



Mujeres & Energía

Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile

Enero 2024

Colabora



Contenidos

- 3 | Introducción
- 5 | Ficha Metodológica
- 7 | Principales Hallazgos
- 8 | Capítulo I: Motivaciones de entrada y permanencia
- 12 | Capítulo II: Oportunidades de desarrollo y compensación
- 17 | Capítulo III: Conciliación vida laboral-personal
- 20 | Capítulo IV: Cotidianidad de la mujer en el sector energético
- 26 | Conclusiones
- 28 | Bibliografía
- 29 | Anexos



Introducción

Cada día, el sector energético en Chile se consolida como un pilar fundamental para el desarrollo económico y la estabilidad del país.

Este sector cumple un papel crucial al proporcionar la energía necesaria para sustentar la productividad y la competitividad industrial, impulsar la diversificación hacia fuentes más limpias y sostenibles, mejorar la calidad de vida de la población mediante un acceso confiable y asequible a la energía, generar empleo a través de inversiones en infraestructura energética y fortalecer las relaciones comerciales internacionales al asegurar una infraestructura energética sólida y eficiente.

El aporte de este sector es actualmente de un 5,5% del PIB de nuestro país. Si bien esto está lejos del 10% promedio que ha tenido la industria minera en la última década según la International Cooper Association, la industria energética en materia económica está tomando cada vez más un papel importante y con miras en acercarse a ser un aporte más relevante en las arcas fiscales.

Al mismo tiempo, cumple un rol importantísimo al ser uno de los impulsores y ejemplos de implementación de sostenibilidad y reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero. En 2022 el 56% de la contribución de la energía eléctrica producida se generó desde fuentes renovables, junto con una reducción de 22% de gases de efecto invernadero (GEI) en ese mismo año, mejorando así también la calidad de vida de las personas y de sus colaboradores en la búsqueda de ser una industria sostenible.

Respecto a las personas que trabajan en el sector, en 2021 el Ministerio de Energía analizó en particular el subsector de transmisión y distribución, que consideró cerca de 18.500 colaboradores en total. De esta forma, se identificó que hay un desafío importante en el impulsar la participación de mujeres en este espacio. Esta información, al complementarla con el estudio Deuman en 2019, registró que solamente un 23% de las trabajadoras son mujeres.

Estos antecedentes sugieren que esta industria, como muchas otras, todavía mantiene el desafío de entregar mayores espacios de inclusión a las mujeres y lograr una distribución

similar entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo. Tomando esto en consideración y también inspirados por la búsqueda del propósito de construir una sociedad más justa, equitativa y eficiente, es desde donde surge la importancia de llevar a cabo un estudio sobre la situación actual de las mujeres en el sector energético en Chile. Las mujeres, y aquellas que se identifican como mujer, representan una parte significativa de la fuerza laboral, y desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones, el liderazgo, así como en la implementación de soluciones en esta industria que está en constante evolución.

Este estudio tiene como objetivo profundizar en la experiencia laboral de las mujeres en el sector energético, así como en su desarrollo profesional, junto con la conciliación de sus responsabilidades profesionales y personales. Al hacerlo, busca arrojar luces sobre los desafíos que enfrentan, las oportunidades que pueden aprovechar y cómo sus perspectivas pueden contribuir a la mejora del sector en su conjunto. La importancia de este estudio radica en varios

aspectos fundamentales, como entregar datos empíricos que puedan favorecer la equidad de género, la igualdad de oportunidades en el sector, además de fortalecer el desarrollo sostenible del sector de la energía en Chile y fomentar la innovación a través de la diversidad de pensamiento. Adicionalmente, este estudio permite comprender las experiencias laborales de las mujeres, lo que puede ayudar a identificar oportunidades para su crecimiento y desarrollo profesional. Se espera, a su vez, que esta información sea útil para la toma de decisiones estratégicas desde las organizaciones públicas y privadas.

Si bien el presente estudio cuenta con todas estas utilidades y beneficios, el campo debe seguir siendo desarrollado más allá de una instancia puntual. De esta forma, el estudio provee luces sobre temas importantes que afectan a las mujeres dentro del sector energético, y se espera que motive a muchas iniciativas para seguir profundizando en el conocimiento de la experiencia de las mujeres dentro del sector energético, a nivel nacional e internacional.



Ficha Metodológica

Metodología

A través de una metodología mixta que integró datos cuantitativos y cualitativos, se realizó una encuesta de 25 preguntas a un amplio grupo de mujeres trabajadoras del sector energético, y también algunas de ellas participaron en 3 grupos focales de mujeres con el objetivo de estudiar las percepciones y comprender su experiencia laboral en el sector energético.

La encuesta fue realizada en Chile de manera online durante los meses de agosto y septiembre de 2023, participaron 1.161 mujeres que trabajan o trabajaron los últimos años en el sector de energía, en organizaciones de distinta naturaleza, diferentes áreas del negocio, roles y expertise.

Adicionalmente, al final del cuestionario, se las invitó a participar en una etapa cualitativa posterior, realizada durante los meses de septiembre y octubre de 2023, donde 570 mujeres se inscribieron voluntariamente para participar de los focus group, que finalmente levantaron 3 reuniones con las mujeres participantes.

El plan de tabulación cuantitativo considera la revisión y contraste de información según la edad de las encuestadas, antigüedad, región de residencia y nivel de cargo de las participantes.

El instrumento fue diseñado por Deloitte, validado por el equipo de World Energy Council WEC Chile y el Ministerio de Energía.

Gráfico N°1 Distribución por rango etario

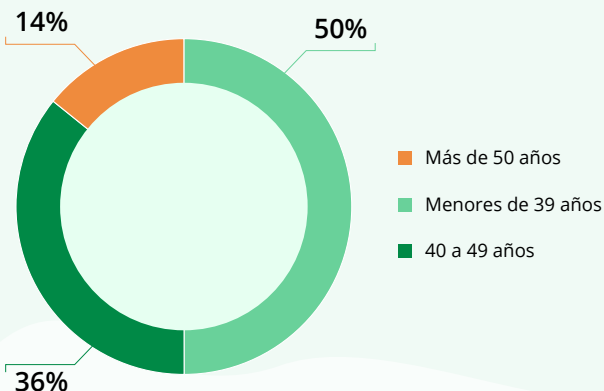


Gráfico N°2: Distribución por región

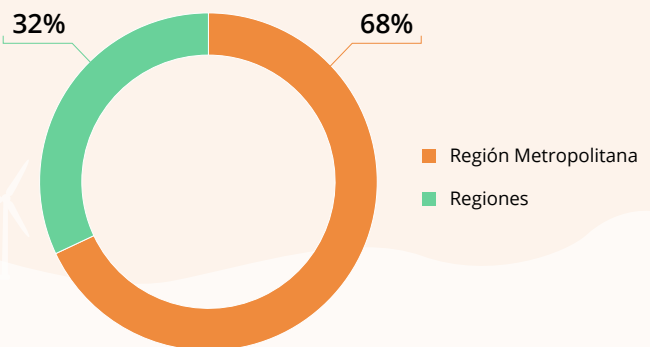


Gráfico N°3: Distribución por antigüedad

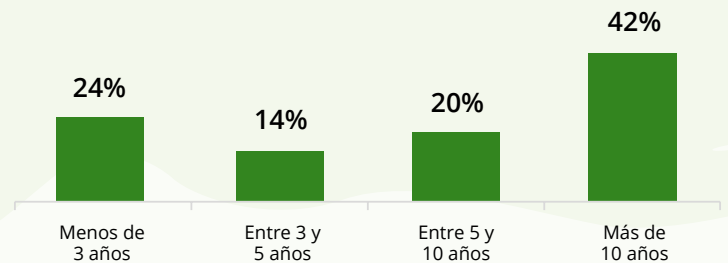
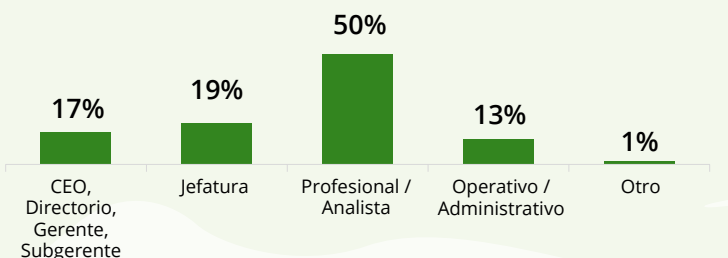


