



DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Informe Final

En colaboración con:



Elaborado para



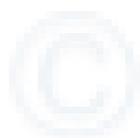
Contenido

1	Introducción	- 6 -
2	Objetivos.....	- 8 -
2.1	Objetivo General	- 8 -
2.2	Objetivos Específicos.....	- 8 -
3	Enfoque Metodológico.....	- 9 -
3.1	Fase 1: Levantamiento de línea base.....	- 10 -
3.2	Fase 2: Desarrollo metodológico	- 10 -
3.3	Fase 3: Levantamiento de información.....	- 11 -
3.4	Fase 4: Diagnóstico de barreras y brechas de género en el sector energético.....	- 12 -
3.5	Fase 5: Elaboración de la propuesta de plan de acción	- 12 -
4	Estado de la Situación Actual	- 13 -
4.1	Compromisos internacionales en relación con los derechos laborales de las mujeres	- 13 -
4.2	Participación y situación de las mujeres en el mercado laboral energético.....	- 23 -
5	Diagnóstico de Barreras y Brechas.....	- 37 -
5.1	Marco conceptual.....	- 37 -
5.2	Universo de las herramientas y ejes de análisis.....	- 41 -
5.3	Análisis de los resultados de encuestas y entrevistas por ejes.....	- 42 -
5.4	Resumen de barreras y brechas por ejes.....	- 60 -
5.5	Reflexiones sobre el itinerario laboral de las mujeres en altos cargos	- 63 -
6	Medidas Plan de Acción y Gobernanza.....	- 65 -
6.1	Recopilación y resumen de las medidas.....	- 66 -
6.2	Descripción de las medidas y acciones	71
6.3	Propuesta de Plan de Acción.....	94
7	Prestaciones adicionales	110
7.1	Levantamiento de información sobre prioridades	110
7.2	Talleres: Metodología Learning by Doing.....	110
7.3	Talleres de Sensibilización.....	110
8	Referencias.....	111
9	Anexos.....	114
9.1	Guías de Entrevista.....	114
9.2	Diseño de Encuesta.....	122

Ministerio de Energía

Diagnóstico de la Situación de Inserción de las Mujeres en el Sector Energético

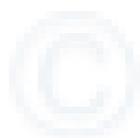
9.3	Resultados de encuesta	130
9.4	Evidencia de talleres, mesas y desayunos	142



Índice de Ilustraciones

Ilustración 1.	Esquema metodológico	- 9 -
Ilustración 2.	Desarrollo Metodológico	- 10 -
Ilustración 3.	Asalariados del sector privado en EGVA.	- 26 -
Ilustración 4.	Distribución porcentual de trabajadores.....	- 30 -
Ilustración 5.	Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas.....	- 33 -
Ilustración 6.	Número de contrataciones y desvinculaciones por sexo y tipo de contrato	- 48 -
Ilustración 7.	Distribución porcentual por sexo de directores/as según rubro.....	- 51 -
Ilustración 8.	Discusión interna para priorización de brechas	143
Ilustración 9.	Dinámica grupal.....	143
Ilustración 10.	Exposición de resultados por grupo	144
Ilustración 11.	Exposición de resultados por grupo	144
Ilustración 12.	Agradecimientos.....	145
Ilustración 13.	Exposición de resultados por grupo	145
Ilustración 14.	Exposición de resultados por grupo	146
Ilustración 15.	Exposición de resultados por grupo	146
Ilustración 16.	Exposición de resultados por grupo	147
Ilustración 17.	Petit comité de validación de encuesta	147
Ilustración 18.	Validación encuesta.....	148
Ilustración 19.	Validación encuesta.....	148
Ilustración 20.	Presentación herramienta encuesta y programa Win Win de ONU Mujeres	149
Ilustración 21.	Cierre presentación herramienta encuesta y programa Win Win ONU Mujeres ...	149
Ilustración 22.	Presentación herramienta encuesta	150
Ilustración 23.	Presentación herramienta encuesta y programa Win Win	150
Ilustración 24.	Presentación herramienta encuesta y programa Win Win	151
Ilustración 25.	Presentación herramienta encuesta	151
Ilustración 26.	Desayuno con mujeres destacadas	152
Ilustración 27.	Conversatorio con Panel Académico	152
Ilustración 28.	Presentación del equipo de trabajo	153
Ilustración 29.	Presentación de resumen de resultados	153
Ilustración 30.	Participantes de la Mesa Técnica	154

Ilustración 31. Equipo de Trabajo del Estudio 154



Índice de Tablas

Tabla 1.	Fuentes de información.....	- 10 -
Tabla 2.	Compromisos de avance en igualdad y equidad de género.....	- 15 -
Tabla 3.	Gender equality indicators	- 18 -
Tabla 4.	Legislación nacional que regula el trabajo de las mujeres.....	- 21 -
Tabla 5.	Fuentes de información nacionales.....	- 23 -
Tabla 6.	Ocupados en el sector Suministro de EGVA.....	- 25 -
Tabla 7.	Distribución del empleo femenino en EGVA por niveles de productividad sectorial. -	28 -
Tabla 8.	Ingresos promedio y medianos de asalariados en el sector EGVA y en el total, por sexo. Ingresos del trabajo. Miles de pesos mensuales. 2017	- 29 -
Tabla 9.	Ingresos promedio sector EGA y Total.....	- 30 -
Tabla 10.	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada	- 31 -
Tabla 11.	Indicadores sobre jornada laboral en el sector energético y el total de actividades. -	32 -
Tabla 12.	¿Por qué tan pocas mujeres en STEM?	- 35 -
Tabla 13.	Indicadores de Empleo Australia, México y Chile	- 36 -
Tabla 14.	Porcentaje de mujeres entre los graduados de programas de nivel bachelor o su equivalente (ISCED 2011 nivel 6) en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) STEM Año 2015 o posterior. OCDE.	- 36 -
Tabla 15.	Tasa por 100 con contrato vigente.....	- 47 -
Tabla 16.	Acciones para promover el desarrollo de carreras laborales de mujeres	- 52 -
Tabla 17.	Brechas de género en sueldo base y remuneración por categorías ocupacionales... -	55 -
Tabla 18.	Porcentaje de empresas que contestan.....	- 56 -
Tabla 19.	Distribución del personal por sexo y tipo de jornada	- 56 -
Tabla 20.	Empresas que contestan por qué hombres y mujeres toman jornadas parciales	- 56 -
Tabla 21.	Casos de Acoso presentados en la encuesta.....	- 59 -
Tabla 22.	Factores relacionados con las barreras intrínsecas, impuestas y culturales	- 64 -
Tabla 23.	Resumen de información recopilada en las etapas anteriores.....	67
Tabla 24.	Resumen de medidas y acciones por eje temático.....	69

1 Introducción

El diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el sector de la industria de energía y la propuesta de un plan de acción de género público-privado para este sector forma parte de una estrategia global y nacional, que tiene por objetivo incorporar el enfoque de género en los procesos de transición energética.

Los debates y acuerdos sobre desarrollo y energía suscritos en las últimas décadas en las conferencias de Naciones Unidas y los contenidos de los lineamientos estratégicos de los distintos organismos para el desarrollo avanzan hacia un nuevo paradigma de Desarrollo Sostenible, el que engloba tanto dimensiones de crecimiento económico como políticas institucionales, sociales y medio ambientales. Dentro de este nuevo paradigma la disminución de las desigualdades, en particular las de género son fundamentales para el crecimiento, la calidad de vida en la sociedad, el bienestar y la protección del planeta.

Investigaciones de carácter global llevadas a cabo entre otros por investigadores del *McKinsey Global Institute* (MGI) muestran que la reducción de la brecha global de género en el trabajo no solo sería equitativa en el sentido más amplio, sino que podría aumentar al doble la contribución de las mujeres al crecimiento del PIB mundial. Al simular un escenario de “potencial completo” en el que las mujeres participan en la economía de manera idéntica a los hombres el PIB global anual aumentaría hasta \$ 28 billones, o 26 por ciento en el año 2025.¹

Sin embargo, los estudios agregan que para lograr ese impacto es necesario abordar la igualdad de género en el conjunto de la sociedad. Porque si bien el desarrollo económico permite cerrar las brechas de género son sobre todo los logros en equidad alcanzados en otras áreas, como educación, inclusión financiera y digital, protección legal, reconocimiento al trabajo de cuidado no remunerado, entre otras, los que aseguran avanzar hacia mayores niveles de incorporación de las mujeres al desarrollo. Y es que existe un fuerte vínculo entre la igualdad de género en la sociedad, las actitudes y creencias sobre el papel de las mujeres, y la igualdad de género en el trabajo.

Los resultados de estudios empíricos sobre género y mercado de trabajo en el país también hacen visibles las múltiples aristas de las desigualdades entre mujeres y hombres y la persistencia de resistencias culturales y organizativas al cambio de la posición de las mujeres en las empresas.

El proceso de construcción de las desigualdades de género presenta una alta complejidad, es el resultado de la socialización diferencial de hombres y mujeres en desmedro de las mujeres, de estereotipos y creencias de género que permean los discursos, normas de funcionamiento de las instituciones, lo que se traduce en una distribución desigual de recursos, oportunidades y reconocimientos entre mujeres y hombres.

¹ MCKinsey& Company. (2015) The power of parity. How advancing women`s equality can add 12 trullion to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.

De las afirmaciones anteriores se desprende la necesidad de establecer amplios acuerdos a nivel global y en los distintos países sobre la igualdad de género a fin de liberar y/o formar a las mujeres en las nuevas competencias requeridas por el desarrollo energético actual.

La inclusión del enfoque de género en la elaboración de las políticas energéticas y de políticas específicas para las mujeres se cristaliza en la elaboración de planes de acción de género. La propuesta de plan de acción orienta la acción conjunta del sector al proponer objetivos, medidas y metas alcanzar en un horizonte temporal previsto. Un sistema de indicadores da seguimiento a los avances de este proceso.

Finalmente, la elaboración de este diagnóstico y propuesta del plan de acción presentado se articula con el Programa Win-Win elaborado en el contexto del pacto mundial de la ONU que integra, ONU Mujeres, el Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Corporación Interamericana de Inversiones. Este proyecto liderado por ONU mujeres ha construido una Herramienta Empresarial de Género WEP inspirada en los principios de empoderamiento de las mujeres, que ayuda a la comunidad empresarial global a identificar brechas en la igualdad de género lo que permite a las compañías tomar decisiones informadas sobre el establecimiento de metas y estrategias. Se trata de una encuesta auto administrada por las empresas que indaga sobre el grado de compromiso con políticas de equidad de género, de implementación, de medición y de transparencia de la acción de la empresa respecto a estas políticas.

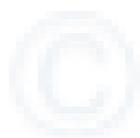
2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Identificar, describir y clasificar barreras y brechas de género detectadas en el sector en su conjunto, y por cada subsector energético.

2.2 Objetivos Específicos

- a. Generar un modelo que permita realizar un análisis comparativo en cuanto a barreras y brechas presentes en el sector energético respecto de la realidad nacional
- b. Proponer una caracterización de las barreras y brechas según nivel de relevancia, incidencia y capacidad de generar medidas que permitan abordarlas desde el sector energético.
- c. Identificar la existencia de esfuerzos en el sector energético nacional, a nivel público y privado, orientados a reducir barreras y brechas y analizar la efectividad de éstos.
- d. Establecer una metodología e instrumentos de recopilación de información técnica a levantar en las sesiones de trabajo con las diferentes instancias institucionales y del sector, durante esta etapa.
- e. Aplicar el (los) instrumento(s) de recolección de información y medición diseñado(s) sobre la muestra de empresas y actores/as relevantes definidas en la etapa anterior.
- f. Procesar información recopilada y elaborar un análisis de resultados preliminar con base en el levantamiento de información obtenida desde el (los) instrumento(s) de medición aplicados y de las discusiones desarrolladas en la Mesa Técnica.



