Institución u Organización.** Estos datos de identificación serán utilizados solamente para comunicarnos con él o la informante. Después de recibir la encuesta contestada serán borrados y reemplazados por un número correlativo en la base de datos.

Datos de la empresa, Institución u Organización	
RUT	
Razón social	
Nombre fantasía	
Dirección de la Casa Matriz	Ciudad Región Calle
Persona responsable de la encuesta	
Nombre	
Cargo	
Correo electrónico	
Teléfono	

2. **Localización geográfica y personal total.** Se pide el personal total, contratado directamente y subcontratado para las actividades corrientes, al 31 de agosto de 2024, (1) según región donde se localiza su trabajo. No incluir personal temporal que trabaje en obras de inversión o ampliaciones.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Región	N° de personas Total	N° Hombres	N° Mujeres
Arica y Parinacota			
Tarapacá			
Antofagasta			
Atacama			
Coquimbo			
Valparaíso			
Metropolitana.			
O'Higgins.			
Maule			
Ñuble			
Biobío			
Araucanía.			
Los Ríos			
Los Lagos			
Aysén			
Magallanes y Antártica Chilena			
Suma Total			

(1) Personal al 30 de septiembre de 2024, o a la fecha más cercana con información disponible (indicar la fecha exacta: _____). Incluir también al personal subcontratado.

3. Actividad económica principal:

Actividad económica principal: Marque con "X" según corresponda (una alternativa con la que se identifique más la organización):

Energía renovable	
Energía no renovable (fósiles)	
Otra	

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Rubros: Marque con "X" una o más alternativas según corresponda:

Generación	Eólica	Distribución	Distribuidora
	Solar		Cooperativa
	Concentración solar de potencia	Transmisión	Nacional
	Hidroeléctrica		Zonal
	Pequeños medios de generación		Dedicada
	Nuclear	Transversal	Normativa (regulación)
	Geotermia		Evaluación de impacto ambiental
	Mareomotriz	Almacenamiento	Térmico
Hidrocarburos (gas natural, licuado, diésel, carbón)	Eléctrico		
Almacenamiento (Subsector)	Eficiencia energética		Mecánico
	Hidrógeno Verde		Químico
	Calor y frío	Electroquímico	
	Biomasa	Comercializadora	
Electromovilidad			

4. Tipo de institución:

Marque con una "X" la opción que corresponda:

Empresa privada	Sociedad Anónima
	Sociedad Limitada
	Cooperativa
	Otra: _____
Empresa pública	
Servicio público (CNE, SEC, CCHEN)	
Otra (indicar)	

5. Participación y compromisos de género con Ministerio de Energía u otras Instancias públicas o privadas de coordinación de género:

Marque con una "X" la opción que corresponda:

Instancia	Sí la conoce	Participa y/o tiene compromiso			
Instancia	Marque “X” si conoce la instancia	Sí	No	Año de inicio	No aplica
Oficina de género y derechos humanos del Ministerio de Energía					
Asociación de Mujeres en Energía de Chile AG					
ONU Mujeres					
Red de Mujeres en Hidrógeno Verde					
Mesa Nacional de Mujer y Minería					
Mesa Nacional de Género y Cambio Climático					
Otras:					

A CONTINUACIÓN, LE SOLICITAMOS INFORMACIÓN CUANTITATIVA SOBRE LA DOTACIÓN DE PERSONAL EN SU EMPRESA: 9 PREGUNTAS.

6. Personas en el gobierno corporativo de la empresa, institución u organización. Gobierno corporativo, directores(as), socios(as).

Indique el número de personas en cada categoría, desglosado por sexo, al 31 de agosto de 2024.

Categoría	Total	Hombres	Mujeres
Directorio			
Directores(as) titulares			
Directores(as) suplentes			
Socios(as)			
Propietarios(as)			
Otra:			

7. Personal contratado directa o indirectamente

Indique el número de personas por sexo, categoría y contratación directa o indirecta (subcontratación) (*) al 31 de agosto de 2024

Categoría	Contratado/a directamente			Contratación indirecta (*)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea)						
Gerentes						
Jefaturas						
Profesionales						

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Técnicos/as						
Administrativos/as						
Operarios/as						
Auxiliares y Otros servicios						
Total						

(*) Personal provisto por otra empresa para proyecto o servicio.