Gráfico N°4: Distribución por perfil de las participantes



Diversidad de la muestra

La diversidad de la muestra refleja un panorama amplio y representativo del sector energético en Chile. Con un 90% de participantes chilenas y un 10% de origen extranjero, la muestra realza la multiculturalidad del sector, destacando la variedad de perspectivas que influyen en la dinámica laboral. Un 97% de las mujeres encuestadas participa actualmente en el sector energético y el otro 3% dejaron la industria hace menos de tres años.

La diversidad étnica también se manifiesta, ya que el 4% se reconoce como parte de algún pueblo originario, subrayando la importancia de considerar la diversidad de identidades y culturas en el entorno laboral. En términos de responsabilidades familiares, el 58% de las participantes tiene a su cargo personas en situación de dependencia, abordando una realidad existente de mujeres que equilibran sus roles profesionales y familiares.

La educación se erige como un punto fuerte, ya que el 92% cuenta con educación universitaria completa, incluyendo

aquellas que han obtenido postgrados, resaltando el alto nivel de profesionalización, la preparación académica y el compromiso con el aprendizaje continuo.

La diversidad contractual, geográfica y otros aspectos laborales se han abordado con la inclusión de participantes con distintos tipos de contrato y lugares de trabajo, subrayando la representación integral de la realidad laboral en el sector energético.

Cabe destacar que la muestra fue obtenida de manera orgánica a través de diferentes plataformas, contactos uno a uno y la técnica de muestreo “bola de nieve”, en la que los participantes son seleccionados de manera no aleatoria y luego se les pide que recomienden a otros posibles participantes, permitiendo que la muestra crezca de manera exponencial.

Figura N°1: Atributos relevantes de la muestra



Principales hallazgos



Existe amplia motivación por las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece el sector.

- 69% declara que las oportunidades de crecimiento profesional fue una de las razones por las cuales deciden ingresar a trabajar en el sector energético. Ésto es más alto para las mujeres del sector operativo/ administrativo (83%).
- Para un 57% lo más gratificante del trabajo en el sector son las oportunidades de crecimiento personal y profesional (siendo más gratificante para 61% de las mujeres de regiones. Y para 64% de las operarias / administrativas).



Percepción favorable de las mujeres respecto a la gestión de talento que otorgan sus trabajos en el sector.

- 59% asegura que se ha sentido apoyada en su desarrollo profesional dentro del sector energético y 58% afirma que se siente respaldada para perseguir metas y objetivos personales en sus carreras.
- 53% declara que sus jefes directos se aseguran de que cada uno/a de los/las trabajadores/as tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional (perfeccionamiento, educación, capacitación).



Nivel moderado/alto de percepción respecto a la conciliación de la vida personal- familiar dentro del sector.

- Así lo afirman las cifras, ya que 82% considera un nivel moderado/ alto de conciliación, y 1 de cada 3 (34%) ha experimentado algún tipo de estigmatización o consecuencias negativas por solicitar y/o hacer uso de medidas de conciliación vida personal-laboral en su trabajo.



Se percibe, en general, como un espacio seguro para trabajar tanto psicológicamente como físicamente.

- Así aseveran las cifras, 74% afirma que no ha experimentado ninguna situación de maltrato, discriminación ni acoso de ningún tipo. Los relatos de los focus group también lo respaldan.

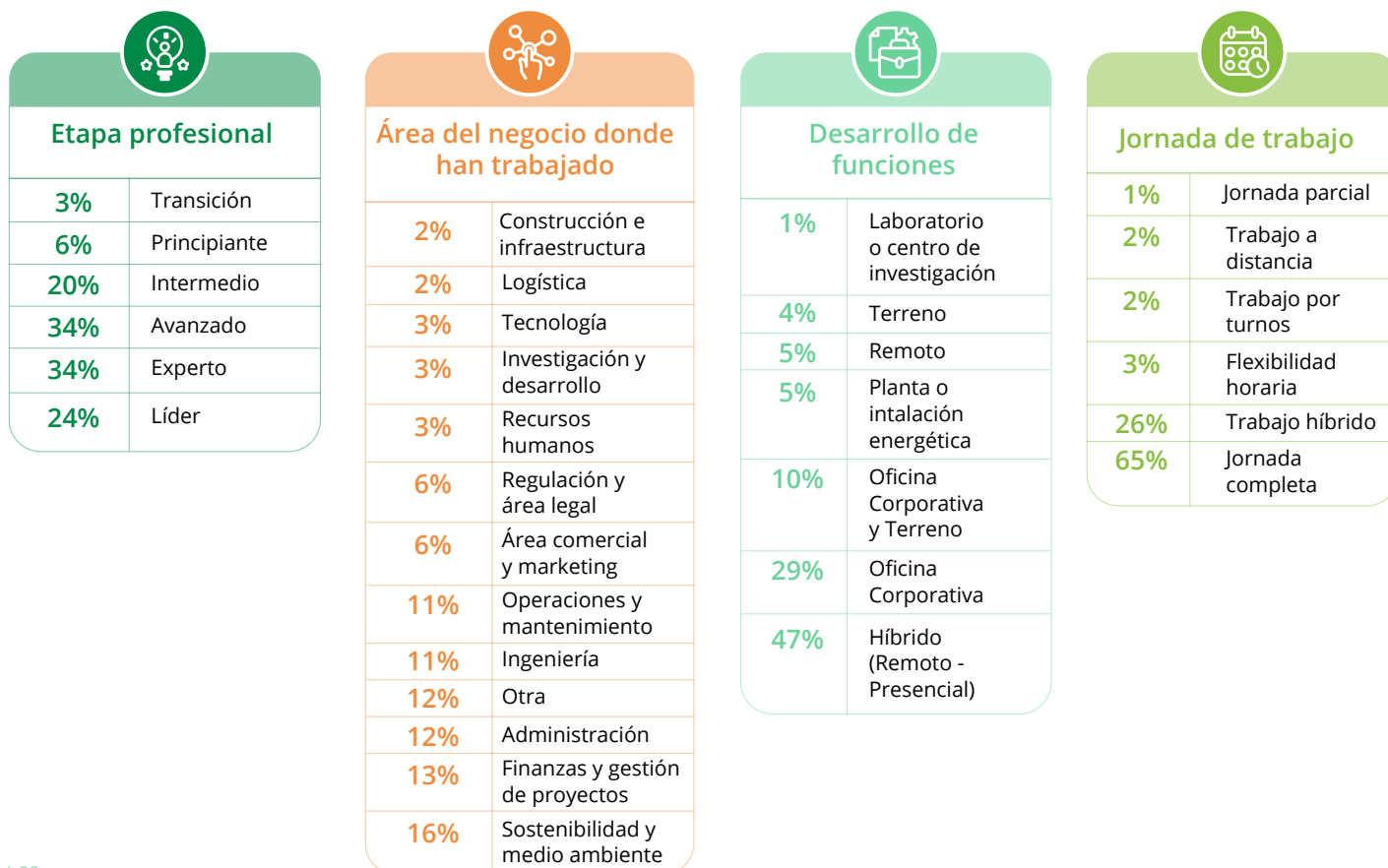
Motivaciones de ingreso y permanencia en el sector energético

Trayectoria profesional de las mujeres

La trayectoria profesional de las mujeres en el sector energético de Chile es un paisaje diverso y multifacético que abarca una amplia gama de regiones, profesiones, talentos, roles directivos, así como experiencias como madres y cuidadoras. Estas mujeres desempeñan un papel fundamental en una industria tradicionalmente dominada por hombres, aportando no solo su experiencia laboral, sino también su resiliencia y habilidades únicas. Desde el norte al sur del país, desde puestos técnicos hasta roles de liderazgo, desafían los estereotipos, impulsando un cambio significativo y construyendo un camino hacia una mayor representación y equidad en el sector energético chileno. Algunos aspectos diversos sobre las trayectorias profesionales de las participantes se resumen en:



Figura N°2: Resumen caracterización profesional de la muestra



Es relevante considerar que la percepción que las mujeres tienen sobre sí mismas es de un perfil notablemente profesionalizado y senior.