3 Enfoque Metodológico

A continuación, se muestra un diagrama que contiene el resumen del enfoque metodológico seguido para el desarrollo del estudio:

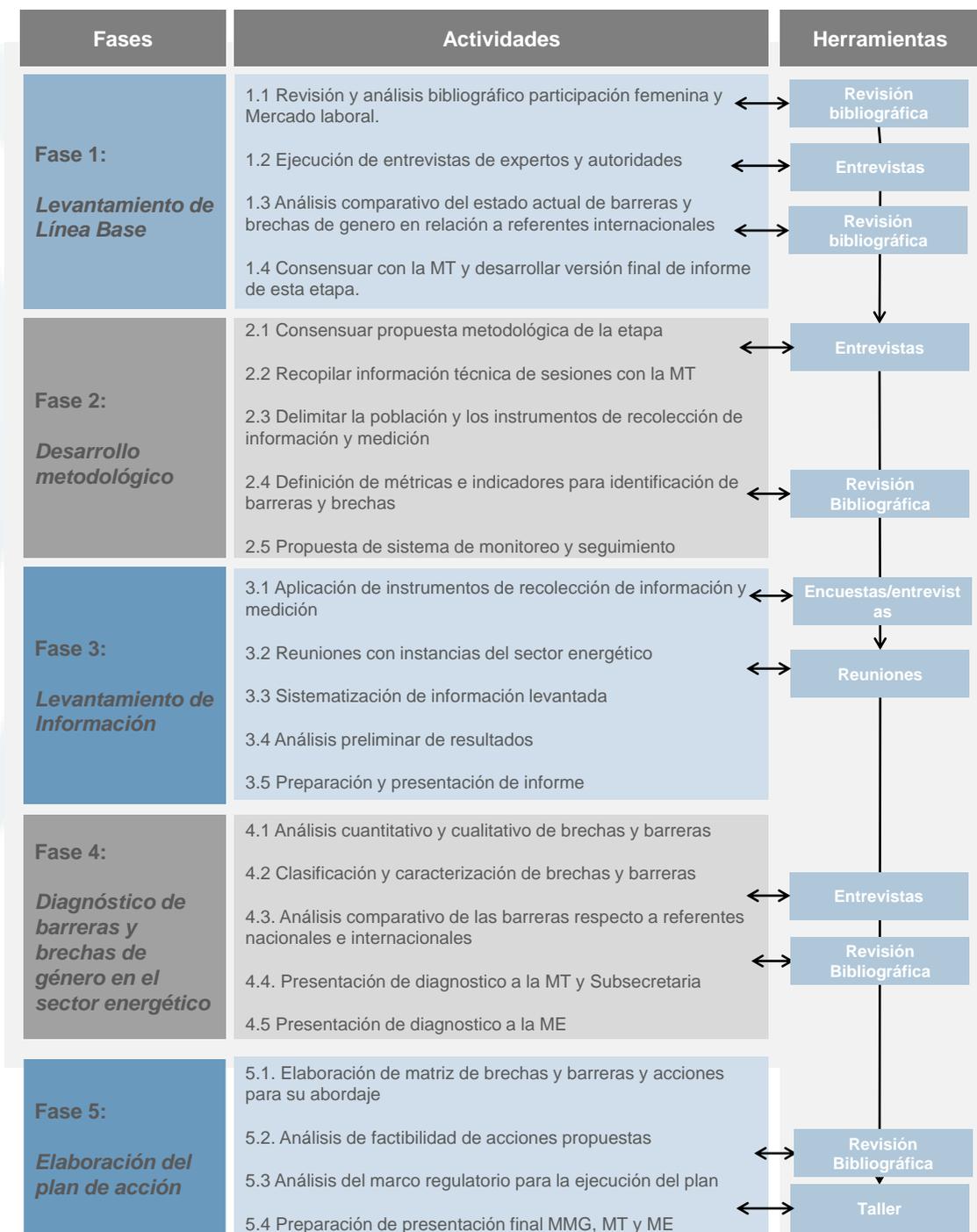


Ilustración 1. Esquema metodológico
Fuente: Elaboración propia

3.1 Fase 1: Levantamiento de línea base

La finalidad de esta actividad fue la de disponer de un panorama sobre el estado de las trabajadoras en el sector, en referencia al estado de los hombres en el mismo sector y en toda la economía utilizando fuentes de datos secundarias.

La metodología utilizada para este fin se basó en información estadística de fuentes secundarias disponibles en las fechas y con la delimitación del sector acotada por la fuente. Asimismo, se recopiló la información y estudios existentes respecto a la medición de la inserción de las mujeres dentro del ámbito empresarial privado. En este sentido, en la siguiente tabla se muestra la base de datos de información técnica recopilada, así como la información levantada para el análisis de la participación femenina en el mercado laboral energético.

Fuente Secundaria	Descripción	Datos y análisis
ENE	Encuesta nacional de hogares	Encuesta nacional de empleo. Determinación de datos sobre la inserción de las mujeres en el sector energía y gas.
ESI	Encuesta nacional de hogares	Encuesta suplementaria de ingresos. Determinación de datos sobre ingresos de las mujeres en el sector energía y gas.
ENCLA	Encuesta nacional a empresas	Inequidades y brechas de género en el empleo. Dirección del Trabajo. Sector considerado energía, gas y agua.

Tabla 1. Fuentes de información

Los resultados de esta fase se encuentran en la sección “Situación Actual” de este documento.

3.2 Fase 2: Desarrollo metodológico

Con el objetivo de diseñar el proceso de levantamiento de información se siguieron los pasos siguientes:

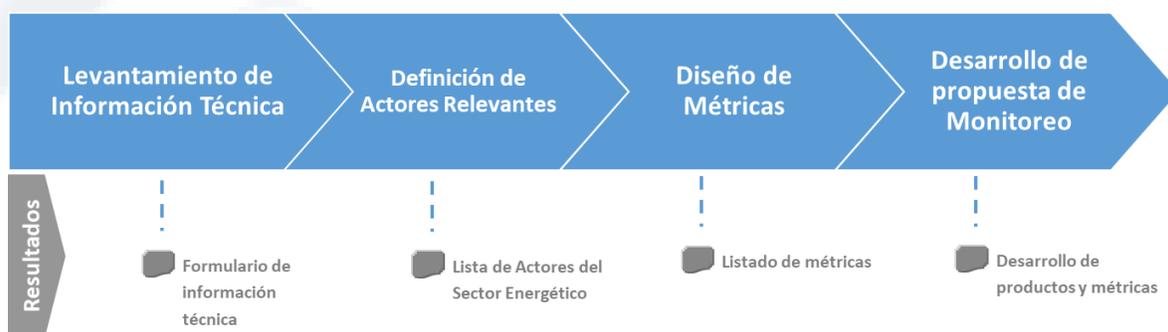


Ilustración 2. Desarrollo Metodológico
Fuente: Elaboración propia

El objetivo general de esta actividad fue recopilar la información técnica levantada en las sesiones a las que fueron convocados los y las representantes que asisten a la Mesa Técnica. La recopilación de información se definió en detalle en la Pauta de indagación y sistema de registro de debates como ha sido descrito en la sección “Guías de Entrevista” de este documento. Adicionalmente, se consideró, al igual que en todas las instancias participativas, el registro de asistencia con firma, fotografías y actas.

Además, el levantamiento de información buscó cubrir los siguientes objetivos específicos.

- a. Consolidar la información sobre brechas y barreras identificadas en el Prediagnóstico.
- b. Recopilar información cuantitativa actualizada sobre: situación de ingresos número de mujeres, situación individual, ubicación en estructura organizativa, políticas de recursos humanos.
- c. Conocer el grado de compromiso empresarial con la no discriminación y la igualdad de género.
- d. Conocer las propuestas de políticas de no discriminación e igualdad de género en desarrollo en el sector y su grado de implementación.
- e. Recopilar información cualitativa de informantes claves, sobre factores considerados favorables y desfavorables para la incorporación y permanencia de mujeres en los distintos ámbitos del sector.
- f. Conocer percepciones sobre inequidad de género de informantes claves.
- g. Medir el grado de conocimiento y opinión que tienen mujeres ubicadas en los distintos niveles sobre las políticas y acciones que realiza el sector para avanzar en igualdad y equidad de género.
- h. Promover el interés y compromiso de actores relevantes con los objetivos y contenidos del plan que se proponga para potenciar la participación de mujeres en el sector.

El levantamiento de la información técnica se llevó a cabo a través de entrevistas con gerentes/as de recursos humanos, mujeres destacadas en la industria energética, y mujeres que forman parte del apoyo técnico o profesional al sector. Asimismo, se diseñaron y ejecutaron talleres de trabajo con actores clave del sector.

3.3 Fase 3: Levantamiento de información

Durante la fase 3 del estudio se procedió al diseño y aplicación de distintos instrumentos para el levantamiento de información respecto al estado de las brechas y barreras de género dentro del sector energético. Los objetivos específicos de esta fase fueron:

- a. Recopilar información relevante sobre brechas y barreras de género en el sector energético, a partir de la aplicación de instrumentos definidos en la etapa anterior en industrias determinadas y actores/as identificadas previamente.
- b. Procesar información recopilada y elaborar un análisis de resultados preliminar en base al levantamiento de información obtenido desde los instrumentos de medición aplicados y de las discusiones desarrolladas en la Mesa Técnica.
- c. Elaborar y presentar un informe de diagnóstico preliminar de resultados de la etapa ante las instancias correspondientes.

Para abordar esta fase se participó y se realizaron las siguientes actividades:

- a. Conferencia Internacional: Promoviendo la Inserción de la Mujer en el Sector Energético
- b. Conversatorios (Desayuno Mujeres Líderes Sector Energía)
- c. Diseño de Encuesta de Levantamiento de Información
- d. Entrevistas a Actores Relevantes (recursos humanos y mujeres destacadas)

3.4 Fase 4: Diagnóstico de barreras y brechas de género en el sector energético

En esta etapa se informaron los resultados obtenidos de la recolección de los instrumentos diseñados en la Fase 3. Para cada uno de ellos se identificaron las principales barreras y las acciones que el sector viene desarrollando para abordarlas.

Asimismo, se realizaron actividades previas de validación de los instrumentos y hallazgos en las siguientes instancias:

- a. Seminario Internacional (25 de octubre 2018)
- b. Pre-validación y validación con las empresas del sector
- c. Presentación de herramienta en la reunión organizada en conjunto con ONU Mujeres

Además, se realizaron gestiones de seguimiento con los representantes de los gremios para asegurar la participación de la mayor cantidad de empresas.

Los resultados de esta fase se encuentran en la sección “Diagnóstico de Brecha y Barreras” de este documento.

3.5 Fase 5: Elaboración de la propuesta de plan de acción

Durante la Fase V del estudio se desarrollaron las actividades asociadas al desarrollo de una propuesta de “**Plan de Acción para la disminución de barreras o brechas de inserción de la mujer en el sector energético**”. Los objetivos específicos de esta fase fueron:

- a. Definir objetivos, medidas, estrategias, indicadores, responsables y formas de monitoreo y seguimiento para cada una de las líneas de acción previstas en el Plan.
- b. Identificar los/as actores/as involucrados/as necesarios/as para el desarrollo de la propuesta de Plan de Acción en su conjunto y de cada una de las estrategias propuestas, los pasos a seguir y los plazos estimados para desarrollarlos.

Los resultados de esta fase se encuentran en la sección “Medidas para la Propuesta de Plan de Acción y Gobernanza” de este documento.

4 Estado de la Situación Actual

El análisis de la información recabada está ordenado en dos grandes partes. En la primera parte se exponen: 1) los compromisos internacionales en relación con los derechos laborales de las mujeres, 2) las herramientas de organismos internacionales, centros de investigación de carácter global y de algunos gobiernos, orientadas a incluir el enfoque de género en los paradigmas de acción y sistema de gestión de las empresas, 3) algunas iniciativas desarrolladas en América Latina para incluir género en las políticas energéticas y 4) las leyes y políticas implementadas en el país para garantizar los derechos laborales de las mujeres y la arquitectura de género en el estado.

