



BRECHAS DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO.

ESTUDIO ENERGÍA + MUJERES



OBJETIVOS

1.1. OBJETIVOS GENERALES

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

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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



FICHA METODOLÓGICA

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

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

Tabla 5. Representatividad de la muestra conseguida.

CONTEXTO INTERNACIONAL



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

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

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

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

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES EN ENERGÍA



PARTICIPACIÓN NACIONAL DE MUJERES

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

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

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

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

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

Contexto

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

* Recuperación y reincorporación laboral.

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

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

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR REGIÓN

Total país

19.701 Ambos sexos

21,3% Mujeres

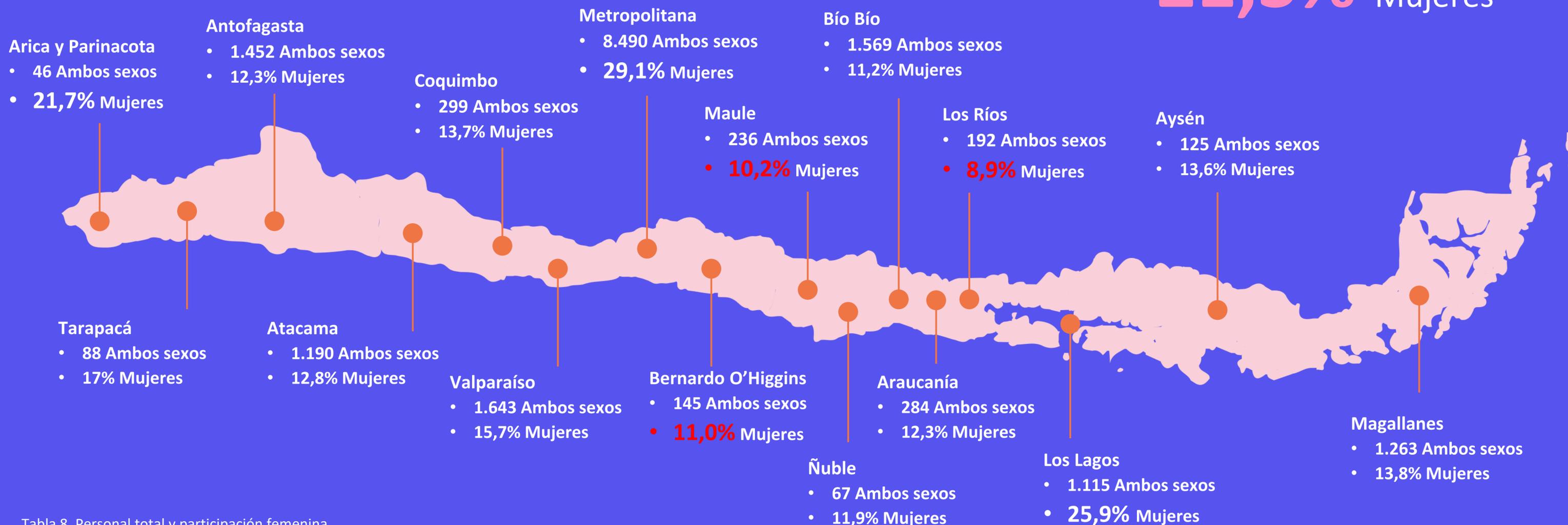


Tabla 8. Personal total y participación femenina.
Fuente: Elaboración propia (2024)

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR ESTAMENTO

Datos 2024 Estudio Energía + Mujeres

Categorías	Total
Directores/as suplentes	29
Directores/as	20,0
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea) CEO	20,6
Gerentes	24,9
Jefaturas	22,3
Profesionales	31,2
Técnicos/as	4,8
Administrativos/as	45,2
Operarios/as	2,9
Auxiliares y Otros servicios	29,5
Total Mujeres	19,6

Datos 2019 Estudio Energía + Mujeres

Categorías	Total
Directores/as	23
CEO	10
Gerentes	18
Subgerentes	17
Jefaturas	16
Profesionales	21
Administrativos/as	57
Operarios/as	9

Avances y más Mujeres

+ Gerencias

+ CEO

+ Jefaturas

Desafíos »

Técnicas y operarias

Tabla 14. Porcentaje de mujeres en cada categoría.
Fuente: Elaboración propia (2024)

* Esta comparación no corresponde a un estudio longitudinal. Se consideraron muestras diferentes, no obstante la base continúa siendo las empresas que constituyen parte del Plan Energía + Mujeres

BRECHA SALARIAL



Tabla 15. Remuneraciones promedio por sexo y categoría de personal en agosto del 2024.