Más del 70%, según la figura N°2, se ubica en niveles experto, avanzado o líder. Esto indica que sienten que han alcanzado una etapa avanzada en su carrera, con una sólida experiencia en su campo y un nivel de competencia y conocimiento especializado. Además, el 92% cuenta con educación superior, lo que respalda la afirmación de que poseen un alto nivel de expertise en el desarrollo de sus carreras.

Al observar las áreas en las que las mujeres se han desempeñado dentro del sector, se evidencia que las oportunidades de desarrollo profesional para ellas, han estado principalmente vinculadas a las de administración (12%), finanzas y gestión de proyectos (13%), y sostenibilidad y medio ambiente (16%). Esto sugiere que existen posibles espacios más técnicos que las mujeres podrían explorar lo que sería fundamental para enriquecer los servicios que el sector ofrece.



Crecimiento profesional, desarrollo de carrera y compromiso con el futuro energético como movilizadores

Tal como se evidencia en el gráfico n°5, la decisión de ingresar a trabajar en el sector energético ha sido motivada en gran medida por las oportunidades de crecimiento profesional, siendo este factor clave para el 69% de las mujeres encuestadas. Este motivo se intensifica aún más entre las mujeres del sector operario/administrativo, alcanzando 83% de las preferencias notablemente sobre la media total. Al consultarles por los aspectos que más les resultan gratificantes de trabajar en este sector (gráfico N°6), el 57% de las encuestadas encuentra su mayor gratificación en las oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Este aspecto es aún más significativo para el 61% de las mujeres en regiones y para el 64% del sector operario/administrativo, resaltando la importancia de estas oportunidades en la vida profesional de las mujeres. Además, cerca del 48% de las encuestadas encuentra gran satisfacción en el impacto positivo que pueden generar para mejorar el futuro energético, una motivación más pronunciada entre las más jóvenes (52%), destacando el compromiso de la nueva generación en impulsar cambios significativos en este campo en constante evolución.

Gráfico N°5: Motivaciones para entrar a trabajar al sector energético

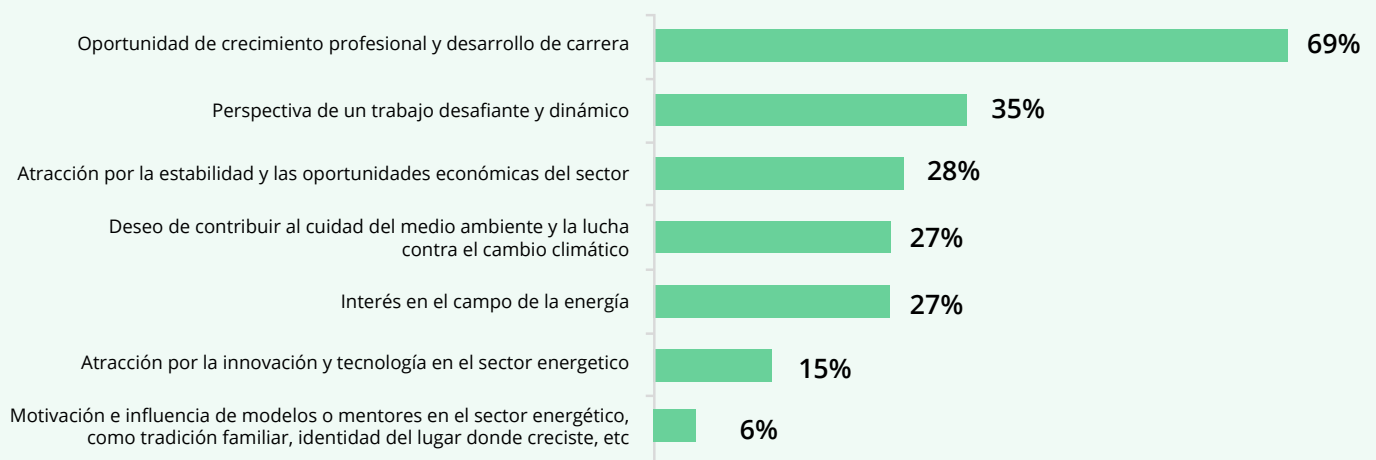


Gráfico N°6: Aspectos que resultan gratificantes en su trabajo en el sector energético



Los desafíos en preparación profesional específica y la importancia de generar redes que permitan preparar a otras mujeres para ingresar al sector energético

Al indagar sobre las motivaciones para ingresar y permanecer en el sector, se levantan las dificultades que podrían encontrar las profesionales. En este sentido, cerca de una de cada 5 mujeres encuestadas (18%) asevera que experimentó dificultades para ingresar al sector energético, siendo algunas de las razones la falta de oferta laborales y la falta de experiencia en la industria los dos motivos más importantes, por sobre barreras de discriminación asociadas a género:



Gráfico N°7: Top 3 barreras que experimentaron las mujeres para entrar al sector energético



Adicionalmente a estas barreras de acceso identificadas, solo 11% del total de las encuestadas afirma que recibieron algún apoyo o becas, programas de mentoría o capacitación especializada, destaca la necesidad de fortalecer las iniciativas de apoyo y fomento profesional. Incrementar y mejorar estas iniciativas podría desempeñar un papel crucial en la atracción de talento femenino, garantizando un camino más accesible y apoyado para aquellas que deseen ingresar al campo energético.

Sumado a lo expuesto, y al hecho de que solo 51% de las mujeres encuestadas está de acuerdo en que su formación académica o profesional previa ha sido suficiente para desempeñarse en el sector energético, también plantea la pregunta de cómo se puede mejorar aún más la formación para asegurar que un porcentaje más amplio de mujeres se sienta completamente equipado y confiado para contribuir de manera significativa en este dinámico y crucial ámbito laboral.



Oportunidades de desarrollo y compensación

Existe una percepción favorable de las mujeres respecto a la gestión de talento que otorgan sus trabajos en el sector

La percepción de las mujeres sobre la gestión del talento en sus entornos laborales ha sido un tema de creciente interés y relevancia. La forma en que las empresas valoran, desarrollan y potencian las habilidades y capacidades femeninas, ha impactado significativamente en la percepción y la participación de las mujeres en el mundo laboral. Explorar la visión y la satisfacción que tienen respecto a la gestión del talento en sus empleos brinda una perspectiva valiosa sobre las oportunidades de crecimiento profesional en el entorno laboral actual. Las cifras recabadas en el análisis permiten aseverar que, en general, existe una alta valoración de cómo las organizaciones del sector energético gestionan el talento.