Alta Gerencia (Gerentes de primera línea): Gerencia general y demás ejecutivos principales

Gerentes: Gerencia, subgerencia o unidad equivalente, a su cargo hay divisiones, departamentos o equivalentes

Jefaturas: A cargo de una división o equivalente, por ejemplo, jefes de unidades, jefes de áreas.

Profesionales: Calificación laboral con conocimientos especializados y formalizados con grado académico superior, no incluidos en las categorías anteriores y forman parte de una unidad, división o equivalente.

Técnicos/as: Calificación laboral especializada y formalizada por título técnico de nivel superior no incluidos en las categorías anteriores y que forman parte de una unidad, división o equivalente.

Administrativos/as: Realiza tareas de apoyo a las unidades de que forman parte, no incluido en las categorías anteriores, por ejemplo, personal de secretaría o asistencia administrativa, entre otros.

Operarios/as: Realizan trabajos de tipo manual o que requieren esfuerzo físico

Auxiliares y otros servicios: Sin calificación profesional o técnica prestan servicios anexos al giro, como aseo, mantención o despacho de correspondencia.

8. En el personal contratado directamente, ¿Hay trabajadores que ocupen cupos destinados a personas con discapacidad?

Indique la cantidad de trabajadores con alguna discapacidad de tipo físico, mental, visual, auditiva, síndrome de Down, múltiple u otras discapacidades.

Personas con discapacidad	Marque con X donde corresponda
No hay	
No sabe	
Sí hay	
Número de hombres	
Número de mujeres	

9. Número de personas contratadas directamente por tipo de contrato al 30/08/2024 y número de contrataciones y número de desvinculaciones y renuncias voluntarias durante el año 2024 hasta el 31 de agosto.

Indique la cantidad de trabajadores por tipo de contrato, desglosado por sexo.

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Tipo de contrato	Al 30/9/2024	Desde enero hasta septiembre de 2024	
	Número de personas con contrato vigente	Número de contrataciones	Número de desvinculaciones
Indefinido			
Hombres			
Mujeres			
A plazo fijo			
Hombres			
Mujeres			
Por obra o proyecto			
Hombres			
Mujeres			
Honorarios y Otros			
Hombres			
Mujeres			
Total			
Hombres			
Mujeres			

10. Número de personas contratadas directamente que trabajaron en las siguientes modalidades durante el mes de agosto de 2024.

Indique la cantidad de trabajadores por tipo de modalidad de trabajo, desglosado por sexo.

Categoría	Sólo Presencial	Sólo Teletrabajo	Híbrido: presencial y teletrabajo	Total
Alta Gerencia, Gerentes y jefaturas				
Hombres				
Mujeres				
Profesionales				
Hombres				
Mujeres				
Técnicos(as)				
Hombres				
Mujeres				
Administrativos(as)				
Hombres				
Mujeres				
Operarios(as)				
Hombres				
Mujeres				
Auxiliares y otros servicios				
Hombres				
Mujeres				
Total				

Hombres				
Mujeres				

11. Número de Personas contratadas directamente por tipo de jornada que cumplieron en agosto de 2024.

Indique la cantidad de trabajadores por tipo de jornada, desglosado por sexo.

Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres
Jornada completa, distribuida en no más de 6 ni menos de 5 días.			
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada completa (*)			
Jornada parcial (hasta 30 horas a la semana)			
Otras			
Total			

(*) Corresponde a jornadas con una distribución distinta a la de la jornada ordinaria, que se utilizan en determinadas faenas. Se caracterizan por un mayor número de días seguidos de trabajo y un consiguiente mayor número de días seguidos de descanso.

12. Número de personas contratadas directamente que trabajaron en turnos nocturnos y/o en días de descanso en el mes de septiembre 2024.

Indique la cantidad de trabajadores que trabajaron en turnos nocturnos y/o días de descanso, desglosado por sexo.

Categoría	Turnos nocturnos			Jornadas en días descanso		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alta Gerencia, Gerentes y jefaturas						
Profesionales						
Técnicos						
Administrativos						
Operarios						
Auxiliares y Otros servicios						
Total						

13. Sueldo u honorario bruto mensual según categoría de personal contratado directamente con jornada completa por sexo. Promedios en agosto de 2024.