En la segunda parte se analiza la situación de las mujeres en el mercado laboral chileno en el sector Electricidad, Gas y Agua, o según la última clasificación estadística, Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado. Se presenta brevemente un panorama del sector, la composición del personal por sexo y los dos tipos de segregación sexual que dejan a las mujeres en posiciones peores, las brechas negativas de remuneraciones por sexo y otras condiciones laborales que diferencian la posición de los trabajadores, producto de sesgos de género, en la estructura laboral de las empresas del sector. Finalmente, se menciona la escasez de mujeres en carreras STEM y se agregan algunas estadísticas de otros países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) como referencia de la situación nacional en todos los sectores.

4.1 Compromisos internacionales en relación con los derechos laborales de las mujeres

4.1.1 [Principales compromisos suscritos por el gobierno chileno para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres](#)

En la siguiente tabla se muestran los principales acuerdos suscritos por el gobierno chileno para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres:

Acuerdo	Resumen
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966)	<p>Establece que los Estados deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo. Es decir, el derecho que tienen todas las personas de ganarse la vida a través de un empleo que puedan escoger libremente.</p> <p>Enfatiza su preocupación por la situación de las mujeres, expresando que las condiciones de empleo no deben ser inferiores a las de los hombres.</p> <p>Manifiesta la necesidad de condiciones dignas de trabajo para ambos sexos, incluyendo aspectos de seguridad e higiene.</p> <p>Se pronuncia sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a las políticas de ascenso.</p> <p>Establece el derecho al descanso, al disfrute, a la limitación razonable de las horas de trabajo, al derecho a vacaciones y feriados pagados, para ambos sexos.</p>

Acuerdo	Resumen
Convención Americana o Protocolo de San Salvador (1988, entra en vigor en 1999)	En su artículo 1° reconoce el derecho al trabajo para todas las personas, sin distinción, comprometiéndose a los estados parte a disponer de todos los recursos para que progresivamente este derecho sea efectivo.
Sobre Igualdad de Remuneraciones (OIT, 1951)	Donde la expresión igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación por razón de sexo. Los Estados miembros deberán respetar y promover este principio tanto en la legislación nacional como en los contratos colectivos y otras acciones. Convenio 100.
El Convenio 111 (OIT, 1960)	Sobre discriminación en el empleo y ocupación. Define este concepto como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Este criterio también permea los procesos de admisión, formación y promoción en el trabajo.
El Convenio 155 (OIT, 1981)	Sobre seguridad y salud en el trabajo, en donde se incorpora especialmente la noción de espacio de trabajo y reconocimiento de las condiciones mentales y físicas que puedan afectar el buen desempeño.
El Convenio 156 (OIT, 1981)	<p>Sobre trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades en relación con sus hijos/as a cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para ingresar, participar y progresar en la actividad económica.</p> <p>Se aplica también a los trabajadores y trabajadoras en relación con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.</p> <p>El convenio obliga a los Estados miembros a promover e incluir entre los objetivos de su política nacional para que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p>
Convenio 183 (OIT, 2000)	Sobre la protección de la maternidad. En el se establece que los Estados miembros, previa consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas

Acuerdo	Resumen
	o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo/a; y el derecho a la lactancia.
La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Define qué se entiende por discriminación. Promueve, alienta y mandata a los Estados el desarrollo de acciones positivas que faciliten la participación de las mujeres en el ámbito económico, político, cultural, social y civil. Lo anterior, con la finalidad de que se mitiguen las desigualdades derivadas de la construcción de los géneros.
La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)	Refiere a la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos estableciendo en el Capítulo 1 la definición de la misma como: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.” Recomienda expresamente a los países a tomar acciones tendientes a visibilizar y reconocer las diferentes manifestaciones de la violencia en los espacios familiares y laborales especialmente, penalizando estas prácticas tendientes a su eliminación de nuestras sociedades.

Tabla 2. Compromisos de avance en igualdad y equidad de género
Fuente: Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño

4.1.2 Herramientas de organismos internacionales, centros de investigación de carácter global y de algunos gobiernos orientadas a incluir el enfoque de género en los paradigmas de acción y sistema de gestión de las empresas

Los organismos de Naciones Unidas y los fondos de desarrollo globales consideran en sus lineamientos objetivos de género, que orientan los procesos de negociación con sectores públicos o privados en los distintos países. Las propuestas desarrolladas en estos documentos concuerdan en la necesidad de ir más allá de los discursos formales sobre la igualdad de género para pasar a una inclusión real del enfoque de género en las políticas, planes y proyectos y en la gestión de estos. También promueven el uso de indicadores comunes que faciliten la comparación de lo alcanzado a nivel de empresas, de países y de regiones y construir un cuadro global de las brechas de género en el mundo del trabajo. Los lineamientos de acción de estos organismos se refieren a temas centrales para la igualdad de género en el mundo del trabajo. Entre ellos, la articulación de la vida personal, familiar y laboral, la cultura organizacional y la calidad de la convivencia en los espacios de trabajo, la violencia de género y los niveles de segregación sexual de las ocupaciones. Promueven la participación del personal en los procesos de incorporación del enfoque de género mediante la información de las medidas implementadas para este efecto, su integración en los procesos de evaluación y de nuevas propuestas. Igualmente proponen incluir criterios de género en las relaciones de las empresas con las suministradoras y establecer canales de participación de la

comunidad a fin de garantizar el acceso de las mujeres de las comunidades a los beneficios de la energía renovable.

A continuación, y a manera de ilustración exponemos los lineamientos y recomendaciones de algunas organizaciones de Naciones Unidas, fondos de cooperación internacional, de centros de investigación, sobre el funcionamiento de la economía global e iniciativas exitosas realizadas en Australia y España para incluir el enfoque de género en las empresas de distintos sectores de la economía.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Sector de Infraestructura y Energía (INE) del Banco Interamericano de Desarrollo y su División de Energía.

Este organismo propone ampliar las oportunidades económicas mediante a) el fortalecimiento de las capacidades y oportunidades de las mujeres para acceder a trabajos no tradicionales en los sectores de infraestructura; b) la incorporación de una perspectiva de género en los proyectos que promueven el acceso a la energía; c) el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector energético; y d) la recopilación de mejores datos sobre género para informar políticas y programas sectoriales. Sus estudios identifican distintos factores que inciden en la baja presencia de las mujeres en el sector de energía. Entre otros, los estereotipos de género que desalientan a las mujeres a ingresar a carreras STEM, los mecanismos de discriminación de género que operan en los procesos de contratación. Igualmente, dan cuenta de los factores que afectan su permanencia y promoción de las mujeres en las empresas asociados al clima cultural organizacional, a la segregación de las ocupaciones y a las características de los empleos del sector donde coexisten empleos altamente calificados con empleos muy descalificado.

Fondo Verde para el Clima. (FVC)

El FVC es un mecanismo que ayuda a países en desarrollo en prácticas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos. Fue creado en la Conferencia 2010 de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático y está vinculado a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC por sus siglas en inglés).

El FVC propone incluir el enfoque de género en los programas y proyectos que financia bajo la premisa de que la igualdad de género libera capacidades e incrementa la creatividad de las sociedades para tomar las decisiones individuales y colectivas pertinentes que exige el cambio climático en escenarios cada vez más complejos e inciertos.

La integración de género en los proyectos del FVC se puede sintetizar en un enfoque en tres frentes: 1) Análisis de género que permita comprender los factores sociales, económicos y políticos subyacentes al cambio climático que exacerban la desigualdad de género y las posibles contribuciones de mujeres y hombres a los cambios sociales para generar resiliencia y abordar el cambio climático. 2) Acciones de género. Se refiera a los métodos y herramientas para promover la igualdad de género y reducir las desigualdades de género en la acción climática. 3) Seguimiento y evaluación sensible al género. Se trata de medir los resultados e impactos de las actividades de los proyectos sobre la resiliencia de las mujeres y los hombres al cambio climático.

Pacto Mundial ONU, ONU Mujeres, BID y Corporación Interamericana de Desarrollo: Herramienta Empresarial de Género WEP.

Inspirada en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP en inglés) esta herramienta ayuda a la comunidad empresarial global a identificar brechas en la igualdad de género en las empresas y permite a las compañías tomar decisiones informadas sobre el establecimiento de metas y estrategias. Las preguntas de la encuesta abarcan distintos aspectos de la política empresarial en relación con la equidad de género que permiten evaluar la robustez de las políticas implementadas, es decir, el grado de compromiso, de implementación, de medición y de transparencia de la acción de la empresa respecto a la equidad de género

WRISE women of renewable industries and sustainable energy

Fundada en 2005 como Women of Wind Energy (WOWE) y rebautizada en mayo de 2017, Women of Renewable Industries and Sustainable Energy (WRISE) es una organización no lucrativa internacional que trabaja en la economía de las energías renovables con más de 30 capítulos con el propósito de cambiar el futuro energético a través de las acciones de las mujeres. Tiene como misión formar una fuerza laboral diversa para el éxito de la economía de energía renovable en los Estados Unidos y en todo el mundo.

McKinsey Global Institute (MGI)

El McKinsey Global Institute (MGI), es un centro de investigación de economía global creado en 1990 para tener una un conocimiento más profundo de la evolución de la economía global. El MGI analiza las implicaciones económicas de las brechas en la participación económica entre hombres y mujeres en el PIB global. Sus estudios afirman que, si bien el desarrollo económico permite cerrar las brechas de género, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo tiene un fuerte vínculo con las actitudes y creencias sobre el papel de las mujeres y la posición de esta en todos los ámbitos de la sociedad. El cierre de esta brecha global se asocia entonces a los progresos alcanzados por las mujeres en educación, inclusión financiera y digital, protección legal y trabajo de cuidado no remunerado.

Propone el uso de los siguientes indicadores para dar seguimiento a los avances en la igualdad de género a nivel global.

Gender equality in work Women and men are equal players in the labor markets	Labor-force participation rate	Female-to-male ratio of labor-force participation rate
	Professional and technical jobs	Female-to-male ratio of representation in professional and technical jobs
	Perceived wage gap for similar work	Female-to-male ratio of wages for similar work
	Leadership positions	Female-to-male ratio of representation in leadership positions
	Unpaid care work	Male-to-female ratio of time spent on unpaid care work
Gender equality in society	Unmet need for family planning	Percent of married or in-union women aged 15–49 who want to stop or delay childbearing but are not using contraception
	Maternal mortality	Maternal deaths per 100,000 live births

Women and men have equal opportunity to build human capital and progress	Education level	Female-to-male composite ratio of adult literacy rate, secondary education enrollment rate, and tertiary education enrollment rate ¹
	Financial inclusion	Female-to-male composite ratio of the rate of account holders at a financial institution, rate of borrowing, and mobile banking rates ¹
	Digital inclusion	Female-to-male composite ratio of the rate of Internet and mobile users ²
Legal protection and political voice Women and men have equal right to self-determination	Legal protection	Composite index of the extent of protection to women by different legal provisions (e.g., right to inherit, access to jobs) ³
	Political representation	Female-to-male composite ratio of representation in parliamentary and ministerial positions ²
Physical security and autonomy Women have a right to be safe from bodily harm	Sex ratio at birth	Male-to-female ratio of births
	Child marriage	Percent of girls and young women aged 15–19 who are married
	Violence against women	Percent of women who have experienced physical and/or sexual violence from an intimate partner at some time in their lives

Tabla 3. Gender equality indicators
Fuente: McKinsey: El Poder de la Paridad 2015

Work place gender equality Agency (WGEA)

La Agencia de Igualdad de Género en el lugar de Trabajo, fundada el año 2012 por el gobierno australiano bajo la responsabilidad del Ministerio de la Mujer tiene como objetivo promover y mejorar la igualdad de género en los lugares de trabajo a fin de que hombres y mujeres estén igualmente representados en los puestos de trabajo y sean igualmente reconocidos y valorados.