Existe un apoyo desde los directivos en el desarrollo profesional, ya que un porcentaje considerable de las encuestadas (53%) sienten que sus jefes directos se esfuerzan por brindar oportunidades de desarrollo profesional. Sin

embargo, aún existe un margen para mejorar, lo que sugiere que aún hay espacio para que los líderes refuercen y prioricen la promoción del crecimiento y aprendizaje de sus empleados. Además, se evidencia que muchas mujeres en el sector energético sienten un respaldo significativo para perseguir sus metas tanto personales como profesionales en el trabajo. Según la encuesta, el 58% afirma sentir apoyo para alcanzar objetivos personales en sus carreras, mientras que el 59% está de acuerdo en que ha recibido apoyo en su desarrollo profesional. Es interesante destacar que este respaldo es aún más alto entre las mujeres más jóvenes, alcanzando un 64%, lo que está 9 puntos porcentuales por encima de la media general. Lo anterior, indica un ambiente laboral que valora el crecimiento personal. Esta percepción de apoyo personal puede ser una base sólida para la motivación y el compromiso de los empleados, así como para la retención del talento femenino.

Figura N°3: Gestión de talento en el sector energético

Gestión de talento



53%

Confirma que las jefaturas aseguran que cada uno de los y las trabajadoras tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional (perfeccionamiento, educación, capacitación)



58%

Asevera que se sienten respaldadas para conseguir metas y objetivos personales en su carrera



59%

Se ha sentido apoyada en el desarrollo profesional dentro del sector energético



62%

Asegura que existen oportunidades suficientes para desarrollar sus habilidades y talentos



51%

Ha tenido acceso a programas de capacitación o formación en el sector energético

64%

De las encuestadas menores de 39 años

Más alto entre C-Level, gerencial con 61%, pero más bajo entre encuestadas de regiones con 47%

El hecho de que un importante porcentaje de un 62% de las mujeres afirme haber tenido oportunidades suficientes para desarrollar sus habilidades y talentos, es un indicador positivo de un entorno laboral que valora y respalda el crecimiento profesional. Este refleja el compromiso del sector en proporcionar un espacio propicio para el desarrollo y la realización personal y profesional de las mujeres. La presencia de estas oportunidades no solo refleja un reconocimiento de la importancia de nutrir el talento individual, sino que también sugiere un compromiso más amplio con la diversidad y la equidad de género, contribuyendo a la construcción de un sector energético más inclusivo y dinámico.

Por otro lado, las mujeres valoran el acceso a programas de formación, aunque el 51% ha tenido acceso a programas de capacitación o formación, se destaca la necesidad de ampliar este acceso para promover un desarrollo profesional más amplio y efectivo, considerando la naturaleza de las barreras expuestas anteriormente. Para las encuestadas con cargos C-Level, gerenciales, subgerentes o similares es aún más consistente, ya que 61% asegura que ha tenido acceso a ellos. Sin embargo, se detecta aquí un punto crítico respecto a la

igualdad de gestión de talento en el sector, dado que solo 47% de las encuestadas de regiones están de acuerdo con esto, evidenciando las posibilidades de fortalecer el plan de desarrollo de carrera y capacitación en las zonas más alejadas de la zona metropolitana. Mejorar este acceso puede ser clave para fomentar una fuerza laboral más capacitada y comprometida en el sector energético, sobre todo en liderazgos femeninos que contribuyan a equilibrar el sector. Ligado a lo anterior, se pueden considerar también opciones de capacitación remota, para superar las limitaciones geográficas.

En síntesis, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional para todas las personas, independientemente del género, tales como programas de mentoría, acceso a oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades estarán ayudando a fomentar la equidad en la progresión laboral en la industria. Brindar formación sin importar el género o ubicación física, es clave para la igualdad laboral, el desarrollo máximo del potencial humano, la promoción de la innovación, la retención del talento y el estímulo del crecimiento económico del sector público como privado.

Las brechas que perciben las participantes en su experiencia trabajando en el sector respecto a la compensación y reconocimiento

Las percepciones de las participantes sobre las brechas en compensación y reconocimiento en el sector energético señalan áreas de mejora, pero también representan oportunidades para lograr una mayor equidad en el futuro laboral. El 46% de las mujeres perciben que sus ascensos o promociones están alineados con su tiempo en la empresa, lo que es aún más consistente entre las mujeres de perfil gerencial (63%), datos que sugieren espacios de mejora respecto a las oportunidades de progreso laboral. Por otro lado, el 62% siente que sus superiores les brindan el reconocimiento que merecen en su trabajo, lo cual si bien significa que la mayoría se siente valorada y reconocida por su desempeño, queda aún un 38% de mujeres que no perciben dicho reconocimiento y valoración.

Considerando lo anterior, existe una discrepancia entre la percepción de ascensos y el reconocimiento otorgado por los superiores, señalando brechas en la equidad de

oportunidades de progreso, lo que indica áreas de mejora para garantizar un desarrollo profesional más equitativo y representativo del reconocimiento. Esto es aún más consistente si consideramos que 58% dice que se siente valorada y reconocida por sus logros y contribuciones por su trabajo, siendo nuevamente más alto entre los segmentos de nivel gerencial con 67% de las preferencias.

Estas percepciones ofrecen un punto de partida para identificar y abordar las disparidades, no tan solo entre hombres y mujeres, sino también en la verticalidad de las organizaciones, promoviendo un cambio positivo hacia una cultura laboral más equitativa. Al reconocer y afrontar estas brechas, las empresas tienen la oportunidad de crear entornos más inclusivos y justos, lo que puede impulsar un progreso significativo hacia la igualdad salarial y el reconocimiento equitativo en el sector energético.

Figura N°4: Nivel de acuerdo sobre compensación y reconocimiento



Liderazgo Femenino: Una oportunidad en el sector energético

En línea con lo revisado anteriormente, es consistente profundizar sobre cómo la travesía de la mujer en el sector ha ido moviéndose. Esto implica indagar sobre los liderazgos, la movilidad, igualdad y equidad dentro de las oportunidades de las mujeres. En este sentido, se identifica que 60% de las mujeres participantes del estudio aseguran que su organización brinda la posibilidad de acceder a puestos de liderazgo. Al tomar en cuenta que se trata de oportunidad de acceso y no necesariamente garantía de ascenso, queda un camino amplio para impulsar la movilidad profesional y hacer sentir a las mujeres merecedoras de este tipo de reconocimiento en particular. Esta percepción se ve respaldada por otro 60% que indica que existe una cultura inclusiva que fomenta la igualdad de género y el respeto mutuo en el lugar de trabajo; factor que impacta en la percepción anterior. Este dato subraya la importancia de una cultura empresarial que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional. En este punto destaca la percepción de las mujeres con un perfil de cargo del sector operativo: 64% de ellas asegura que su organización brinda la posibilidad de acceder a puestos de liderazgo, cuatro

puntos porcentuales por sobre la media, y 66% indica que existe una cultura inclusiva que fomenta la igualdad de género y el respeto mutuo en el lugar de trabajo, 6 puntos por sobre la media general. Tales cifras, junto con lo revisado en un comienzo donde las motivaciones de este segmento estaban fuertemente marcadas por las posibilidades de crecimiento y desarrollo de carrera que les motivaba del sector, podrían alertar que existe una discrepancia entre las expectativas originales que ciertos perfiles de mujeres perciben en el energético y la percepción de posibilidades ligadas a cargos de liderazgo dentro del espacio laboral.

Si se considera que, además el 59% siente que sus voces y opiniones son tomadas en cuenta de manera igualitaria en la toma de decisiones dentro de la organización, indica un nivel apreciable de inclusión en los procesos de toma de decisiones. Estos datos, en conjunto, sugieren que, aunque hay una base positiva en términos de igualdad de género y participación, aún hay margen para fortalecer y consolidar una cultura laboral más inclusiva y participativa.