Indique la cantidad de trabajadores con jornada ordinaria (completa) y el promedio de sueldo u honorario bruto percibido en agosto de 2024, desglosada por sexo.

Categoría	Número de contratados directamente con jornada completa	Promedio sueldo u honorario bruto en agosto 2024
Alta Gerencia y Gerentes		
Hombres		
Mujeres		
Jefaturas		
Hombres		
Mujeres		
Profesionales		
Hombres		
Mujeres		
Técnicos		

Resultados estadísticos preliminares

“Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético”

Hombres		
Mujeres		
Administrativos		
Hombres		
Mujeres		
Operarios		
Hombres		
Mujeres		
Auxiliares y Otros servicios		
Hombres		
Mujeres		
Total		
Hombres		
Mujeres		

14. Sueldo bruto mensual promedio del personal contratado directamente con jornada parcial. Mes de agosto de 2024.

Indique la cantidad de trabajadores con jornada parcial y el promedio de sueldo bruto en agosto de 2024, desglosada por sexo.

Categoría	Número de contratados directamente con jornada completa	Promedio sueldo u honorario bruto en agosto 2024
Alta Gerencia y Gerentes		
Hombres		
Mujeres		
Jefaturas		
Hombres		
Mujeres		
Profesionales		
Hombres		
Mujeres		
Técnicos		
Hombres		
Mujeres		
Administrativos		
Hombres		
Mujeres		
Operarios		
Hombres		
Mujeres		
Auxiliares y Otros servicios		
Hombres		
Mujeres		
Total		
Hombres		

Mujeres

A CONTINUACIÓN, LE SOLICITAMOS INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y ACCIONES O MEDIDAS DE RECURSOS HUMANOS EN SU EMPRESA, INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN

15. ¿Ha adoptado la empresa, institución u organización algunas políticas sobre asuntos de género e inclusión?

Marque con una "X" la opción que corresponda según la fecha de inicio. En caso de que no haya adoptado ninguna, pasar a la siguiente pregunta:

Políticas o medidas vigentes este año	Desde antes de 2023	Entre 2023 y 2024
Tener Plan de acción y/o política de género		
Desarrollar iniciativas de formación sobre enfoque de género		
Elaborar código de conducta antidiscriminación de género		
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, etc		

16. Conciliación trabajo remunerado y familia

Marque con una "X" la opción que corresponda:

Políticas o medidas vigentes este año	No	Sí	Observaciones
¿La empresa tiene una política explícita de conciliación?			
¿Está adherida a la norma NCH 3262 (*)			
¿Otorga algún beneficio adicional a trabajadores de ambos sexos para atender a situaciones familiares?			
¿Dispone de facilidades para que los padres y madres cumplan sus responsabilidades parentales, tales como salas de cuidado y alimentación para bebés, mudadores, otras, ...?			
¿Se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?			
¿Hay hombres que hayan hecho uso de facilidades parentales este año?			Cuántos:
¿Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales?			
Otra, indique cuál			

(*) La Norma chilena NCh 3262-2012 regula el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

17. Violencia de género.

Marque con una "X" la opción que corresponda.

Resultados estadísticos preliminares

"Estudio de identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético"

Políticas o medidas	No	Sí
¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral de género y su seguimiento? (denuncia y sanción)		
¿Cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual y su seguimiento? (denuncia y sanción)		
¿Cuenta con protocolos para la prevención y derivación de los casos de violencia intrafamiliar entre sus trabajadores/as?		
¿Cuenta con protocolos de actuación (denuncia y sanción) de casos de violencia intrafamiliar?		

18. Promoción y remuneraciones.

Marque con una "X" la opción que corresponda.

Políticas o medidas	No	Sí
Tiene una política de remuneraciones con el propósito de resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en cargos de igual valor		
Entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres		
Revisar los sistemas de promoción y ascensos e incorporar criterios de género		
Aumentar la representación femenina en comités de selección de personal		
Revisar y quitar sesgos de género en los descriptores y perfiles de los puestos de trabajo		
Monitorear la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo		
Aplicar programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres		
Recopilar información sobre brechas salariales y definir política salarial		
Aplicar procedimientos de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres		
Otro		

19. Inclusión: ¿Se contempla en la empresa acciones para la inclusión laboral de algunos de los siguientes grupos?

Marque con una "X" la opción que corresponda.