Esta agencia monitorea los avances en la equidad de género en las empresas a partir de una encuesta aplicada a los empleadores que concuerdan en la importancia de la equidad de género en la industria y manifiestan su disposición a asumir medidas, sugeridas por la agencia, para mejorar la equidad de género en los puestos de trabajo. Entre las medidas propuestas destacan: 1) El fortalecimiento y ampliación de la organización de trabajo flexible. 2) La implementación de programas de soporte al liderazgo de las mujeres, que considera iniciativas para atraer a las mujeres a desempeñar roles tradicionalmente ejercido por los hombres. 3) Políticas de licencia parental orientadas a hombres y mujeres. 4) Atención a trabajadores que sufren violencia doméstica 5) Promoción de estadísticas robustas sobre brechas de género y su evolución en el tiempo. Para el año 2017 los indicadores propuestos para evaluar los cambios en la equidad de género en las empresas son los siguientes: el análisis de la composición de la fuerza de trabajo (ge1); la composición de ingresos de la fuerza de trabajo (ge2); presencia de hombres y mujeres en cargos de gobierno empresarial, en cargos de responsabilidad y salarios (ge3); calidad del empleo, arreglos de trabajo flexibles, arreglos para empleados con responsabilidades familiares (ge4); mecanismo de consulta a empleados/as sobre temas referido a la equidad de género (ge5); clima laboral, acoso, acoso (ge6).

Planes de igualdad para las empresas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Gobierno de España

La ley 3/2007 aprobada en España para avanzar en la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas establece la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, proponiendo medidas destinadas a prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores. Los planes de igualdad deben incluir los siguientes temas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4.1.3 Iniciativas desarrolladas en América Latina para incluir género en las políticas energéticas

Desde 2012 la organización latinoamericana de energía OLADE asume el reto de promover la incorporación de la equidad de género en el sector energético de los países miembros con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso y control de recursos energéticos necesarios para su desarrollo y medios de vida sostenibles. Su estrategia consta de cuatro componentes: (1) obtención de compromiso político de alto nivel en el sector energético, (2) *mainstreaming* o transversalización de género, (3) investigación y generación de conocimientos y (4) creación de alianzas estratégicas.

La inclusión de enfoque de género en los proyectos energéticos tiene por objetivo atender las necesidades energéticas de las mujeres en el ámbito reproductivo, para aliviar sus tareas domésticas y de cuidado, en el ámbito productivo, para ampliar las oportunidades de emprendimiento y empleo, en el ámbito social y político, para garantizar su participación en las decisiones y en el ámbito cultural, para debilitar los estereotipos de género mediante el uso de lenguaje no sexista y uso de imágenes que den cuenta de la diversidad de roles y de aportes de las mujeres a la solución de problemas que enfrentan las sociedades en el contexto actual.

A continuación, se presenta algunos ejemplos de prácticas en los sectores de energía de Uruguay, Nicaragua, Paraguay.

En el caso de Uruguay el acceso a la energía se define como derecho humano y la política energética como instrumento para desarrollar capacidades productivas y favorecer la integración social. La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos en el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), encargada de coordinar las actividades de transversalización de género, ha incluido consideraciones de género en los siguientes programas entre otros: Uruguay crece contigo, Asentamientos irregulares, de Electrificación rural y en los Sistemas pilotos autónomos. En la actualidad se está finalizando un diagnóstico sobre la incorporación de las mujeres al sector de la industria de energía.

En Nicaragua la Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica de Nicaragua (ENATREL) ha capacitado a los funcionarios (as), incluyendo a las autoridades municipales, promoviendo la elaboración de Políticas Municipales de Género.

En Paraguay la empresa de generación hidroeléctrica Itaipú Binacional ha iniciado un proceso interno para incluir criterios de género de transformación interna que le permita transformarse en una empresa de excelencia en responsabilidad socioambiental. Entre los resultados de este proceso se destaca la visibilización de las mujeres y de sus tareas en la empresa, la ampliación del número de mujeres en los puestos de gerencia, pasando de menos del 10% en 2002 a casi 19% una década después; la extensión del permiso de maternidad a seis meses; la instalación de guarderías para hijas(os) de las(os) empleadas(os); el ascenso funcional, otorgando entrenamiento a mujeres para fortalecer sus posibilidades profesionales; el establecimiento de incentivos y cláusulas sociales para proveedores de la empresa; la ampliación del número de mujeres en funciones tradicionalmente consideradas masculinas; la ampliación de la política de género hacia las Fundaciones mantenidas por Itaipú

4.1.4 Las leyes y políticas implementadas en el país para garantizar los derechos laborales de las mujeres y la arquitectura de género en el Estado

Chile cuenta con legislación que aborda la temática de género y trabajo a nivel de todos los sectores. Un resumen de dicha legislación se presenta en la siguiente Tabla.

Nombre	Fecha	Resumen
Estatuto administrativo	1945	Regula el trabajo asalariado en el sector público. Prohíbe todo tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades.
Ley 19.505	1997	Establece que los padres tendrán permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, en el caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal en caso de accidente grave o enfermedad terminal. Este permiso podrá ser extendido a uno de los dos progenitores.
Ley 19.611	1999	Reforma a la constitución para establecer igualdad ante la Ley entre hombres y mujeres.
Ley 19.670	2000	Introduce modificaciones en el articulado del Código de Trabajo en materia de subsidios por maternidad en casos de adopción.
Ley 19.739	2001	Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
Ley 19.824	2002	Modifica el artículo 203 Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar Salas Cuna en establecimientos industriales y de servicios.
Ley 20.005	2005	Tipifica y sanciona las situaciones de Acoso Sexual en el trabajo. Modifica el Código Laboral.
Ley 20.047	2005	Establece permiso parental de 4 días en el Código del Trabajo.
Ley 20.137	2006	Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo para disponer que en el caso de muerte de un hijo/a así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tenga derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Nombre	Fecha	Resumen
Ley 20.166	2007	Establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as menores de dos años aun cuando no exista salas cuna.
Ley 20.336	2009	Reconoce el derecho a descansar en días festivos a trabajadoras casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora.
Ley 20.348	2009	Modifica Código del Trabajo para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
Ley 20.367	2009	Hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor.
Ley 20.399	2009	Otorga derecho a Sala Cuna al trabajador en caso de tuición o si la madre fallece. Extiende el derecho de Sala Cuna al padre trabajador y otros/as trabajadores/as que tengan la tuición de un/a niño/a menor de 2 años.
Ley 20.255	2008, 2011, actualizada 2016	Establece Reforma previsional que crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones. Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres.
Ley 20.545	2011	Modifica las normas de protección a la maternidad, y crea el derecho postnatal parental de 12 semanas adicionales al postnatal ya existente para las madres.
Ley 20.595	2012	Crea el ingreso ético familiar para familias de extrema pobreza y el subsidio de empleo de la mujer
Ley 20.607	2012	Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
Ley 20.609	2012	Establece medidas contra la discriminación
Ley 20.680	2013	Introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados. Incorpora expresamente el criterio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos e hijas
Ley 20.786	2014	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las y los trabajadores de casa particular y prohíbe la exigencia de uniforme en los lugares públicos
Ley 21.063	2017	“Ley sana” Licencia a ambos padres en caso de enfermedad grave o terminal de hijos/hijas

Tabla 4. Legislación nacional que regula el trabajo de las mujeres

Fuente: Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño, hasta 2009. 2009 – 2014 Irma Arriagada Acuña, investigadora principal y Thelma Gálvez Pérez como coautora- Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género. Departamento de Estudios y Capacitación Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM diciembre 2014, Santiago de Chile.

Los avances en el proceso de institucionalización del enfoque de género en el estado de Chile se expresan en la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; de las comisiones y

unidades de género en los distintos ministerios y órganos de gobierno, en los grados de autoridad y legitimidad alcanzada por las autoridades y funcionarios/as responsables de las instancias de género. Lo anterior se evidencia en la información y conocimiento producido sobre el tema, en la sensibilidad y experticias alcanzadas, en la disposición a innovar en las prácticas, y en la incorporación de la agenda de género en las políticas y programas ministeriales y de sus servicios. Asimismo, el grado de incorporación del enfoque de género se manifiesta en las políticas de recursos humanos destinadas a distribuir en forma equitativa las oportunidades entre funcionarios mujeres y hombres, y en la aprobación de normas que regulan distintas expresiones de las desigualdades de género y la convivencia en los espacios laborales.

El análisis de los compromisos de género ministeriales y de los servicios al año 2017 da cuenta de metas de género compartidas en la administración pública entre las cuales se destacan: *1) promover la inclusión de las mujeres en las actividades productivas, como emprendedoras, asalariadas, técnicas o profesionales; 2) favorecer su formación y capacitación en rubros productivos de los cuales están habitualmente excluidas (Minería, Transporte); 3) ampliar el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo abiertas por los proyectos; 4) impulsar su organización y participación en la toma de decisiones.*

Por otra parte, la *Ruta energética 2018-2022* elaborada por el Ministerio de Energía propone incorporar a las mujeres a este sector en sus distintos roles ya sea como usuaria eficiente, como generadora de energía limpia o como líder de las transformaciones energéticas. Promueve, además, la formación y participación de las mujeres en distintos niveles productivos, como operarias, técnicas, profesionales, y líderes y gestoras de las políticas en curso. Para el logro de estos objetivos propone implementar una mesa de trabajo público-privada encargada de diseñar las líneas de trabajo que orienten la elaboración de una propuesta de plan de acción 2019-2022. Dentro de las actividades contempla la realización de un diagnóstico sobre energía y género a nivel nacional, jornadas de capacitación sobre el tema, y la convocatoria a un seminario de difusión y seguimiento de los avances alcanzados en la incorporación de la mujer al ámbito de la energía.

Finalmente, se considera integrar los contenidos de una agenda de energía y género a los principales objetivos y medidas contenidos en el plan de gobierno 2018-2022², organizados en torno a cuatro ejes: 1) promoción del desarrollo autónomo de la mujer en el ámbito energético; 2) incorporación de la variable género en el diseño de políticas públicas; 3) fortalecimiento de las mujeres en el ámbito energético; 3) acciones de inclusión orientadas a disminuir las brechas de género.

En suma, y vistos los resultados del análisis precedente, es posible concluir que existe un marco normativo político internacional y nacional que respalda la incorporación del enfoque de género en los lineamientos, objetivos, políticas y gestión del Ministerio de Energía y para la elaboración de un plan nacional de género que promueva la incorporación de las mujeres al sector energético.

² www.minmujeryeg.cl/agenda-de-genero/programa-de-gobierno

4.2 Participación y situación de las mujeres en el mercado laboral energético

4.2.1 Información consultada

A continuación se presenta información secundaria cuantitativa y cualitativa sobre la situación laboral por sexo en el sector Energía haciendo referencia al país y algunas comparaciones internacionales. Hay información estadística de fuentes secundarias en las fechas disponibles, según la delimitación del sector acotada por cada fuente, y recopilación de información cualitativa de estudios existentes. En la siguiente tabla se muestran las fuentes nacionales de información cuantitativa recopilada.

Fuentes Secundarias	Descripción	Sector y tipo de datos
INE Encuesta nacional de empleo. 2018, trimestre abril junio.	Encuesta nacional de hogares	Datos sobre la inserción laboral de las mujeres en el sector Energía y Gas.
INE Encuesta suplementaria de ingresos. 2017, diciembre.	Encuesta nacional de hogares	Datos sobre ingresos del trabajo de las mujeres en el sector Energía y Gas.
Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo	Encuesta nacional a empresas	Variada información sobre temas laborales. Sector considerado: Energía, Gas y Agua.
INE. Enfoque Estadístico. Género y Empleo. Mayo 2017	Informe	Situación laboral de las mujeres y de los hombres en los sectores de la economía
Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. 2016	Estudio	Situación laboral de las mujeres en el sector Energía y Gas
IMAD. Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología 2017.	Informe	Informe de Mujeres en Alta Dirección
Superintendencia de Valores y Seguros. Consulta 6 de octubre de 2018.	Ficha por Sociedad Anónima abierta	Participación de Mujeres en Directorios y Brecha Salarial por sexo fichas por empresa. Se identificó empresas eléctricas.
Superintendencia de Pensiones. Estadísticas mensuales de cotizantes.	Base de datos pública	Electricidad, Gas y Agua. Número de cotizantes y brecha de ingreso imponible por sexo.
Banco Central. Cuentas Nacionales.	Informe	PIB sectorial y PIB per cápita

Tabla 5. Fuentes de información nacionales
Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Perfil general del sector

El conjunto de actividades Electricidad, Gas y Agua configuran un sector intensivo en mano de obra, con alto valor agregado por persona y altos ingresos.