Figura N°5: Declaraciones sobre equidad y liderazgo



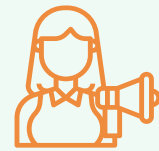
60%

Las mujeres de mi organización tienen la posibilidad de acceder a puestos de liderazgo



60%

Existe una cultura inclusiva que fomenta la igualdad de género y el respeto mutuo en mi lugar de trabajo



59%

Mi voz y opiniones son tomadas en cuenta de manera igualitaria en la toma de decisiones dentro de la organización

Desafíos en el acceso, salario, representación y promoción

En este estudio, se analizaron los desafíos y oportunidades en el sector energético, con foco en el acceso, igualdad salarial, representación y promoción de las mujeres. Esta radiografía busca revelar disparidades y barreras, delineando la experiencia femenina en esta industria crucial. En primer lugar, el 55% de las mujeres señala la existencia de diferencias en las oportunidades de entrada al sector energético entre hombres y mujeres, lo que indica una percepción significativa de desigualdad desde el principio de las carreras profesionales. Lo anterior se refuerza al considerar que el 36% declara que en su organización no se toman medidas para garantizar la igualdad salarial entre géneros, indicando la percepción de una brecha persistente en el reconocimiento económico de mujeres en comparación con sus colegas masculinos. Además, el 27% nota un desequilibrio en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo, subrayando la necesidad de mejorar la igualdad en las oportunidades de ascenso. Por último, el 26% de las mujeres siente que las oportunidades de promoción no son equitativas entre géneros, lo que destaca una desigualdad en las trayectorias profesionales, dato que se reafirmó en el análisis cualitativo, donde los términos de desigualdad son abordados en relatos como el siguiente:

“Derribar el techo de cristal, de tener las mismas oportunidades para desarrollar la carrera a la par de un hombre [...] Las oportunidades no son iguales” (Participante focus 2, 2023)

Estos datos sugieren la existencia de desafíos sustanciales en términos de equidad de género en el sector, señalando áreas críticas que requieren atención y acción inmediata para lograr una mayor igualdad y representación.

La inclusión de mujeres en el sector energético ha sido un desafío, y las estrategias de discriminación positiva y cuotas de género han surgido como herramientas para abordar esta disparidad en Chile. Estas medidas proactivas tienen como objetivo impulsar la participación femenina en un campo tradicionalmente dominado por hombres. La discriminación positiva, a través de acciones afirmativas, y las cuotas de

género buscan fomentar la representación femenina, promoviendo la diversidad y la igualdad en la industria energética. Así se logró recabar en las conversaciones de los grupos focales del estudio, representado a través del siguiente relato:

“Falta legislación. Si las empresas no están obligadas, no se hace nada. Y por eso por ahora el tema de las cuotas aplica. Llegaron 7 operadoras a terreno y si no, no hubiese pasado” (Participante focus 2, 2023)

Estas estrategias han generado debates y reflexiones sobre su eficacia, desempeñando un papel clave en la transformación de la dinámica laboral y en la búsqueda de la equidad de género en un ámbito históricamente desequilibrado.

Figura N°6: Declaraciones sobre igualdad y oportunidades

55%

Existen diferencias entre las oportunidades de entrada al sector energético entre hombres y mujeres

36%

En mi organización se toman medidas para garantizar igualdad salarial entre hombres y mujeres

27%

Existe un equitativo nivel de representación de mujeres en posiciones de liderazgo en mi trabajo/último trabajo

26%

Existen oportunidades equitativas de promoción para hombres y mujeres en el sector energético



Conciliación vida laboral-personal

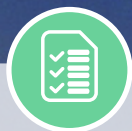
Un apoyo institucional que promueva la igualdad y conciliación es fundamental para el bienestar personal y desarrollo profesional de las mujeres

La conciliación entre la vida familiar y profesional se constituye como un pilar esencial tanto para el bienestar personal como para el rendimiento laboral entre las personas. En la siguiente sección exploraremos datos recabados que permiten retratar la experiencia de las mujeres en el sector respecto a su grado de conciliación y así, relevar la importancia de promover políticas de conciliación que respalden a las mujeres en el sector energético. Si bien se presume que en todas las organizaciones existen políticas explícitas con este fin, solo 32% de las encuestadas afirma que en su trabajo se ofrecen políticas o programas específicos para fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de las mujeres, lo que sugiere una necesidad clara de mejorar y ampliar las iniciativas organizacionales que respalden la conciliación en el entorno laboral, bajo una estrategia continua de comunicación que llegue a todos los trabajadores. Pese a lo anterior, el escenario de conciliación se ve alentador, en tanto a la flexibilidad horaria, 58% de ellas están de acuerdo o con que en su trabajo/ último lugar de trabajo existe flexibilidad en los horarios de trabajo y/o la posibilidad de trabajar desde casa, destacando la importancia de estas prácticas flexibles para adaptarse a las diversas responsabilidades de las personas en el sector energético. Esto cobra más relevancia si consideramos que proporcionar políticas de trabajo flexibles que permitan a todos los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y

personales, lo que puede ser especialmente relevante para mujeres que puedan tener responsabilidades familiares adicionales. Por otro lado, aunque positivo, el 53% está de acuerdo con que se respeta y valora el tiempo personal fuera del horario laboral sugiere que aún hay margen para fortalecer la apreciación del equilibrio entre la vida personal y profesional en el lugar de trabajo.

En tanto al apoyo institucional y de los pares, se promueve la igualdad y conciliación, 40% está de acuerdo con que en su trabajo existe un apoyo institucional o cultural en la empresa para potenciar la igualdad de género y la conciliación vida personal-laboral, y 46% está de acuerdo con que en su trabajo existe apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo para gestionar eficazmente la conciliación. Estos resultados resaltan la importancia de crear una cultura organizacional más consciente y solidaria, y también indican áreas donde podría mejorarse la colaboración y respaldo dentro de los equipos de trabajo. En este sentido, desde la flexibilidad horaria hasta la creación de espacios de apoyo, son prácticas que no solo nutren el equilibrio personal de las trabajadoras, sino que también fortalecen la resiliencia y la productividad en un campo laboral que demanda cada vez más un enfoque integral y sostenible.

Figura N°7: Conciliación vida profesional familiar



Políticas o programas específicos

32% Está de acuerdo con que en su trabajo se ofrecen políticas o programas específicos para fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de las mujeres



Flexibilidad horaria

58% Está de acuerdo con que en su trabajo existe flexibilidad en los horarios de trabajo y/o la posibilidad de trabajar desde casa



Valoración del tiempo personal

53% Está de acuerdo con que en su trabajo se respeta y valora el tiempo personal fuera del horario laboral



Apoyo institucional que promueve la igualdad y conciliación

40% Está de acuerdo con que en su trabajo existe un apoyo institucional o cultural en la empresa para promover la igualdad de género y la conciliación vida personal-laboral



Apoyo de los superiores y colegas para la conciliación

46% Está de acuerdo con que en su trabajo existe apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo para gestionar eficazmente la conciliación vida personal-laboral



Medidas de conciliación y retención de mujeres en la organización

41% Está de acuerdo con que en su trabajo la implementación de medidas de conciliación vida personal-laboral, sumado a la corresponsabilidad, favorecen la retención y promoción de las mujeres en la organización

Conciliación y promoción para la retención de talento femenino



82%

Considera un nivel moderado/ alto de conciliación

La implementación de medidas de conciliación y retención de mujeres en una organización se traduce en beneficios multifacéticos. Estas iniciativas no solo mejoran el ambiente laboral, promoviendo la satisfacción y lealtad de las empleadas, sino que también incrementan la retención de talentos al reducir las tasas de rotación. Pero, para comenzar ¿cómo perciben las trabajadoras del sector el grado de conciliación?