Personas	No	Si	Describa brevemente la acción
Diversidades sexo genéricas (LGBTIQ+)			
Con alguna discapacidad física, mental, visual, auditiva, síndrome de Down, múltiple, otras			
Proveniente de pueblos originarios de Chile			
Migrantes recientes			
Mayores de 65			
En rehabilitación por alguna adicción			
Otro: _____			

20. Áreas en las cuales se han recibido reclamaciones/denuncias durante este año 2024.

Indique el número de denuncias o reclamaciones recibidas durante este año 2024.

Denuncia o reclamación por	Sí		Ninguna
	De mujeres	De hombres	
Discriminación salarial			
Acoso sexual			
Acoso laboral			
Discriminación por embarazo, permisos y otras acciones de conciliación con la vida familiar			
Discriminación en procesos de promociones y ascensos			
Discriminación en despidos			
Discriminación por discapacidad			
Discriminación por origen étnico			
Discriminación por orientación sexual (LGBTIQ+)			
Otra: _____			

21. ¿Se han llevado a cabo acciones hacia afuera de la empresa para mejorar la especialización de mujeres en energía?

Marque con una "X" la opción que corresponda. En caso de que no exista ninguna acción, pase a la pregunta siguiente.

Acciones	Desde antes de 2023	Entre 2023 y 2024
Ha adherido a convenios con universidades para promoción de mujeres en STEM		
Ha financiado becas para estudios o capacitaciones a mujeres		
Ha aumentado la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en el sector		
Ha desarrollado programas de mentoría y/o liderazgo para mujeres		
Otro:		

Y FINALMENTE SOLICITAMOS SU OPINIÓN SOBRE EL ESTADO ACTUAL Y PROYECCIÓN FUTURA DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA

22. ¿Tuvo algún efecto el covid19 en la estructura ocupacional de la empresa que afectara la participación de mujeres?

Marque con una "X" la opción que corresponda.

<input type="checkbox"/>	Mejóro
<input type="checkbox"/>	Empeoró
<input type="checkbox"/>	No afectó

23. ¿Considera que la continua inclusión de nuevas tecnologías afecta la participación de las mujeres en la empresa y/o en el sector energético? Marque con una "X" la opción que corresponda.

	Sí, les abre oportunidades
	Sí, limita sus oportunidades
	No las afecta

- a. **¿Considera que hay cambios en las habilidades del personal necesarias para la transición energética?** Marque con una "X" la opción que corresponda.

Alcance	No	Sí	Cuales
En su empresa			
En general en el sector energético			

- b. **Nombre tres (3) de las principales ocupaciones que experimentarán cambios, indicando el tipo de cambio (por ejemplo, desaparecer, reciclarse, necesidad de capacitación) y cómo estos cambios afectarán el empleo de mujeres**

Ocupación	Tipo de cambio			Favorece el empleo de mujeres		
	Desaparición	Reciclado	Capacitación	Sí	No	No sabe
1.						
2.						
3.						

- c. **Cuáles son las principales ocupaciones emergentes en su empresa indicando si considera que podrían ser ocupadas por mujeres. Mencione máximo 3.**

Ocupación emergente	Podría ser ocupada por mujeres		
	Sí	No	No sabe
1.			
2.			
3.			

- **En cuáles ocupaciones en su empresa se enfrenta con escasez de oferta de personal apto para llenar vacantes y si dicha escasez dificulta la incorporación de mujeres. Mencione máximo 3.**

1.
2.
3.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

Link de acceso es: <https://forms.gle/MDAiPG7w9e8NroAm7>

13.2. Pauta entrevista a Jefaturas y/o RR.HH. de las empresas.

Anexo 2. Pauta entrevista a Jefaturas y/o RR.HH. de las empresas.