Ministerio de Energía

Diagnóstico de la Situación de Inserción de las Mujeres en el Sector Energético

Producen el 3,2% del PIB (diciembre 2017)³ y emplean el 1% de los ocupados (abril junio 2018)⁴. El PIB por ocupado en el sector es 2,8 veces el promedio de la economía y el ingreso mensual por ocupado es 1,6 veces el promedio nacional.

Su alto grado de masculinización y su buen nivel de productividad e ingresos lo destacan como un sector donde la mayor incorporación de mujeres contribuiría a disminuir las diferencias de género en la economía nacional, mejorando su productividad e ingresos medios.

Considerando solamente el subsector de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado, (Excluyendo Agua) la fuerza de trabajo es el 0,44% del total (0,69% de los hombres y 0,09% de las mujeres) de asalariados en el sector privado, con una alta proporción de subcontratación. De un total de 37.083 personas, el 48% son contratadas por un contratista o subcontratista: 17.706 personas.

Las ocupaciones sobre representadas en el sector son: “oficiales operarios de artes mecánicas y otros, personal directivo, profesionales y empleados de oficina”, sin diferenciar por sexo. Respectivamente, 10,7; 10,5; 7,1 y 5,1 por 1.000 ocupados en cada grupo ocupacional de ambos sexos. Ver tabla “Ocupados en el sector”. Son grupos ocupacionales más calificados y de ingresos medios más altos que las categorías subrepresentadas como los operadores y los trabajadores no calificados, lo que indica la mejor calidad del empleo en el sector. Los dos grupos ocupacionales con mayor sobre representación en el sector son muy masculinizados a nivel nacional. En el cuadro también se compara el grado de participación femenina en cada grupo ocupacional, a nivel nacional y en el sector EGVA.

Grupo Ocupacional	Trimestre abril – junio 2018.			Promedio años 2013 a 2017 (*)
	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	En el sector EGVA por cada 1000 en el total	% de mujeres en el grupo, todas las actividades	% de mujeres en el grupo, sector EGVA
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	12.376	10,7	15,0	1,6
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	2.008	10,5	27,4	1,6

³ Banco Central. CUADRO 1.2: Producto interno bruto trimestral por clase de actividad económica a precios corrientes Trimestre Dic. 2017. PIB 48.285 miles de millones y PIB Sector Electricidad, Gas y Agua 1.536 miles de millones.

https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/Informes/anuarioCCNN/index_anuario_CCNN_2017.html?chapterIdx=0&curSubCat=-1

⁴ INE. Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre abril-junio 2018. Total ocupados: 8.381.841. Ocupados en Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado: 37.083. Ocupados en Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación: 50.668.

Grupo Ocupacional	Trimestre abril – junio 2018.			Promedio años 2013 a 2017 (*)
	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	En el sector EGVA por cada 1000 en el total	% de mujeres en el grupo, todas las actividades	% de mujeres en el grupo, sector EGVA
Profesionales científicos e intelectuales	7.450	7,1	49,5	18,4
Empleados de oficina	3.654	5,1	60,6	32,9
Técnicos y profesionales de nivel medio	4.202	4,2	49,8	16,1
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	2.357	3,0	15,0	1,3
Trabajadores no calificados	4.950	2,7	45,4	25,4
Otros	85	0,1	-	-
Total	37.083	4,4	41,3	-

Tabla 6. Ocupados en el sector Suministro de EGVA

Grupo Ocupacional y personas por cada 1000 en el total del Grupo y % de mujeres.

Fuente: INE, ENE, abril-junio 2018, (*) Ministerio de Energía, Estadísticas Estratégicas de Género y Energía.

Elaboración del estudio, datos de INE, ENE, febrero 2013 a junio 2017.

Se hace evidente para el sector la baja participación de las mujeres que trabajan en EGVA en las dos primeras ocupaciones del cuadro. La fuente ministerial citada agrega que *“El 25,4% de las mujeres del sector energía se dedica a trabajos no calificados, el cual se caracteriza por poseer menor calificación y salario que el resto de las ocupaciones, en línea con lo que ocurre con el promedio nacional”*

4.2.3 Baja participación de las mujeres ocupadas en Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado (EGVA)

La participación de las mujeres en el sector es muy baja y variable. En los últimos dos años se ha mantenido alrededor del 10%, bajando hasta el 8%, (abril-junio 2018) mientras en el total de la economía fue 41,3%. Se observa una recuperación en los dos últimos trimestres de 2018 en que llegó al 15%.

El empleo total en EGVA⁵ también es variable en las estimaciones del INE: 45.191 asalariados del sector privado en abril – junio de 2017 y 37.083 en igual trimestre de 2018. Las mujeres disminuyen de 5.241 a 3.120 respectivamente.⁶

⁵ Electricidad, Gas y Aire Acondicionado.

⁶ Cifras de INE, ENE, trimestres abril – junio.

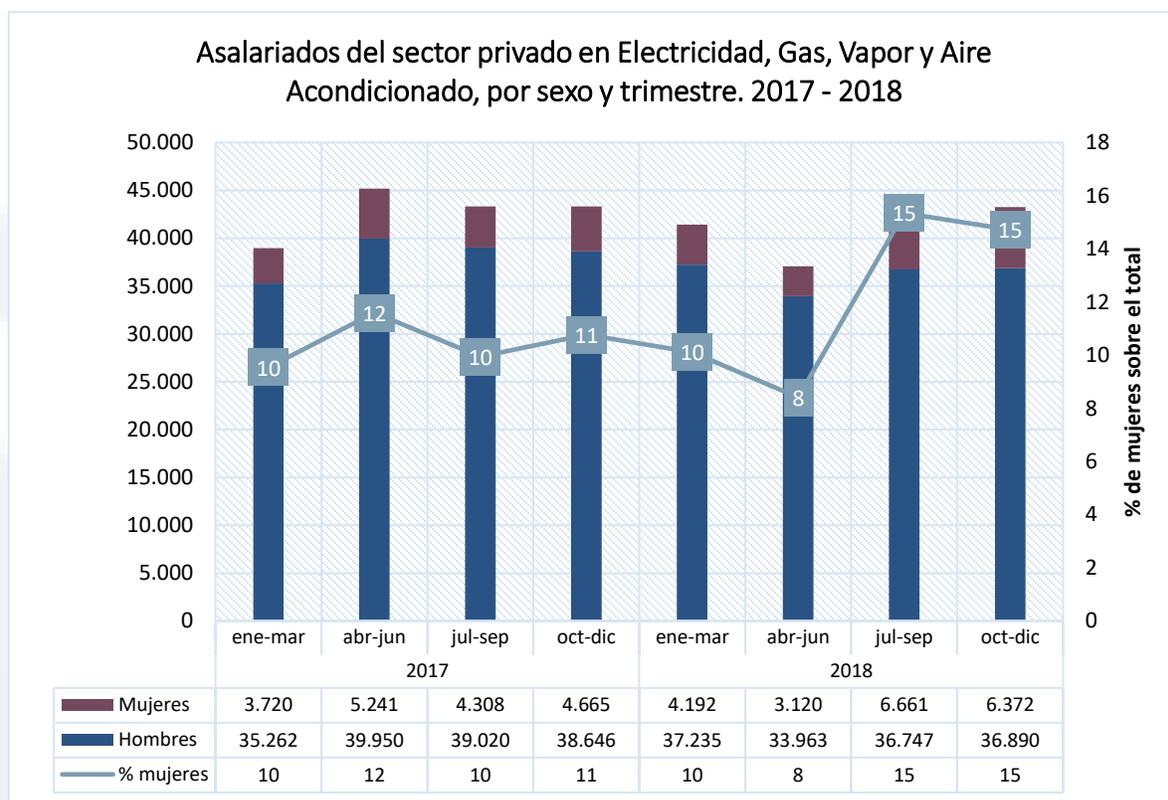


Ilustración 3. Asalariados del sector privado en EGVA.
Fuente: INE. Encuesta de Empleo, 2017, 2018

La baja participación según la encuesta de hogares del INE es corroborada por una encuesta a empresas que mide el personal asalariado según la cual, en el sector Electricidad, Gas y Agua (EGA), el porcentaje de mujeres es 19,5% y en el conjunto de empresas de todas las actividades económicas es de 38,2%.⁷

En septiembre de 2018 el 21,5% de los cotizantes a fondos de pensiones de Suministro de Electricidad, Gas y Agua son mujeres - 5.558 mujeres de un total de 25.809 cotizantes - y en el total de actividades el 42,2% de los cotizantes son mujeres.⁸

4.2.4 Mayor inequidad en la participación de mujeres en cargos de dirección

En un estudio del INE⁹ se calcula una brecha de -29,8 puntos porcentuales en la participación de las mujeres asalariadas en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas, en el sector público y privado.

⁷ ENCLA 2014, Inequidades y Brechas de género en el empleo. Dirección del Trabajo. Página 20, Gráfico 2.

⁸ Cotizantes e ingreso imponible promedio por actividad económica y región. Superintendencia de Pensiones, estadísticas mensuales de cotizantes por actividades y sexo.

<https://www.spensiones.cl/apps/centroEstadisticas/paginaCuadrosCCEE.php?menu=sest&menuN1=sistpens&menuN2=cotiz>

⁹ INE. Enfoque Estadístico. Género y Empleo. Mayo 2017

Se anunció recientemente que en las 40 empresas del IPSA (Índice de Precios Selectivo en Acciones) la participación de mujeres en directorios cayó a 6,3%.¹⁰ *“De un total de 327 puestos de directorio en 2018, solo 21 son ocupados por mujeres. La cifra fue más baja que el año pasado, donde la presencia femenina era de 24.” “Así, de un año a otro, las mujeres disminuyeron su participación en la alta dirección, pasando de un 7,3% en el 2017 a un 6,3%; lejos del 20% de la media de los países OCDE.”* Sólo en 16 empresas de este grupo hay mujeres en sus directorios, y en Colbún, del sector eléctrico, hay tres.

La recopilación de los datos publicados de 19 Sociedades Anónimas abiertas del Sector Eléctrico arroja un 9,6% de mujeres entre los Directores y Directoras, 11% entre los Gerentes/as y 18,8% entre el resto de los trabajadores/as. Con un personal total de 11.072 personas, hay 15 mujeres entre los 156 integrantes de los directorios.¹¹ La fecha de la información recolectada por la fuente corresponde en general a 2017.

Un cálculo citado por el Ministerio de Energía en 2017¹² señala que *“En empresas del sector energético, sólo el 10% del Directorio, lo integran mujeres. A nivel de Gerencia General, la participación femenina es aún menor, alcanzando 8%. Con relación a otras Gerencias, el 15% de dichos cargos es responsabilidad de mujeres”. ... “Lo mismo ocurre en instituciones públicas vinculadas al sector energético, donde la mayor parte de los integrantes de cargos de alta dirección son hombres, alcanzando un 77%, mientras que las mujeres representan sólo el 23%. Esta diferencia aumenta en cargos regionales, como son las Secretarías Regionales de Energía y las Direcciones Regionales de la SEC, donde las jefaturas las componen en un 87,5% hombres y en un 12,5% mujeres (Ministerio de Energía, 2017).”*

4.2.5 La inserción de las mujeres se masifica en sectores de baja productividad.

Un estudio de MINECON¹³ examina estadísticamente la concentración de mujeres por ramas de actividad, ocupaciones, tamaño de empresa y las relaciona con el nivel de productividad. Encuentra una alta correspondencia entre sectores feminizados y baja productividad.

¹⁰ Francisca O’Ryan. 29/04/2018 en La Tercera.