A pesar de la masculinización del sector energético, se observa un nivel alto de percepción respecto a la conciliación vida personal-familiar (82%). Este hallazgo cobra aún más relevancia al considerar que el 58% de las mujeres encuestadas tiene a su cargo personas en situación de dependencia, ya sean hijos o hijas, adultos mayores o personas con alguna afección de salud. Este contexto destaca la complejidad de la doble presencia experimentada por estas mujeres, quienes no solo enfrentan desafíos laborales en un sector históricamente dominado por hombres, sino que también gestionan responsabilidades familiares significativas. El nivel de percepción positiva sobre la conciliación sugiere que, a pesar de estos desafíos, el sector energético podría estar avanzando en la creación de entornos laborales que reconocen y apoyan las necesidades familiares de las mujeres. Sin embargo, la necesidad de continuar mejorando estas políticas y prácticas para garantizar una conciliación efectiva sigue siendo evidente, especialmente en un contexto donde la mayoría de las mujeres enfrenta responsabilidades familiares adicionales, lo cual implica avances en paralelo desde el ámbito social-cultural también.

Lo anterior, sumado a que 41% reconoce que la implementación de medidas de conciliación, junto con la corresponsabilidad, favorece la retención y promoción de las mujeres en la organización, destaca la importancia de estas medidas no solo para la conciliación, sino también para el desarrollo y la retención del talento femenino en el sector. Al facilitar un equilibrio efectivo entre responsabilidades laborales y familiares, estas políticas impulsan el avance profesional de las mujeres, fortaleciendo la diversidad e inclusión en la empresa y consolidando una imagen corporativa positiva. Además, este enfoque no solo respalda a las trabajadoras, sino que también fomenta una cultura organizacional más productiva y motivadora. En resumen, las medidas de conciliación, promoción y retención son esenciales para cultivar un entorno laboral equitativo, sostenible y exitoso.



Cotidianidad de la mujer en el sector energético

Contar con infraestructura adecuada también forma parte de la igualdad en el sector energético

Figura N°8: Declaraciones sobre infraestructura



Por otro lado, garantizar que las instalaciones sean accesibles y seguras para todos los empleados implica tener pasillos amplios, iluminación adecuada, y equipos de protección personal que se ajusten adecuadamente para mujeres, entre otras medidas. En este aspecto, 72% está de acuerdo con que las instalaciones y uso de equipos son aptos para todas las personas en su trabajo o último trabajo en el sector de la energía. En esta línea, es clave para asegurar una efectiva inclusión contar con espacios de trabajo y comodidades, diseñar espacios de trabajo que sean accesible y consideren las necesidades de todas las personas. Esto incluye baños y vestuarios separados, para hombres y mujeres, así como áreas de descanso y comunes que sean cómodas y accesibles para todos los empleados.

Finalmente, se identifica una brecha no menor con lo que es esperable para una infraestructura adecuada para los cuidados de personas en situación de dependencia, ya que solo 15% afirma que se cumple totalmente la existencia de infraestructura de cuidados, como lo son por ejemplo las salas de lactancia y mudadores. También algunos relatos de los hallazgos cualitativos lo respaldan:

“En mi lugar de trabajo en área no tenía sala para sacarme leche. No había infraestructura asociada [...]. Recibir mujeres en la industria implica tener instalaciones adecuadas más allá de las políticas” (Participante focus 1, 2023)

La inclusión de las mujeres en el sector energético no se limita solo a la participación laboral, sino que también involucra la creación de un entorno de trabajo inclusivo, incluyendo la infraestructura y el diseño de las instalaciones. Para que todas y todos se sientan incluidos en la infraestructura de una planta energética, se pueden analizar varios factores:

Primeramente, la inclusión en cuanto a la vestimenta dentro de una planta energética puede ser un aspecto significativo para garantizar que tanto hombres como mujeres se sientan cómodos y seguros en su entorno laboral. En este sentido, aproximadamente 2 de cada 3 mujeres encuestadas (64%) aseveran que cuentan con equipamiento de su talla y que, además, les resulta cómodo.

Abordar esta carencia implica crear políticas concretas que faciliten la instalación de espacios de cuidado adecuados en el lugar de trabajo, es por ello que el desafío está en la implementación de espacios de cuidado adecuados, ya que no solo beneficia a las empleadas, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral más equitativo y favorable para todos los empleados, fortaleciendo la inclusión y el apoyo a la diversidad en la empresa.

La información recabada en los focus group permiten sustentar la idea de cómo los liderazgos femeninos pioneros en el sector han tenido la responsabilidad de ir trazando el camino para disminuir tales brechas de infraestructura, así como las simbólicas:

“El gran desafío es que la mayoría de las mujeres que estamos llegando a altos cargos no tuvimos un modelo femenino que seguir, por lo tanto, estamos entre que somos como nuestros jefes y entre que somos encargadas de enseñar e instruir en nuestra organización” (Participante focus 3, 2023)

“El desafío que tenemos hoy en día es poder las que tenemos ya a lo mejor algún cargo más alto es poder mostrar un tipo de liderazgo distinto, un tipo de liderazgo femenino, un tipo de liderazgo que efectivamente esté acorde con lo que nosotros y podemos crearlo de una manera como súper amable” (Participante focus 3, 2023)



En síntesis, la importancia de involucrar a mujeres en el diseño y la planificación de la infraestructura ha sido y será fundamental para avanzar en la construcción de experiencias laborales seguras e inclusivas. Contar con sus perspectivas y experiencias puede aportar ideas valiosas no solo para promover la equidad de género, sino para crear un entorno de trabajo que sea acogedor y funcional que contribuya a un ambiente de trabajo más productivo y enriquecedor para todos los empleados.

Pese a que existe un bajo nivel de estigmatización, se perciben barreras culturales de género en el sector energético

Los datos sobre la estigmatización relacionada con el uso de políticas de conciliación laboral reflejan un paisaje laboral positivo, ya que solo 1 de cada 3 encuestadas (34%) asevera que ha experimentado algún tipo de estigmatización o consecuencias negativas por solicitar y/o hacer uso de medidas de conciliación vida personal- laboral en su trabajo. A pesar de la existencia de políticas de conciliación, el bajo nivel de estigmatización indica un progreso en la aceptación y normalización de su utilización. Estas cifras apuntan hacia un entorno laboral más receptivo, donde empleados que hacen uso de estas políticas no enfrentan un estigma significativo, promoviendo así una cultura de apoyo y flexibilidad en el lugar de trabajo.

Introducir datos sobre los estereotipos de género en el sector energético implica reconocer la influencia arraigada de percepciones preconcebidas en los roles laborales. En los grupos focales, se destacaron algunos sesgos que perciben las participantes de este estudio, éstos están ligados a la constante validación de sus capacidades que aseveran que tienen que demostrar frente a sus pares:

*“Hay que demostrar que una es inteligente”
(Participante focus 1, 2023)*

“Validar que uno es inteligente y que no les regalaron el título” (Participante focus 2, 2023)

“Debemos probar qué tan buenas somos para obtener respeto de los pares” (Participante focus 3, 2023)

Figura N°9: Declaraciones sobre situaciones de cotidianidad



Lo anterior, sumado a que 79% afirma que existen barreras culturales que dificultan el avance de las mujeres en el sector apuntan a la urgencia de derribar aquellos paradigmas que aún subsisten en las organizaciones. A pesar de que existen avances en equidad, persisten estereotipos que limitan la participación plena de mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Los datos revisados a lo largo del documento revelan desafíos en la percepción, acceso a oportunidades y en la representación equitativa en este sector crucial, señalando la necesidad de superar estos estereotipos para lograr una mayor diversidad e inclusión en la industria energética.