PAUTA ENTREVISTA: Jefe de Personal o Recursos Humanos	
PRESENTACION	
<p>Esta entrevista se realiza en el marco del estudio "Identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético, para el Ministerio de Energía". Tiene por objetivo mostrar los cambios en la organización del trabajo de las empresas energéticas implementados a partir del primer diagnóstico (2017), preferentemente los asociados a transformaciones tecnológicas y a los efectos de la pandemia. Las preguntas se enfocan a identificar los efectos de estos cambios en los obstáculos y brechas de género.</p> <p>Las entrevistas serán aplicadas a directivos o jefes de recursos humanos de empresas grandes, medianas y pequeñas de la región metropolitana y al menos de otra región, que estén integradas a la mesa público privada de energía más género.</p>	
CONSENTIMIENTO INFORMADO y PERMISO PARA GRABAR	
<p>Toda la información que usted proporcione será analizada de manera completamente anónima. Usted nunca podrá ser identificado/a, no le solicitaremos su nombre y tampoco será revelado su cargo. Asimismo, la entrevista es de carácter voluntario y confidencial.</p>	
1.Transformaciones que han acontecido en los últimos años preferentemente los asociados a cambios tecnológicos (digitales y AI) y la pandemia que han influido en la situación laboral y condiciones de trabajo de las mujeres en la empresa	<p>a. Cambios en la organización del trabajo: distribución de mujeres y hombres a lo largo de la producción; ingreso de mujeres a espacios masculinizados y viceversa; eliminación de puestos de trabajo; nuevas modalidades en las jornadas de trabajo.</p> <p>b. Aplicación de las nuevas normas de género aprobadas a nivel legal: conocimiento sobre ellas y acciones para aplicarlas (Mostrar cuáles son)</p> <p>c. Políticas de capacitación y promoción, cambios ocurridos en los últimos años. Nuevos contenidos</p> <p>d. Cambios en los discursos y estereotipos de género.</p>
2.Mujeres en la organización del trabajo	<p>Aportes y ventajas comparativas de las mujeres como integrantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - directorios, gerencias, jefaturas - líneas de producción - equipos de comunicación - servicios administrativos (secretarías, contadoras) - de relacionamiento con las comunidades, y - equipos legales.
3. Políticas institucionales de género	<p>a. Elaboración de nuevos modelos de gestión y cambios en las políticas de recursos humanos;</p> <p>b. Mecanismos de seguimiento y uso de indicadores de los resultados de las nuevas políticas de igualdad de género.</p> <p>c. Políticas que favorecen los temas de articulación de trabajo de cuidado doméstico y familiar dirigidas a mujeres, hombres y otros grupos.</p> <p>d. Políticas referidas a la violencia en el lugar del trabajo: contenidos, instancias de denuncia, protocolos.</p> <p>e. Políticas destinadas al cambio del clima cultural: discursos, estereotipos, interacciones; referirse al acoso y violencia</p> <p>f. Mecanismos de consulta sobre la satisfacción o insatisfacción de mujeres y hombres frente a las políticas de género y nuevas propuestas.</p>

<p>4. Otras Políticas de inclusión</p>	<p>a. Políticas que favorecen la incorporación de personas con una discapacidad</p> <p>b. Políticas que favorecen la inclusión de personas LGBTQ+ (diversidades sexo-genéricas)</p> <p>c. Políticas que favorecen inclusión de personas pertenecientes a pueblos originarios</p> <p>d. Políticas dirigidas a cualquier otro grupo de personas que requiera inclusión</p>
<p>Desafíos y oportunidades en el sector: consecuencias en la situación laboral de las mujeres</p>	<p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el proceso de transición energética para garantizar la equidad de género y la implementación de políticas a favor de la diversidad?</p>
<p>Capacitación y empleo</p>	<p>¿Qué habilidades y competencias son necesarias para los profesionales del sector energético en la era de la transición energética?</p> <p>¿Qué oportunidades de empleo y carrera se abren en el sector energético en los próximos años?</p> <p>¿Qué políticas podrían ser aplicadas para que las nuevas oportunidades de empleo sean distribuidas equitativamente?</p>
<p>Papel que juegan las comunidades locales y la sociedad civil en la toma de decisiones energéticas</p>	<p>¿La empresa promueve la participación de mujeres en los espacios de interrelación con las organizaciones sociales, organizaciones ambientalistas, educativas?</p> <p>¿Qué políticas podría aplicar la empresa para garantizar la participación de mujeres en los espacios de consulta a las comunidades y pueblos indígenas organizados por las empresas?</p> <p>¿Qué políticas o acuerdos podría impulsar para asegurar una distribución equitativa de oportunidades, beneficios y costos entre mujeres y hombres de organizaciones comunales o de pueblos indígenas?</p>