Brecha salarial estudio
Energía + Mujeres 2019 **24%**

- Mejoras en las prácticas salariales en las empresas, no obstante hay brechas que persisten.
- Máximos salariales por estamento manifiestan brechas de género.
- Se considera pertinente establecer promedios por estamento.

CUESTIONARIO A MUJERES PROFESIONALES DEL SECTOR



CARACTERIZACIÓN

Tabla 23. Participación femenina en el sector por rangos de edad.

Rangos de edad	Porcentaje
25-30	12%
31-40	28%
41-50	46%
51-60	14%
TOTAL	100%

Figura 11. Intervalos de años trabajando en el sector

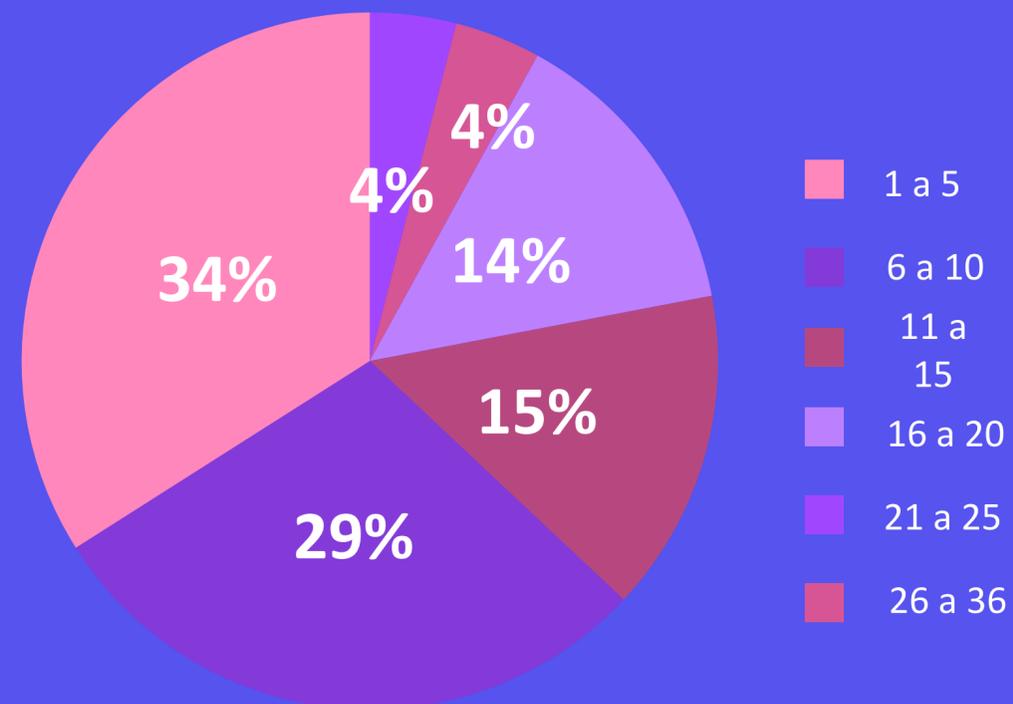


Figura 12. Porcentaje de cargos en el sector



PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

- * Acceso a oportunidades de promoción: **49% de las mujeres** consideran no tienen las mismas oportunidades que los hombres.
- * Percepción oportunidad en aumentos salariales: **46% de las mujeres** perciben falta de oportunidades en esta dimensión.
- * Acceso a proyectos relevantes: **46,7%** 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.
- * Apoyo profesional: El **67,9% de las mujeres** encuestadas indican haber recibido apoyo profesional de sus colegas y supervisores.

PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

- * Un **62,3% de las mujeres** encuestadas considera que su trabajo es reconocido de manera positiva. Sin embargo, un **37,2%** de las participantes percibe un reconocimiento escaso o nulo.
- * Un elevado porcentaje de mujeres encuestadas (**71,9%**) manifiestan que se sienten respetadas y valoradas en su lugar de trabajo. Solo un **8%** de las participantes sienten que no reciben el respeto o la valoración adecuados.
- * Un porcentaje significativo de mujeres encuestadas (**39,2%**) han percibido comentarios o comportamientos sexistas en su ambiente de trabajo. Los comentarios se han identificado en torno a las siguientes dimensiones: **1)** sobre la apariencia y los roles de género, **2)** Sexismo relacionado con 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.

PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

- * El **57,5% de las mujeres** encuestadas 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 **51% de las mujeres** encuestadas sintió que su salario o bonificaciones no refleja adecuadamente su experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos.

NUDOS CRÍTICOS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRESENTES EN EL SECTOR

Conciliación vida familiar y laboral

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

Violencia contra las mujeres

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

PERCEPCIÓN IMPACTO COVID-19

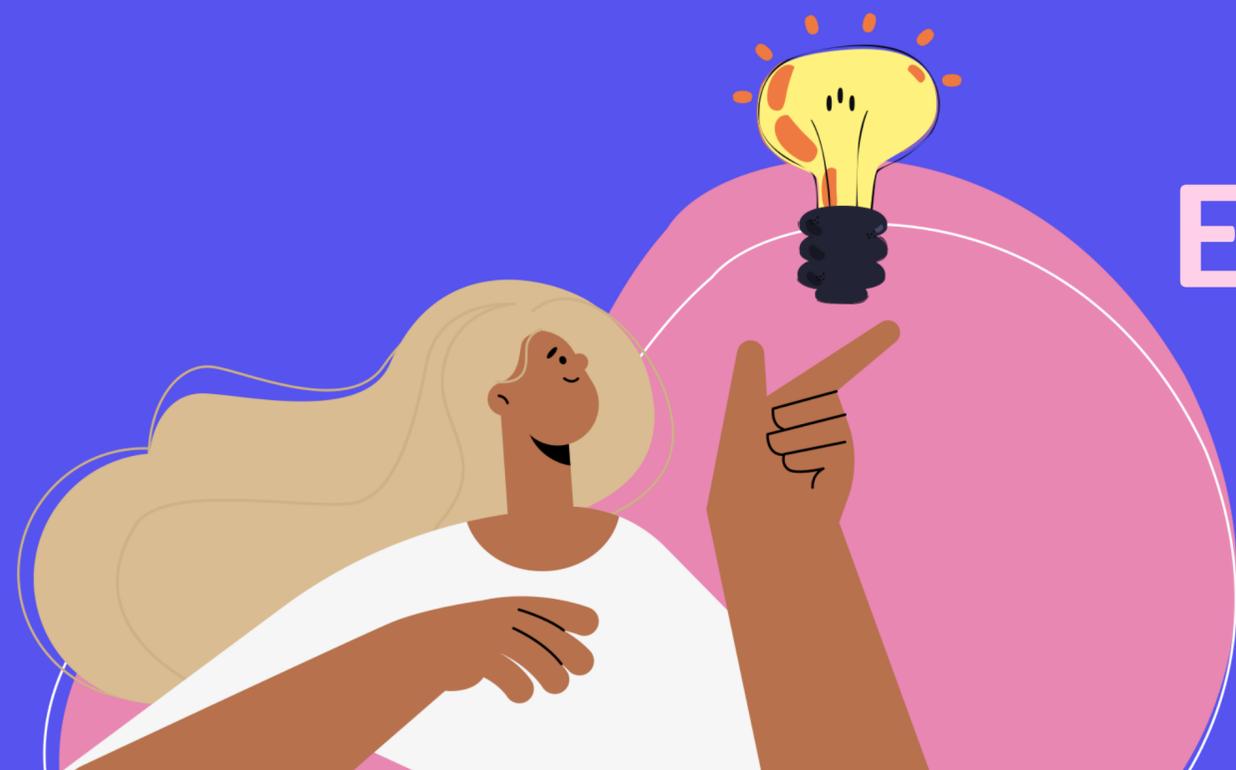
* Las mujeres participan en menor medida en la modalidad de trabajo presencial (30,5%) y destacan en el formato de trabajo híbrido, representando el 67% de los casos.