Es importante notar que el 26% de las mujeres reporten haber sufrido una situación de maltrato, discriminación o acoso en el trabajo, lo que indica que aún hay un problema de violencia de género en el entorno laboral.

Sin embargo, es importante destacar que el 74% restante de las mujeres no reportan haber sufrido estas situaciones, lo que puede indicar que se están tomando medidas para prevenir y abordar este tipo de comportamientos dañinos. Aun así, queda mucho por hacer para garantizar la seguridad y el respeto de todas las personas en el lugar de trabajo. Otro dato relevante, es que 74% de las mujeres encuestadas no ha sufrido acoso ni discriminación de ningún tipo. Un hallazgo relevante de este dato es que, a pesar de existir desafíos en la representación y equidad de género en el sector energético, un alto porcentaje de mujeres encuestadas no han experimentado acoso ni discriminación. Esto podría sugerir que, aunque persisten desafíos, hay un ambiente laboral que proporciona un entorno relativamente seguro y respetuoso para una parte significativa de las mujeres en esta industria. Este dato resalta la importancia de fortalecer y mantener políticas que fomenten la igualdad y la seguridad en el trabajo, al mismo tiempo que destaca la necesidad de abordar las experiencias de aquellos que sí han enfrentado discriminación o acoso.

En esta línea, se evidencia que es un espacio seguro para que las mujeres puedan desarrollarse, de hecho, las participantes de los grupos focales aseveran que deben atreverse y perder el temor a lo técnico del sector.

*“No tener miedo a lo técnico del sector. Es bonito, se aprende, es estable, es un buen negocio para mantenerse. Es entretenido y no es tan duro como parece. Se puede crecer también”
(Participante focus 3, 2023)*



La importancia de generar redes y alianzas

El llamado a construir alianzas y comunidades en el sector energético adquiere una relevancia aún mayor al considerar la marcada masculinización de la industria. Los focus group subrayan la importancia de contrarrestar este entorno predominantemente masculino mediante la creación de espacios donde las mujeres puedan compartir experiencias, superar desafíos y respaldarse mutuamente. Aunque el 27% de las personas que respondieron la encuesta pertenece a redes de mujeres, esta cifra indica una baja participación frente a la necesidad latente de establecer comunidades más sólidas. En este contexto, las empresas y organizaciones del sector tienen la oportunidad de desempeñar un papel crucial al fomentar activamente la formación de redes de mujeres. Al hacerlo, no solo abordarían la carencia actual de apoyo entre las mujeres, sino que también contribuirían a desafiar la histórica masculinización del sector, fomentando una cultura laboral más inclusiva y equitativa. Las participantes de la etapa cualitativa así lo afirman, valorando positivamente la generación de espacios como este estudio e incentivando el llamado a crear alianzas:



Solo
27%
Es miembro de alguna red
o asociación profesional
relacionada con el sector
energético

La promoción de estas alianzas no solo se convierte en una herramienta esencial para impulsar el desarrollo profesional y personal de las mujeres en el sector energético, sino también en un medio para transformar la dinámica cultural arraigada y promover una mayor diversidad en todos los niveles de la industria.

*“Dar apoyo a otras mujeres, de dar feedback positivos, empoderar a otras personas”
(Participante focus 2, 2023)*

“La alianza entre mujeres ayuda a generar cambios” (Participante focus 1, 2023)

A lo anterior se suma el llamado a incentivar liderazgos que faciliten el acceso y retención del talento femenino en el sector, sumado con entender el momento preciso de cambio y transiciones que están liderando ellas mismas para el futuro del sector energético del país:

*“Faltan habilitadores en familia, cultura, educación, incentivar mujeres en carreras duras. Ahí se logrará mayor igualdad. Volverse solidaría entre mujeres y esto impactará en liderazgo. En cualquier proceso de cambio y transición hay que trabajar en habilitadores y caminos”
(Participante focus 3, 2023)*

Finalmente, y como evidenciamos en esta última sección, se encuentran los hallazgos cualitativos que han permitido validar cada dato cuantitativo obtenido, reforzando los hallazgos y sumando valor a la información recabada:



Figura N°10: Síntesis de sensaciones obtenidas de los Focus Group

Positiva valoración de la dinámica

Se valoró mucho el espacio de los focus, para poder comentar y compartir experiencias, disposición favorable para abrir sus relatos y habilitando cómodamente en un espacio seguro de conversación.

Los énfasis son diferentes en cada focus group

En jefaturas con amplio foco en maternidad versus focus de analistas profesionales, quienes tienen mayor foco en el plan y desarrollo de carrera. En el de gerenciales, el foco estuvo en el liderazgo y en asociaciones al balance y conciliación vida personal/familiar.

Discriminación positiva

Se abordó este concepto especialmente en temas de equilibrio de género, maternidad y validación externa. Se mencionaron fricciones relacionadas con cuotas de género establecidas por normativa, sugiriendo medidas para abordar desigualdades de género.

Construir comunidad

El llamado a hacer comunidad, sororidad, empoderamiento está presente en todos los focus.

Empoderarse de ocupaciones históricamente masculinizadas

Se percibe la invitación a romper paradigmas, que las mujeres pueden ocupar puestos técnicos, de expertise, que viene desde la propia elección de carrera y ocupación de las mujeres; un llamado a que se atrevan, que hay oportunidades de crecimiento, más allá de las cuotas, que pueden ocupar espacios en carreras que no siempre estén ligadas a las tradicionales.



Conclusiones

La información recabada permite fundamentar la necesidad de seguir robusteciendo las capacidades y la atracción de talento de las mujeres al sector. La información obtenida no solo ha delineado las áreas de mejora cruciales para crear un entorno más inclusivo, sino que también ha proporcionado valiosos hallazgos sobre las competencias y habilidades que las mujeres pueden aportar al sector energético. Estos datos no solo son un indicador del potencial sin explotar en términos de talento femenino, sino que también ofrecen una hoja de ruta para fortalecer las capacidades existentes y cultivar nuevas habilidades que enriquecerán la industria. Además, la visibilidad de estos datos no solo robustece la posición de las mujeres dentro del sector, sino que también tiene un impacto directo en la atracción de talento. La transparencia en las experiencias laborales de las mujeres, junto con la evidencia de oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo inclusivo, se convierte en un poderoso imán para nuevas generaciones de mujeres que buscan carreras en el sector energético. Estos datos, al resaltar los desafíos de las mujeres en la industria, contribuyen a posicionar al sector como un destino atractivo y progresista para el talento femenino, generando un ciclo positivo de atracción y retención de profesionales altamente calificadas.

En este sentido, la relevancia de estos datos va más allá de la comprensión actual;

establece las bases para la transformación y el enriquecimiento continuo del sector mediante la potenciación y atracción del talento femenino.

Cabe destacar, también, el desafío de la equidad e integración del talento femenino en regiones de nuestro país. Este estudio resalta la imperativa necesidad de incluir a las regiones en las políticas y prácticas destinadas a fomentar la diversidad, fortalecer la infraestructura, promover la inclusión, garantizar la equidad, facilitar la conciliación y atraer talento en el sector energético. La descentralización de estas iniciativas no solo es crucial para abordar las distintas realidades y necesidades de las colaboradoras en diferentes ubicaciones geográficas, sino que también representa una oportunidad estratégica para ofrecer mayores y mejores posibilidades a las mujeres en todo el país. Integrar las regiones en estas políticas no solo contribuirá a disminuir las disparidades existentes, sino que también potenciará el desarrollo y crecimiento de comunidades que a menudo han sido marginadas en el ámbito laboral. Al descentralizar y personalizar estas prácticas, se establece un camino hacia una inclusión más efectiva y equitativa, permitiendo que las colaboradoras en diversas regiones accedan a oportunidades profesionales en igualdad de condiciones.