13.3. Pauta entrevista a SEREMIS Regionales

Anexo 3. Pauta entrevista a SEREMIS Regionales

PAUTA ENTREVISTA: SEREMIS REGIONALES MINENERGÍA en que funcionen mesas público privadas	
PRESENTACIÓN	
Esta entrevista se realiza en el marco del estudio "Identificación de brechas de género y enfoque de derechos humanos en el sector energético, para el Ministerio de Energía". Tiene por objetivo mostrar los cambios en la organización del trabajo de las empresas energéticas implementados a partir del primer diagnóstico (2017), preferentemente los asociados a transformaciones tecnológicas y a los efectos de la pandemia. Las preguntas se enfocan a identificar los efectos de estos cambios en los obstáculos y brechas de género.	
CONSENTIMIENTO INFORMADO y PERMISO PARA GRABAR	
Toda la información que usted proporcione será analizada de manera completamente anónima. Usted nunca podrá ser identificado/a, no le solicitaremos su nombre y tampoco será revelado su cargo. Asimismo, la entrevista es de carácter voluntario y confidencial.	
1. Transversalización de género en el conjunto de las actividades desarrolladas por las seremis	Diversas mesas, actividades de capacitación y difusión, distribución de beneficios
2. Sectores, instituciones, con los cuales se coordina preferentemente para avanzar en la implementación de políticas de género	
3. Mapa de actores significativos para avanzar en la igualdad de género:	Públicos y privados, del sistema de educación
4. Funcionamiento de la mesa de energía +mujeres pública privados	Conformada por representantes titulares y suplentes de los Gremios e Instituciones que adhieren al Plan, y son ellos quienes comunican a sus empresas socias los progresos y desafíos de esta hoja de ruta 2030. A esta instancia se suma la relevante presencia y apoyo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
5. Aplicación de Políticas de inclusión en las actividades de la Región	<ul style="list-style-type: none"> a. Políticas que favorecen la incorporación de personas con alguna discapacidad b. Políticas que favorecen la inclusión de personas LGBTQ+(diversidades sexo-genéricas) c. Políticas que favorecen inclusión de personas pertenecientes a pueblos originarios d. ¿A algún otro grupo?

13.4. Cuestionario para trabajadoras y administrativas del sector energía.

Anexo 4. Cuestionario para trabajadoras y administrativas del sector energía.

MUJERES PROFESIONALES, TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS.

A) Datos demográficos y personales

P1. Edad (años cumplidos)

P2. País de origen

Chile

Otro. ¿Cuál?

P3. ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Chile? (años, meses)

P4. ¿Pertenece a alguna diversidad sexo genérica?

Sí

No

P5. ¿Pertenece a algún pueblo originario?

Sí. ¿Cuál?

No

P6. Composición de su hogar. Marque con X o rellene el o los casilleros que corresponda

Composición de su hogar	Sin hijos	Con hijos	Hijos que viven con usted	
			Número	Edades
1. Vive sola				
2. Con pareja				
3. Familia extensa				
4. Otro arreglo de convivencia				

P7. Nivel de Estudios

Técnico Profesional

Universitario completo

Postgrado (Maestría, MBA) Doctorado

Otro (por favor especifique)

B) Itinerario laboral en el sector energía

P8. ¿Cuántos años lleva trabajando en el sector energético?

Menos de 2 años

2 a 5 años

6 a 10 años

Más de 10 años

P9. Cargo actual: (explicitar)

P10. ¿Ejerce alguna jefatura?

Sí

No

Obstáculos y oportunidades en su experiencia personal

P11. ¿Ha tenido las mismas oportunidades que sus colegas hombres para acceder a promociones, aumentos salariales y proyectos relevantes? Marque con X los casilleros que corresponda. Si la pregunta no aplica, explique.

	Promociones	Aumentos salariales	Proyectos relevantes
Siempre			
A menudo			
Rara vez			
Nunca			

P12. ¿Ha recibido el apoyo necesario de sus colegas y supervisores para desarrollarse profesionalmente?