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

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

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

ESTUDIO DE IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO Y ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO:



ENTREVISTAS

OBJETIVOS Y MUESTRA

- * Conocer las políticas y estrategias de género implementadas,
- * los desafíos que enfrenta la institucionalidad de género en el Ministerio de Energía y la Agencia de Sostenibilidad Energética,
- * 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.
- * Se entrevistaron a 17 mujeres Y 2 hombres 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.

AVANCES EN EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO.

Dimensiones de la estrategia



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; y nuevos marcos interpretativos sobre la pluralidad., la igualdad y autonomía de las mujeres.

b) consolidación y modernización del sistema de gestión y gobernanza;



c) descentralización de la agenda de genero mesas público – privado.

d) formación de capital humano y género; y finalmente,

e) promoción del liderazgo de las mujeres del sector y de fuerza política a través de nuevas formas de asociatividad.

POLÍTICAS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES



TIPO Y CANTIDAD DE POLÍTICAS QUE TIENEN LAS EMPRESAS

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

MEDIDAS SOBRE ASUNTOS DE GÉNERO QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

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

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

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

MEDIDAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

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

MEDIDAS SOBRE PROMOCIÓN Y REMUNERACIONES QUE ADOPTAN LAS EMPRESAS

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

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

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

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

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DDHH EN ORGANIZACIONES

- * 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.
- * La elaboración y aplicación de códigos de conducta antidiscriminación de género está vigente en 42 de las 58 empresas.
- * 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.

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DDHH EN ORGANIZACIONES



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.



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 28% de las entidades aplica programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DDHH EN ORGANIZACIONES



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.

CONCLUSIONES

- * La pandemia de COVID-19 y sus efectos en la participación laboral de mujeres (que en el caso de Chile significó un retroceso de 10 años) impactó al sector energético. Esto es evidenciado en la agudización de las brechas de participación entre los datos comparados de ENEGA (2022) y el presente estudio. Se continúa en proceso de recuperación con resultados favorables.
- * Se da cuenta de una mayor participación de mujeres en la Región Metropolitana respecto de otras regiones del país. No obstante, se enfatiza la importancia de profundizar los análisis respecto de los perfiles requeridos en las regiones y si tienen directa relación con los estereotipos de género persistentes en las brechas por tipo de cargo en el sector (brechas entre niveles administrativos y técnicos). Adicionalmente se considera fundamental fomentar la incorporación de mujeres en energía, empleando enfoques y acciones de descentralización.

CONCLUSIONES

- * Las tendencias indican un incremento y mejora en la participación de mujeres en cargos de toma de decisiones, tales como CEO, gerencias, jefaturas y niveles profesionales. No obstante, las brechas persisten y se agudizan en niveles técnicos y de operarias.
- * Se evidencia una mejora en las prácticas salariales en diversas empresas, situación reflejada en cada estamento del sector. Sin embargo, existen brechas respecto de este tipo de prácticas entre las organizaciones, por lo que hay gran diversidad de resultados.
- * Las mujeres perciben en general un gran compromiso desde sus organizaciones con la igualdad de género, así como dan cuenta del apoyo recibido desde sus colegas. Esto da cuenta de avances importantes en el sector en su compromiso con avanzar hacia la igualdad de género.

CONCLUSIONES

- * Las mujeres dan cuenta de vivencias en nudos críticos de brechas de género que afectan su participación laboral: refuerzo de estereotipos, sexismos, sobrecarga de trabajo de cuidados (costos en el uso de medidas de conciliación), vivencias relacionadas a violencia contra las mujeres.
- * Las organizaciones presentan avances importantes en la incorporación de medidas institucionales por la igualdad de género (planes de acción), no obstante, se presentan menos casos sobre otras medidas específicas requeridas (ej: acciones para la promoción). Adicionalmente, se considera importante fortalecer las acciones vinculadas a procesos de certificación como es el caso de la NCH3262.

BRECHAS DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR ENERGÉTICO.

ESTUDIO ENERGÍA + MUJERES