¹¹ Elaboración propia con información por Sociedad Anónima abierta de la Superintendencia de Valores y Seguros. Consultada 6 de octubre 2018.

www.svs.cl/institucional/mercados/consulta.php?mercado=V&Estado=VI&entidad=RVEMI

¹² Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. División de Prospectiva y Política Energética. 2017

¹³ MINECON. Informe Final “Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena” Marzo 2016. El estudio informa que, en base a *“datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) se construyó como medida de productividad un índice basado en el ratio de Ventas (medidas en UF) sobre Número de Trabajadores Dependientes. El índice se construyó por tamaño de empresa, tomando un valor igual a 100 para el sector más productivo dentro de cierto tamaño (Micro, Pequeña, Mediana o Grande)”*. Las definiciones utilizadas son: actividades con baja productividad =menor a 15 millones por ocupado; actividades con productividad media: entre 15 y 30 millones por ocupado, y actividades de alta productividad = mayor a 50 millones por ocupado. Página 27.

Ministerio de Energía

Diagnóstico de la Situación de Inserción de las Mujeres en el Sector Energético

El estudio citado del Ministerio de Minería elabora, con los datos de la encuesta CASEN 2015, un ranking de productividad según rama de actividad económica y concluye que: “... las actividades de baja productividad en Chile son agricultura, comercio, hoteles y servicios personales. Dentro de las actividades de mediana productividad se encuentra la pesca, la construcción, la administración pública, el transporte y telecomunicaciones y la industria manufacturera. Y entre los sectores de gran productividad está la intermediación financiera, la minería, las actividades inmobiliarias y empresariales y el sector de electricidad, gas y agua.

Según el estudio “los sectores más productivos que tienen una baja ocupación femenina y que por consiguiente una indicación podría ser promover un aumento de las mujeres ocupadas en dichos sectores y que tienden a ser transversales en términos del tamaño de la empresa son SFE (Servicios Financieros y Empresariales), EGA (Electricidad, Gas y Agua) y MIN (Minería).”¹⁴ Comprueba que en las empresas grandes “El sector más productivo es MIN, seguido de EGA y SFE” y en las empresas medianas el “sector más productivo es EGA.”

Por otra parte, el estudio citado del Ministerio de Energía relaciona la productividad de los sectores con la participación de mujeres y concluye que: “... el grupo actividades de menor productividad es el que posee la mayor participación de mujeres ocupadas, equivalente al 52%. Mientras que en los grupos de mediana y alta productividad la proporción las tasas de ocupación femenina promedio no sobrepasan el 34%.”

Una distribución del empleo femenino en el trimestre abril – junio 2018 según productividad de los sectores arroja el siguiente resultado.

Nivel de productividad	Número de mujeres ocupadas	Sectores incluidos
Alta	155.986	Financiero, Inmobiliario, Agua, Electricidad gas vapor, Minería
Media	636.557	Pesca, Construcción, Administración pública, Transporte y telecomunicaciones, Industria manufacturera
Baja	1.341.312	Agricultura, Comercio, Alojamiento, Servicios personales
Sin clasificar, sectores de servicios	1.176.355	Salud, Enseñanza, Hogares
Sin clasificar, otros	386.062	Actividades artísticas, actividades profesionales, científicas y técnicas
Total	3.458.336	

Tabla 7. Distribución del empleo femenino en EGVA por niveles de productividad sectorial
Fuente: INE, ENE, trimestre abril junio 2018. Calificación de sectores proveniente de estudios citados.

¹⁴. MINECOM, Página 76

4.2.6 Los ingresos de las mujeres en el sector energía confirman la brecha negativa de género.

Diversas fuentes de información confirman la existencia de brechas de género que desfavorecen a las mujeres en el sector, como ocurre en todas las actividades económicas.

Según los datos más recientes del INE¹⁵ el ingreso promedio mensual en el sector fue para las mujeres \$776.148 y para los hombres \$1.013.133, lo cual representa una brecha salarial promedio de -23,4% dentro del sector, similar a la brecha promedio de todos los sectores.

La mediana, que indica el salario por debajo del cual está el 50% de las personas, (y el otro 50% por encima) es en todos los casos más baja que la media, indicando el grado de desigualdad en la distribución, más desigual para las mujeres en el sector EGVA.

	EGVA		TOTAL	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Mujeres	776.1	400.0	504.3	364.7
Hombres	1.013.1	633.7	655.5	450.0
Brecha	-23,4	-36,9	-23,1	-19,0

Tabla 8. Ingresos promedio y medianos de asalariados en el sector EGVA y en el total, por sexo. Ingresos del trabajo. Miles de pesos mensuales. 2017

Fuente: INE. ESI, Octubre - Diciembre 2017

El sector tiene ingresos promedio superiores en 54% a los de toda la economía, tanto para hombres como para mujeres, lo que confirma los argumentos anteriores sobre la calidad de los empleos.¹⁶

Una información para el año 2014 proveniente de la encuesta a empresas (ENCLA) muestra la distribución porcentual por sexo de los trabajadores/as del sector en tramos de ingresos mínimos. Se observa en el gráfico que las mujeres se concentran entre 2 y 5 ingresos mínimos mensuales (IMM), y que los hombres predominan en los tramos superiores a 5 ingresos mínimos. En el total de actividades económicas, las mujeres son más frecuentes en los tramos inferiores: el 55,2% de ellas tienen una remuneración menor que 2 IMM en cambio sólo el 13,2% de las mujeres en EGA ganan menos de ese límite.

¹⁵ INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos. Trimestre octubre diciembre de 2017. Mide el ingreso de la ocupación principal.

¹⁶ El total estimado de asalariados en el sector es de 4.663 mujeres y 35.565 hombres en el trimestre octubre-diciembre de 2017. En este sentido, cabe mencionar que las estimaciones tienen las limitaciones del tamaño del sector y de provenir de una encuesta de hogares. Para el total de ocupados asalariados las cifras son 2.612.862 mujeres y 3.191.257 hombres.

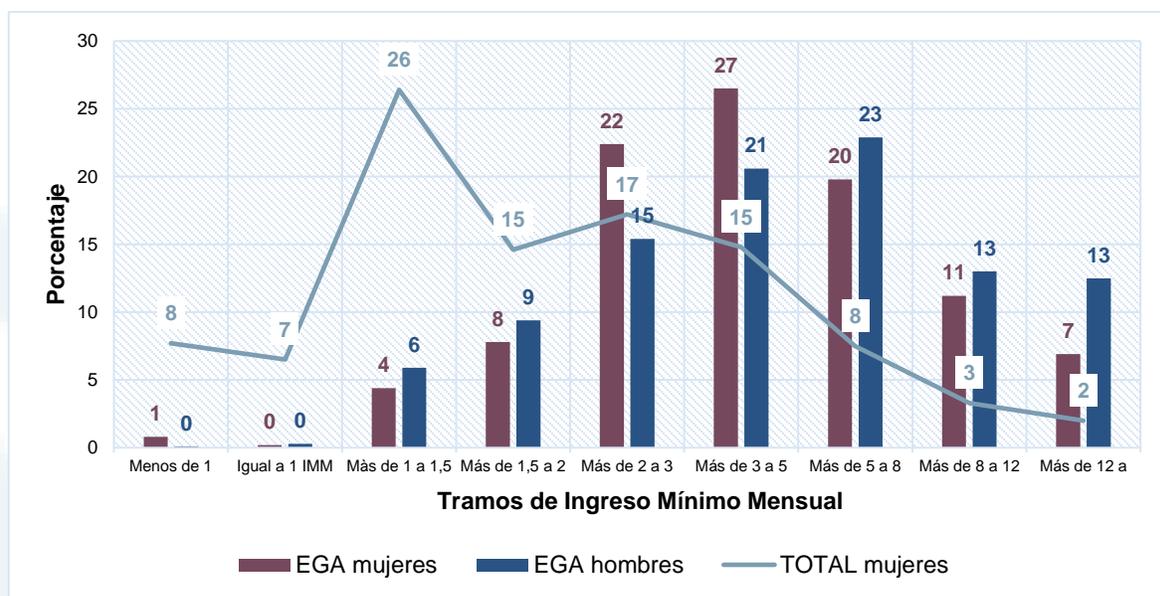


Ilustración 4. Distribución porcentual de trabajadores.
Fuente: ENCLA 2014, Inequidades y Brechas de género en el empleo. DT. Página 53.

Entre las personas cotizantes del Sistema de Pensiones los ingresos imponibles promedios del sector en septiembre de 2018 fueron \$ 1.246.820 para los hombres y \$1.043.427 para las mujeres, con una brecha de -16,3% en EGA y de -12,2% en todos los cotizantes.¹⁷

El estudio Estadísticas Estratégicas de Género en Energía del Ministerio de Energía elabora información proveniente de la Encuesta CASEN 2015 y calcula las siguientes brechas.

Sector	Ingreso promedio		Brecha
	Mujeres	Hombres	
EGA	482.051	677.945	-28,9
Total	372.468	479.800	-22,4

Tabla 9. Ingresos promedio sector EGA y Total
Fuente: Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía.
De: Tabla 1. Ingresos Promedios por Sector y Género. Elaboración propia con datos CASEN 2015.
EGA= Electricidad, Gas y Agua.

Todas las fuentes confirman la brecha negativa. Para lograr una evaluación y seguimiento de esta es necesario construir un indicador periódico con información proporcionada directamente por las empresas energéticas.

Es conocido el hecho que la brecha salarial promedio está influida por la desfavorable localización de las mujeres en la escala productiva, la segregación sexual y horizontal mencionada, y porque reciben pagos menores por trabajos de igual valor, de manera que el seguimiento de la brecha es un indicador de la evolución de ambas restricciones que las afectan.

¹⁷ Superintendencia de Pensiones. Se considera solamente el ingreso imponible, que tiene un límite superior y no capta totalmente los ingresos que lo sobrepasan.

4.2.7 Diferencias en las condiciones de contratación y desarrollo laboral

Los resultados presentados hasta aquí se originan, mantienen, crecen o decrecen influidos por diferencias que se producen en el funcionamiento de las empresas, sus políticas de recursos humanos y normas permeados por sesgos de género.

Una breve recopilación de información sobre algunos elementos ha dado pistas para seguir indagando la situación actual por medio de la encuesta y entrevistas en las empresas energéticas. Se refiere a jornadas, tipos de contrato, subcontratación, capacitación.

Jornadas

La jornada ordinaria es la norma para hombres y mujeres y desde este punto de vista las mujeres estarían en mejor situación. Los sistemas excepcionales de jornada, que son más frecuentes que en el total de la economía, son aplicados al 16,3% de los hombres del sector. Por el contrario, el 0,8% de mujeres involucradas en estos sistemas en el sector es mucho menor respecto al 5% de ellas en todas las actividades.¹⁸

Tipo de jornada	EGA		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ordinaria	96,4	82,7	82,5	83,7
Sistemas excepcionales	0,8	16,3	5,0	11,0
Jornadas bisemanales	0,1	0,0	0,1	0,5
Jornada parcial	2,7	0,9	11,7	4,3
Otras	0,0	0,0	0,7	0,5

Tabla 10. Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada
Fuente: ENCLA 2014, Inequidades y Brechas de género en el empleo. DT. Página 66

Los sistemas excepcionales de jornadas se encuentran más masivamente en el subsector de Generación, con un 4% de mujeres y en el de Distribución, con el 1%.

La distribución del personal por jornadas sugiere que los sistemas excepcionales pueden constituir una barrera para la contratación y carreras de las mujeres en el sector. Esta hipótesis se ve reforzada por el alto porcentaje de hombres que trabajan en domingo y el promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, ambos indicadores muy superiores para los hombres en relación con los de las mujeres del sector. Si las jornadas excepcionales están ligadas a determinados tipos de

¹⁸ La jornada ordinaria de trabajo es la que establece el Código del Trabajo para todos los trabajadores, salvo algunas excepciones. Ésta tiene una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y en ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias. Las jornadas excepcionales se refieren a sistemas laborales que escapan de la generalidad de la distribución de trabajo y descanso e intermediación laboral. Estas actividades tienen un proceso de tramitación y requisitos y exigencias que deben tener en cuenta ante la solicitud del sistema de jornada de trabajo especial que autoriza la Dirección del Trabajo. Fuente: Dirección del Trabajo y ENCLA 2014. www.dt.gov.cl

ocupación se infiere que dichas ocupaciones presentan barreras para las mujeres por horarios incompatibles con la vida familiar.