Sí

No

En algunos casos

P13. ¿Siente que su trabajo es valorado por la empresa de manera justa?

Sí, siempre

Sí, a veces

No, en la mayoría de los casos

No, nunca

P14. ¿Se siente respetada y valorada en su lugar de trabajo de la misma manera que sus compañeros hombres?

Siempre

A veces

Nunca

P15. ¿Ha percibido comentarios o comportamientos sexistas en su ambiente laboral?

Sí. Describa algunos

No

P16. ¿Existen áreas específicas del sector energético donde considere que las mujeres tienen un desempeño más destacado que los hombres?

No

Sí. ¿Cuáles?

P17. ¿Y viceversa?

No

Sí. ¿Cuáles?

P18. ¿Considera que las mujeres enfrentan mayores exigencias y control en comparación con sus colegas masculinos, en la empresa y/o en el área en que se desempeña?

- Sí
- No

P19. ¿Cree que en el área de su desempeño existe una *diferencia salarial* entre hombres y mujeres en puestos equivalentes?

- Sí. Describa alguna situación
- No

P20. ¿Alguna vez ha sentido que su salario o bonificaciones no reflejan adecuadamente su nivel de experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos?

- Sí
- No

C) Conciliación trabajo-familia

P21. SI TIENE RESPONSABILIDADES FAMILIARES, ¿Siente que ellas han afectado negativamente su trayectoria profesional?

- No tengo responsabilidades familiares
- Sí, en forma importante
- Sí, en algunas ocasiones
- No, nunca

P22. ¿Considera que las mujeres que hacen uso de políticas de conciliación laboral-familiar (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas?

- Sí
- No

D) Acoso laboral

P23. ¿Ha experimentado o sido testigo de acoso sexual o comentarios inapropiados hacia usted o alguna mujer en el lugar de trabajo? Marque con X lo que corresponda

P23	Acoso sexual	Comentarios inapropiados
No		
Sí, personalmente		
Sí, hacia otra u otras compañeras		

P24. ¿Se siente apoyada por su empresa para reportar comportamientos inapropiados relacionados con el género?

- Sí
- No

E) Efectos de la Pandemia

P25. ¿Siente que la pandemia tuvo efecto en el clima laboral de la institución?

- Sí positivo (mejoró)
- Sí negativo (empeoró)
- No, ninguno

P26. ¿La pandemia tuvo efectos en sus jornadas?

No cambió nada

Sí cambió. ¿Cuáles? Teletrabajo jornadas híbridas

P27. ¿Tuvo la pandemia efecto en sus posibilidades de promoción laboral?

Sí, mejoraron mis posibilidades

Sí, empeoraron mis posibilidades

No, siguieron iguales

F) Apoyo institucional y cultura organizacional

P28. ¿Cómo evalúa el compromiso de su organización con la igualdad de género y la lucha contra la discriminación?

Muy comprometida

Poco comprometida

Nada comprometida

P29. ¿Cuáles de estas políticas son promovidas en su empresa para fomentar la igualdad de género? (marque todas las que existen)

Capacitación en igualdad de género

Programas de mentoría para mujeres

Políticas más estrictas contra la discriminación

Plan de acción de género

Protocolos contra la violencia

Flexibilidad horaria

P30. ¿Considera que la empresa ofrece suficiente apoyo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares?

Sí

No, insuficiente

G) Apoyo institucional y cultura organizacional

P31. ¿Su empresa ofrece programas específicos de mentoría o desarrollo para mujeres en el sector energético?

Sí. ¿Cuáles?

No

P32. ¿Ha notado algún progreso en la equidad de género en su lugar de trabajo durante los últimos años?

Mucho progreso

Algo de progreso

Poco progreso

Ningún progreso

H) Expectativas

P33. ¿Le preocupa la estabilidad de su empleo en el sector energético?

Sí, mucho

Sí, en ocasiones

No, estoy segura

P34. ¿Siente preocupación respecto a cómo la transformación tecnológica (automatización, digitalización) podría afectar su empleo?

Muy preocupada

Algo preocupada

Sin preocupaciones

P35. ¿Qué oportunidades de capacitación consideras más importantes para su desarrollo futuro?