Este enfoque integral no solo refuerza el compromiso con la diversidad, sino que también posiciona al sector energético como un agente de cambio positivo a nivel regional, generando un impacto significativo en el empoderamiento y desarrollo de mujeres en todas las áreas del país. En definitiva, la inclusión regional no solo es una necesidad, sino una estrategia fundamental para construir un sector energético más diverso, equitativo y sostenible.

En otra línea, se destaca en esta investigación la necesidad de generar espacios de alianzas y redes entre las colaboradoras del sector. Las participantes de este estudio hacen un llamado claro y resonante a la generación de espacios de alianzas y redes dentro del sector energético. La importancia de establecer conexiones significativas entre mujeres profesionales no solo se destaca como una necesidad, sino como una estrategia fundamental para fortalecer la presencia femenina en la industria. La creación de estas alianzas y redes proporciona un entorno donde las mujeres pueden compartir experiencias, conocimientos y oportunidades. Este llamado refleja la aspiración de construir comunidades sólidas y de apoyo que no solo amplíen las perspectivas individuales, sino que también impulsen el avance colectivo de las mujeres en el sector. La generación de estos espacios no solo contribuirá al desarrollo profesional de las participantes, sino que también promoverá una cultura de colaboración y mentoría, allanando el camino para futuras generaciones de mujeres en la industria energética.

Por otro lado, las conclusiones de este estudio revelan un resonante sentido de valoración positiva entre las

mujeres participantes, quienes han expresado la relevancia de explorar a fondo temáticas que, hasta ahora, no habían recibido la atención necesaria. La diversidad de perspectivas y experiencias compartidas durante este proceso ha permitido visibilizar aspectos cruciales del entorno laboral que merecían un análisis más profundo. La emergencia de estas temáticas ha contribuido significativamente a ampliar la comprensión de los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en el sector energético. Este estudio no solo ha sido un espacio de investigación, sino también un terreno constructivo donde las participantes han sentido la libertad de compartir sus experiencias de manera abierta y honesta. Este ambiente seguro ha permitido que las voces de las mujeres se escuchen con claridad, y ha propiciado un diálogo productivo que trasciende las barreras preexistentes. La construcción colectiva de conocimiento durante este estudio no solo ha enriquecido la comprensión de la realidad laboral de las mujeres en el sector energético, sino que también ha sentado las bases para contribuir a un entorno más inclusivo.

Finalmente, la naturaleza participativa y colaborativa de este proceso de investigación ha creado un espacio donde las mujeres se sienten no solo representadas, sino también capacitadas para influir en la forma en que se abordan los desafíos de género en el sector. La construcción conjunta de soluciones y la identificación de áreas de mejora han consolidado este estudio como un catalizador para el cambio positivo, subrayando el potencial transformador de un enfoque inclusivo y participativo en la construcción de entornos laborales que reflejen la diversidad y promuevan la equidad.

En resumen, todo lo revisado anteriormente, subraya la necesidad de construir una red sólida y empoderada que catalice el cambio y fomente el crecimiento profesional y personal de las mujeres en el sector energético. Este llamado no solo representa una aspiración, sino una acción concreta para construir un entorno laboral más inclusivo, equitativo y sostenible.



Bibliografía

- **Baruah, B., & Gaudet, C. (2022).** Creating and Optimizing Employment Opportunities for Women in the Clean Energy Sector in Canada.
- **C3E International, IEA Energy Technology Network. (2019).** Status Report on Gender Equality in the Energy Sector.
- **Comisión Nacional de Energía y Ministerio de Energía. (2022).** Anuario Estadístico de Energía.
- **Deuman, Centro de Estudios de la Mujer, Ministerio de Energía. (2019).** Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en el Sector Energético.
- **Instituto Nacional de Estadística – Chile. (2023).** Boletín Estadístico: Empleo Trimestral, Edición 291.
- **Ministerio de Energía. (2023).** Informe Cuenta Pública Nacional Gestión 2022-2023.
- **Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Chilemujeres, & OIT. (2019).** Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile.

Anexos

Tabla N°1: Nivel de acuerdo en declaraciones sobre Compensación
(Sumatoria de acuerdo + Totalmente de acuerdo)

| | Total | Regiones | | Cargos | | | | | Rango etario | | | |
|--|------------|----------------------|----------|---|----------------|-----------|----------------------------|------|------------------------|------------------|--------------|----------------|
| | | Región Metropolitana | Regiones | CEO - Directorio - Gerente - Subgerente | Administrativo | Operativo | Operativo / Administrativo | Otro | Profesional / Analista | Menos de 39 años | 40 a 49 años | Más de 50 años |
| Los ascensos o promociones que he alcanzado están en armonía con el tiempo que llevo en la empresa o institución | 45% | 44% | 47% | 63% | 45% | 53% | 48% | 0% | 36% | 47% | 41% | 48% |
| Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco en mi trabajo/ último trabajo | 62% | 62% | 61% | 68% | 55% | 64% | 58% | 7% | 60% | 63% | 61% | 57% |
| Me siento valorada y reconocida por mis logros y contribuciones en mi trabajo en el sector energético | 59% | 58% | 59% | 67% | 54% | 62% | 56% | 50% | 55% | 60% | 59% | 56% |

Tabla N°2: Nivel de cumplimiento de Medidas de Conciliación
(Sumatoria se cumple en alta medida + completamente)

| | Total | Regiones | | Cargos | | | | | Rango etario | | | | |
|--|-------|----------------------|----------|---|-----------|----------------|-----------|----------------------------|--------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|
| | | Región Metropolitana | Regiones | CEO - Directorio - Gerente - Subgerente | Jefaturas | Administrativo | Operativo | Operativo / Administrativo | Otro | Profesional / Analista | Menos de 39 años | 40 a 49 años | Más de 50 años |
| Se ofrecen políticas o programas específicos para fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de las mujeres | 32% | 30% | 35% | 30% | 29% | 58% | 38% | 47% | 0% | 30% | 31% | 29% | 41% |
| Existe flexibilidad en los horarios de trabajo y/o la posibilidad de trabajar desde casa | 57% | 60% | 51% | 66% | 59% | 58% | 38% | 52% | 17% | 56% | 59% | 56% | 53% |
| Se respeta y valora el tiempo personal fuera del horario laboral | 53% | 52% | 54% | 52% | 48% | 71% | 60% | 67% | 50% | 51% | 52% | 51% | 58% |
| Existe infraestructura que considera trabajo de cuidados (Ej: salas de lactancia, mudadores) | 27% | 31% | 20% | 29% | 28% | 35% | 26% | 32% | 0% | 26% | 22% | 31% | 35% |
| Existe un apoyo institucional o cultural en la empresa para promover la igualdad de género y la conciliación vida personal-laboral | 40% | 41% | 39% | 45% | 34% | 52% | 55% | 53% | 50% | 37% | 39% | 38% | 49% |
| Existe apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo para gestionar eficazmente la conciliación vida personal-laboral en la empresa | 46% | 47% | 44% | 47% | 43% | 51% | 62% | 54% | 33% | 45% | 47% | 45% | 46% |
| La implementación de medidas de conciliación vida personal-laboral, sumado a la corresponsabilidad, favorecen la retención y promoción de las mujeres en la organización | 40% | 40% | 41% | 47% | 35% | 52% | 51% | 52% | 0% | 38% | 40% | 39% | 45% |

Contactos

Deloitte.

deloittechile@deloitte.com

**WORLD
ENERGY
COUNCIL** | CHILE

contacto@wec-chile.com

Colabora



Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2024 Deloitte. Todos los derechos reservados.