Indicadores sobre jornada	EGA		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador	2,3	5,7	2,6	3,5
Porcentaje de trabajadores que trabajan en día domingo	1,2	29,4	14,7	19,5

Tabla 11. Indicadores sobre jornada laboral en el sector energético y el total de actividades
Fuente: ENCLA 2014, Inequidades y Brechas de género en el empleo. DT. Páginas 70, 72.

La jornada parcial es menos frecuente que a nivel de todas las actividades y sólo el 2,7% de las mujeres trabajan en esta condición horaria.

Tipo de contrato

Los datos disponibles indican que la mayor parte del personal del sector energético se rige por contrato indefinido, y que, al mismo tiempo, una alta proporción es subcontratada.

El 95,9% de las mujeres y el 92,6% de los hombres trabajan con contrato indefinido, y el contrato a plazo fijo es la segunda modalidad en importancia. Trabajan con este tipo de contrato el 3,5% de las mujeres y el 4,2% de los hombres.¹⁹(ENCLA 2014)

La contratación directa o por una empresa subcontratista puede causar diferencias en los beneficios que tienen los respectivos trabajadores, por lo que es válido hacer análisis para cada uno de los tipos de contrato. En el sector energético el 47,7% de los asalariados son subcontratados, proporción muy superior al 9,6% en todos los sectores de actividad. INE, ENE, abril junio de 2018. Según la encuesta a empresas ENCLA 2014, en el sector Electricidad, Gas y Agua el 12,5% de los trabajadores subcontratados eran mujeres, porcentaje superior al 8,1% del total de trabajadores del sector, que incluye a ambos sexos. En cambio, en el total de las ramas de actividad económica los hombres están más representados entre los subcontratados: 16,2% de los hombres y sólo el 4,3% de las mujeres.

Capacitación, sindicalización.

Según ENCLA, en el año 2014, el porcentaje de mujeres en el personal del sector de empresas Energéticas y Agua era el 19,5%. En el total de personal capacitado, las mujeres eran el 18,8%. Esta proporción, inferior en 0,7 a su participación en el sector, indica que por cada 100 capacitados, hubo 0,7 mujeres que no fueron capacitadas. La diferencia es muy pequeña de modo que no se evidencia discriminación en este plano.

Las estadísticas de la Dirección del Trabajo del sector Electricidad, gas y agua señalan que hay vigentes 139 sindicatos de empresas, con 11.886 hombres y 2.339 mujeres afiliados/as. (Año 2016), es decir, un 16,4% de mujeres entre los afiliados.

¹⁹ ENCLA 2014, Inequidades y Brechas de género en el empleo. DT. Página 22, Gráfico 5

Además, se registran 9 sindicatos Inter empresa y de establecimientos. El porcentaje de mujeres dirigentas sindicales sobre el total de dirigentes sindicales dentro del sector EGA es de 11,6% mientras que en el total es de 31%. En este sentido, queda abierta la discusión sobre el papel de los sindicatos en el sector en asuntos de género y la participación de las mujeres en ellos.

4.2.8 Opciones educacionales con sesgo de género: uno de los factores que afecta la oferta de mujeres en el sector energético.

En Chile hace ya algunos años se ha logrado una elevada y similar cobertura de educación preescolar, básica y secundaria para niñas y niños, abriéndose en los últimos años el debate sobre la segregación y su relación con la calidad. El 2015 no se registra una brecha significativa en el acceso de niñas (51%) y niños (49%) a la educación parvularia, la cobertura de educación básica alcanzó el 98% y en educación media el 95%, con una variación no significativa por sexo.

No obstante, aun cuando ha habido importantes progresos en el acceso de las niñas a la educación terciaria, todavía se mantiene una estructura segregada por sexo en algunas profesiones y oficios. Por ejemplo, la Educación Media Técnico Profesional presenta una menor participación de mujeres, quienes conforman el 44,9% de la matrícula total del sector. En ella, es evidente la segregación por género según especialización: las mujeres predominan en las áreas técnica (80%), Comercial (64%) y Artística (53%), mientras que los varones predominan en las áreas Industrial (83%), Agrícola (66%) y Marítima (65%) (MINEDUC, 2015).

En la educación universitaria la brecha es notable y las mujeres encuentran dificultades para integrarse a las carreras profesionales de las áreas científicas. La brecha en la participación por sexo en las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering y Maths*) permanece sin grandes variaciones en los años recientes.

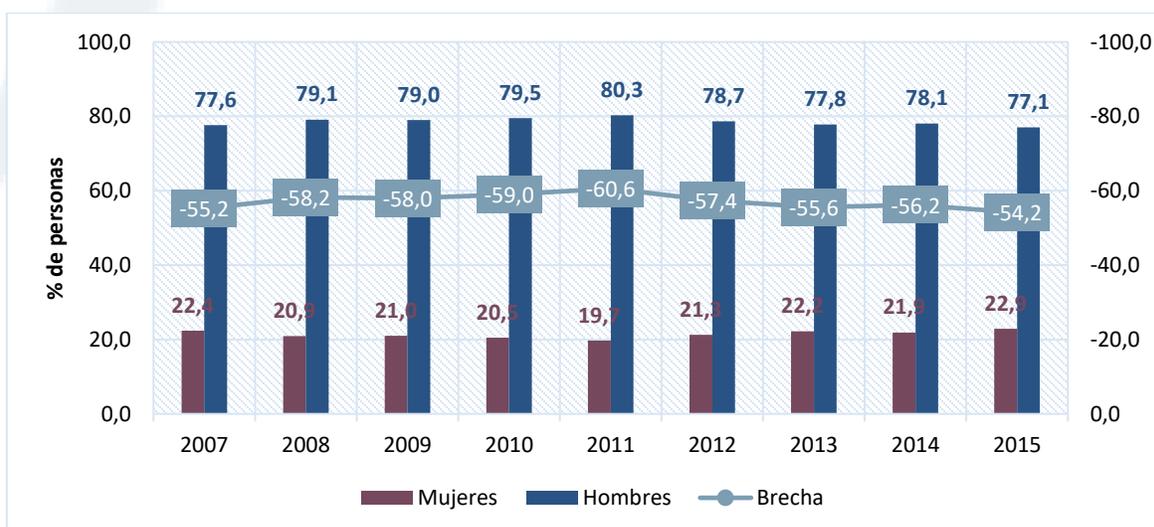


Ilustración 5. Distribución porcentual y brecha entre personas tituladas

En carreras profesionales del área de tecnología (*), por sexo, según año (**) (En porcentajes)

Fuente: SIES - Mineduc. 2007-2015 (*) Área de conocimiento CINE-UNESCO. (**) Los datos son presentados a nivel nacional.

El seguimiento de las matrículas por sexo en todos los niveles de educación que puedan distinguir materias STEM de otras debería ser un indicador para construir y calcular periódicamente por todos los sectores empresariales, estatales y de instituciones de enseñanza interesados en una mayor participación de las mujeres en la producción que emplea este tipo de personal.

Está identificada mundialmente la brecha de contenidos que se produce entre niñas y niños durante la permanencia en el sistema escolar y posteriormente al seleccionar los estudios técnicos y las carreras universitarias. Las preferencias o posibilidades son distintas y las niñas ingresan en menor proporción a carreras del área científica de modo que, como resultado de estos procesos, el sector energético enfrenta una menor oferta de mujeres capacitadas en dichas áreas. Desde el Ministerio de Energía se manifiesta preocupación por la falta de mujeres formadas en Ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM) ²⁰

Algunas cifras citadas en el estudio del Ministerio son las siguientes. En 2015, el 26% de la matrícula en carreras STEM eran mujeres. ²¹. En los estudios de post grado las mujeres obtienen el 40% de las becas de Doctorado otorgadas por CONICYT, pero obtienen sólo el 21% de las becas de Doctorado en Ingeniería y Tecnología. (Año 2015). Más adelante en sus carreras laborales, la participación de ellas en las áreas científicas baja. 16% de los directores de Centros de Investigación y Desarrollo (I+D) son mujeres y 14% del total de Directores y/o Coordinadores de Programas de Doctorado pertenecientes a las áreas STEM en las universidades chilenas son mujeres. ²²

El Ministerio de Energía “en línea con su Agenda de Energía y Género, ha realizado una ronda de charlas tituladas “Mujeres en Energía: Una opción de futuro”. Durante el 2017 estas charlas se realizaron en tres liceos de niñas de la Región Metropolitana (con una asistencia promedio de 100 alumnas por liceo), con el objetivo de incentivar que las jóvenes estudien carreras universitarias estratégicas del área de la energía como son las ingenierías mecánica, eléctrica y química, las que coincidentemente presentan una gran brecha de género.”

Han sido estudiadas las múltiples causas de esta diferencia de género que, además de ser universal, es un proceso con metas a plazo mediano o largo. Un estudio sobre niños²³ que investiga la escuela,

²⁰ Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. División de Prospectiva y Política Energética. 2017.

²¹ El estudio cita como fuente a Farías S. Javier. 2016. *Mujeres Ingeniería UC y más mujeres para la Ingeniería y las Ciencias de la U. de Chile: Una mirada al impulso del acceso, experiencia y permanencia de las mujeres en las carreras ingenieriles y científicas en Chile.*

²² Cita a CONICYT. 2016a. *CONICYT presenta resultados de estudios sobre participación femenina en investigación en áreas STEM.* Disponible en: <http://www.conicyt.cl/blog/2016/12/conicyt-presenta-resultados-de-estudios-sobre-participacion-femenina-en-investigacion-en-areas-stem/>

²³ *Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural.* Realizada entre abril y octubre de 2017 por la Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net, y con el apoyo de Disney Latinoamérica. <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>

los padres y los niños en tres ciudades latinoamericanas profundiza en ellas. Rescatamos el siguiente cuadro síntesis de las opiniones de padres y profesores.

Están de acuerdo con:	Buenos Aires	Sao Paulo	CD. México	Responden
A las mujeres les gustan más otras carreras	31	31	32	Padres
	26	29	27	Profesores
Falta de incentivos en la escuela secundaria	31	38	49	Padres
	44	46	52	Profesores
Falta de incentivos en la escuela primaria	20	24	32	Padres
	24	38	33	Profesores
Son ambientes muy masculinos	20	14	33	Padres
	15	11	20	Profesores
Las mujeres tienen más facilidad para otras carreras	19	20	20	Padres
	8	17	9	Profesores
Son ambientes muy competitivos y no les permiten conciliar vida laboral y familiar	15	12	18	Padres

Tabla 12. ¿Por qué tan pocas mujeres en STEM?

Opiniones de los padres y de los profesores Porcentajes (*)

Fuente: Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural. Gráficos en página 36 y 49 sobre las causas.

Y uno de los comentarios que resaltamos es: *“Por último, en relación con la Ingeniería importa resaltar que es la disciplina sobre la que chicos y chicas tienen menos conocimiento y, a su vez, a la que más emparentan con el quehacer masculino. Esta visión es compartida con los/as adultos/as.”* Página 53

4.2.9 Comparaciones con algunos países de los Indicadores sobre Empleo de la Base de Datos de la OCDE desde 2015 en adelante

Indicadores para el conjunto de las economías, con datos referidos a 2015 en adelante, publicados por la OCDE en 2017

Indicador	Australia	México	Chile
% de mujeres entre los graduados de <i>bachelor's programmes</i>	58,7	53,4	53,2
% de mujeres entre los graduados de <i>bachelor</i> en STEM	34,0	32,3	20,7

Indicador	Australia	México	Chile
Brecha de género en la tasa de participación en la fuerza de trabajo (15-64 años). Puntos porcentuales	11,5	35,1	21,9
% de mujeres entre los managers (todas las edades)	36,2	34,3	25,3
Brecha de género en las remuneraciones (promedios de ingresos de empleados a tiempo completo) en puntos porcentuales	13,0	16,7	21,1
% de mujeres en el Parlamento	28,7	42,4	15,8

Tabla 13. Indicadores de Empleo Australia, México y Chile
Fuente: OECD Labour Force Statistics 2017

Comparando el indicador “porcentaje de mujeres entre los graduados de nivel *bachelor* en STEM” en los países con valores más bajos y más altos permite reflexionar sobre las causas culturales y las económicas asociadas al ingreso de las mujeres a carreras STEM.²⁴

Los más bajos	Los más altos
Japón: 15,4%	Polonia: 41,4%
Luxemburgo: 16,9%	Turquía: 40,9%
Suiza: 17,6%	India: 40,3%
Chile: 20,7%	Estonia: 38,6%

Tabla 14. Porcentaje de mujeres entre los graduados de programas de nivel bachelor o su equivalente (ISCED 2011 nivel 6) en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) STEM Año 2015 o posterior. OCDE.
Fuente: OECD Labour Force Statistics 2017

²⁴ El promedio para la OCDE es 31%. *Educación STEM y países OECD.*

www.compareyourcountry/gender_equality?lg=es

<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-lentos-dice-ocde.htm>

5 Diagnóstico de Barreras y Brechas

5.1 Marco conceptual.

El concepto de barreras hace referencia a procesos de carácter diferente, subjetivos discursivos normativos que obstaculizan el desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres y el reconocimiento de ellas como sujetos iguales con los mismos derechos para su desarrollo personal, social y político.