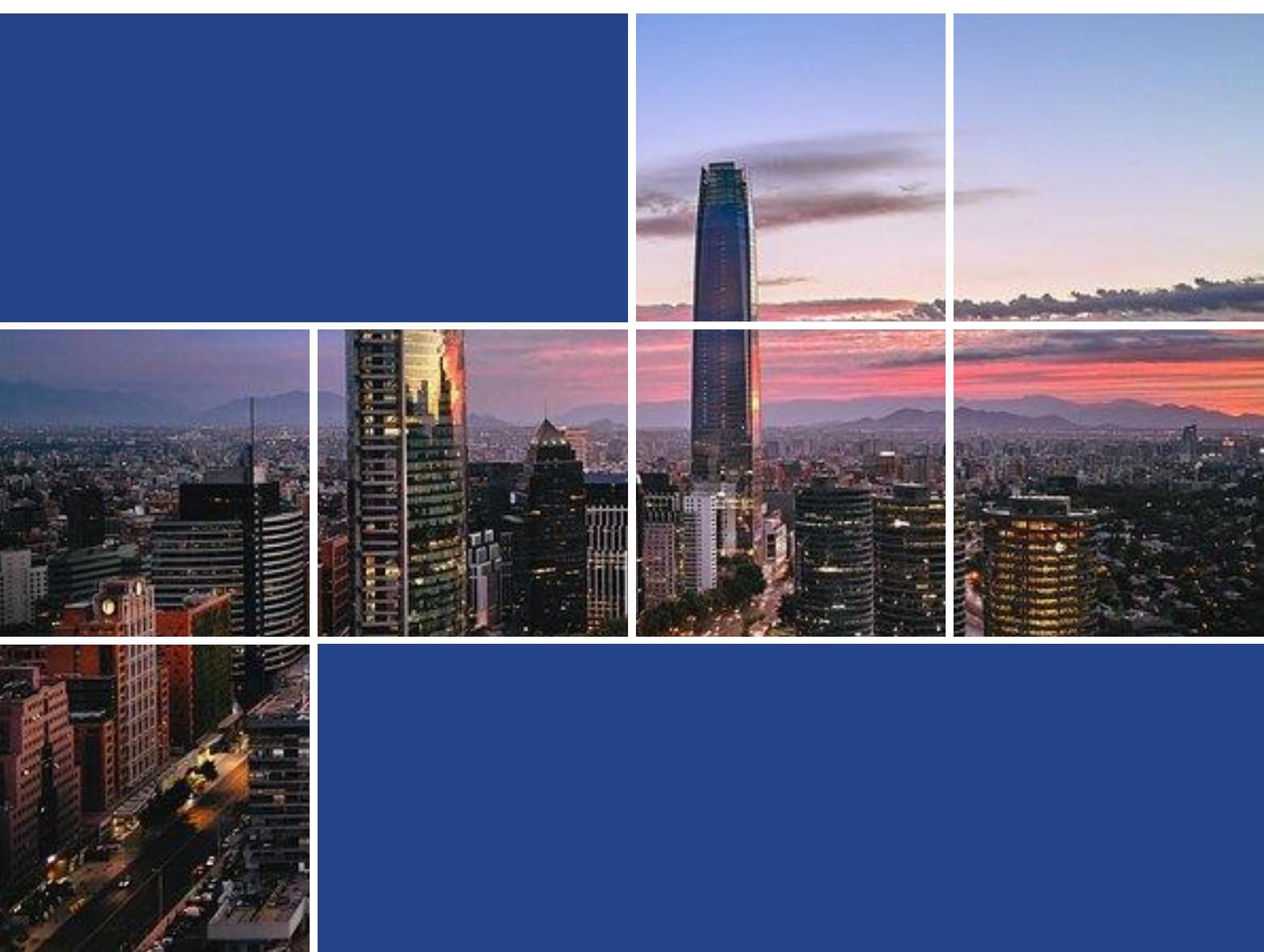
Formación técnica especializada

Habilidades blandas (liderazgo, comunicación)

Gestión y administración

Innovación y tecnología

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



centro de estudios de la mujer



DEUMAN

www.deuman.com