El concepto de brecha se refiere a la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones del comportamiento como a las diferencias en las oportunidades a las que ellas/os acceden en tanto miembros de un género. Algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical.

Para un análisis más preciso de las barreras y brechas presentes en el sector de la energía hemos elegido como marco de referencia el concepto de empoderamiento y autonomía económica, que pone el acento en las relaciones de poder entre ambos géneros y en el sistema de restricciones y obstáculos que se oponen a la superación de las desigualdades. Este marco facilita la elaboración de estrategias más específicas para debilitar las distintas dimensiones de las barreras y avanzar en la superación de las brechas.

El concepto de empoderamiento, tomado del inglés empowerment, afirma la existencia de relaciones de poder entre los géneros. La asimetría de poder se construye a nivel estructural, a través de las normas y discursos, en las interacciones y prácticas sociales y en los procesos de subjetivación de hombres y mujeres. Transformar las desigualdades exige intervenir en distintas dimensiones que abarcan condiciones materiales, normas institucionales y culturales. Las transformaciones de las relaciones de poder se expresan en una redistribución equitativa de recursos y oportunidades las que favorecen la construcción de las mujeres como sujetos con mayor autonomía en las relaciones sociales.

El proceso de empoderamiento también involucra dimensiones subjetivas tales como la autovaloración, el deseo, la capacidad de cuestionar el estatus de subordinación e identidad social de las mujeres y de ejercer control estratégico sobre sus propias vidas renegociando sus relaciones con otros.

Ahora bien, el grado de empoderamiento de una mujer singular no es solo un asunto de capacidad y experiencia individual, depende simultáneamente del poder alcanzado por las mujeres en la sociedad de pertenencia, así como de la capacidad individual y colectiva de afectar las restricciones de todo tipo que se interponen al empoderamiento. El empoderamiento se sostiene entonces en el vínculo entre la subjetividad individual y la acción colectiva, condición indispensable para modificar los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres (León, 2013, citado por Cook y Razavi, 2012).

Naila Kabeer, estudiosa del tema, aporta a la discusión proponiendo el uso del concepto analítico de estructura de restricciones de género, que toma de Whitehead (1979), para subrayar la importancia estratégica que tiene estudiar los factores que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres para promover el diseño de políticas que actúen sobre ellos para su remoción. Este concepto abarca las restricciones de

género que enfrentan las mujeres cuando deciden ingresar y desempeñarse en el mercado laboral, restricciones que operan en las diferentes etapas y con distinta intensidad en diversos grupos sociales. Las restricciones actúan con mayor fuerza cuando hay "cargas" familiares y son más intensas para los sectores de menores ingresos y niveles educativos más bajos. Cuando estas condiciones se combinan, se pone en evidencia que cuantos mayores son las dificultades de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, menor es la participación en la actividad económica y mayor es la precariedad laboral.

Dentro de las estructuras de restricciones, Kabeer (2012), distingue las restricciones intrínsecas e impuestas. Las restricciones "intrínsecas" de género incluyen los discursos y normas culturales que construyen consensos sociales sobre los contenidos de la identidad femenina y masculina y que regulan las prácticas sociales y las interacciones en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Las restricciones intrínsecas engloban, por tanto, los procesos de subjetivación y apropiación de las normas y creencias por parte de mujeres y hombres en el proceso de formación de sus identidades, valores y expectativas que se encarnan en sus proyectos personales.

En ausencia de recursos internos y culturales, las mujeres toleran y aceptan su posición desigual a través de distintos argumentos que se les proporciona para tener una posición más confortable en el sistema de dominación y manejar sentimientos de malestar e injusticia. (Buttler, 2009). La capacidad crítica a las normas se desarrolla más fácilmente en contextos que ofrecen más recursos culturales, institucionales y materiales a las mujeres para que ellas perciban la desigualdad y la cuestionen. Cuando las mujeres cuentan con recursos propios, asociativos y/o colectivos de referencia, están en mejores condiciones de interpelar las normas de género y establecer nuevos acuerdos en torno a la distribución del trabajo doméstico y de cuidado y de sus proyectos de desarrollo personal. (Guzmán, Todaro y Godoy, 2016)

Las restricciones "impuestas" están asociadas a las normas formales que se establecen en los dominios de lo público: en los estados y los mercados. Estas instituciones son "portadoras de género" cuando reflejan y reproducen las ideas preconcebidas acerca de la masculinidad y la feminidad a través de rutinas, normas, procedimientos y prácticas (Whitehead, 1979). Esto se refleja en los procesos de selección de personal para cubrir las demandas de trabajo y en normas culturales y legales que establecen el acceso a la educación, los recursos (tierra, capital, créditos, tecnología), a los canales de comercialización y a las redes sociales. En otros términos, las "restricciones impuestas" se refieren a los mecanismos "portadores de género" de las instituciones (estado, mercado) que reflejan y reproducen las construcciones de género a través de reglas, procedimientos, preferencias y prácticas. Así, por ejemplo, la segmentación horizontal y vertical por género en el mercado laboral disminuye la probabilidad de que las mujeres ingresen al mercado laboral, estén ocupadas, se desempeñen en diferentes ocupaciones y accedan a empleos de buena calidad y a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Existe una relación positiva entre el empleo de calidad (remuneración adecuada y cobertura de la seguridad social) que aseguran ingresos y prestaciones en igualdad de condiciones y los procesos de empoderamiento económico femenino.

Las mujeres enfrentan obstáculos en cada una de las etapas del proceso de incorporación al mercado laboral: transición de la inactividad a la actividad mediante la decisión de ingresar al mercado laboral, probabilidad de emplearse, y posteriormente probabilidad de emplearse en una categoría ocupacional y tener obtener un trabajo de calidad y con protección.

5.2.3 Herramientas utilizadas

A continuación, describimos las características de las encuestas aplicadas y de las entrevistas llevadas a cabo para recoger información de diagnóstico de línea base.

5.1.1 Encuestas

El sector no cuenta con estadísticas apropiadas sobre aspectos cuantitativos claves para un diagnóstico y plan. En las estadísticas de hogares o empresariales las muestras de población ocupada o empresas de Energía y Gas suelen ser muy pequeñas y el margen de error alto. Es una necesidad planteada en el estudio aplicar un instrumento de recolección de información directamente a las empresas del sector.

No existía un directorio de empresas actualizado, con información básica para diseñar una muestra representativa, como tamaño por ventas, tamaño por personas empleadas, localización por regiones, distribución por sector energético. Se recurrió a los gremios para acordar el tipo de encuesta y de compromisos con las empresas, y éstos fueron el vehículo de contacto para ir conformando un directorio de empresas con Razón social y RUT y posteriormente para el envío de la encuesta y recepción de respuestas por la web. Se esperaba lograr una cantidad de respuestas que permitiera tener una proporción alta del personal laborando en el sector. Eso se logró asegurando que las mayores empresas estuvieran comprometidas y contestaran la encuesta: 41 respuestas de las que se trabajaron datos más completos de 37 empresas con más de 11.000 trabajadores. Queda como tarea del plan futuro aumentar la cobertura de respuestas, mejorar el directorio de empresas, y llegar a mayor número de empresas medianas y pequeñas.

Se privilegió realizar una encuesta no presencial, con preguntas que no exigieran mayor elaboración de los datos disponibles y entregables por las empresas y se diseñó un instrumento web que facilitara las respuestas y el procesamiento de la información. La concientización se realizó a través de invitación ampliada a los Gremios del sector, y un Taller “Instrumentos de autoevaluación para avanzar hacia empresas con Igualdad de Género”. (OIT, 15 de noviembre 2018) organizado en conjunto con ONU Mujeres Programa Win-Win en el que se presenta la Encuesta de esta consultoría y la Herramienta Empresarial de Género WEP de ONU Mujeres, ambas como compromisos complementarios para el inicio y seguimiento del Plan.

La selección de preguntas para la encuesta se basó en un trabajo hecho por el equipo de la consultora a partir de las brechas que se conocen de acuerdo con la revisión nacional e internacional efectuada y que podrían encontrarse en el sector. Las brechas se agruparon por temas coincidentes con la literatura y/o experiencias mundiales vigentes, se establecieron hipótesis y se diseñaron preguntas para testear dichas hipótesis y medirlas en los casos de variables cuantitativas. La organización de las preguntas en la encuesta, según temas, sigue la lógica empresarial para responder a ellas. Pretende llevar al encuestado por un camino en el que va conociendo el problema, contestando la realidad cuantitativa cuando es necesaria y planteándose qué acciones realiza la empresa ante dicho problema o qué opiniones tiene la empresa, relacionadas con el tema.

El tiempo destinado a llenar la encuesta fue un factor que se tomó en cuenta para limitar las preguntas y facilitar las respuestas. A título de ejemplo, se podría haber incluido una indagación más completa sobre el personal subcontratado y sus ingresos, o sobre las posibilidades de implantar jornadas flexibles en los distintos niveles de la escala ocupacional o pedir mayor detalle de las promociones. En beneficio de la brevedad y mayor probabilidad de respuesta se obviaron tales ampliaciones.

Los principales resultados se destacan en el texto siguiente, la encuesta aplicada se encuentra en el Anexo “Diseño de la Encuesta” y el detalle de las cifras se encuentra en el Anexo “Resultados de la Encuesta”. Una comparación de resultados de la encuesta con datos de Australia²⁵ se presenta en la sección “Comparativa Chile Australia”, calculados por subsector Eléctrico, Gas y Otros.

Presentar resultados con mayor diferenciación con referencia a los subsectores, territorios o escala, considerando el tamaño de la muestra lograda, compromete la confidencialidad de los datos de la encuesta. Por esto se recomienda generarla cuando aumente el tamaño de la muestra en futuros ejercicios.

5.1.2 Entrevistas

La entrevista es uno más de los instrumentos cuyo propósito es recabar información precisa y a la vez, acceder al significado que el entrevistado otorga a los temas tratados. Es valiosa en el campo de la investigación y más aún cuando se utiliza en estudios de tipo mixto como una visión complementaria del enfoque cuantitativo.

La entrevista semiestructurada ofrece un grado de flexibilidad aceptable y mantiene la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos de este estudio. La motivación de los entrevistados se mantuvo a lo largo de las entrevistas dado que se adaptó al contexto y a las características del entrevistado, en un clima de confianza, lo que permitió obtener una información más profunda, detallada, que incluso el entrevistado y el entrevistador no tenían identificada.

Se elaboraron dos guías de entrevistas semiestructuradas (ver anexos), la primera dirigida a mujeres que ocupan cargos gerenciales o son miembros de un directorio. Esta entrevista tenía por objetivo conocer la significación que las entrevistadas otorgan a su trayectoria laboral, sus opiniones sobre las políticas institucionales, y los sesgos de género que permean el funcionamiento de la organización. Interesaba además conocer sus apreciaciones sobre la subjetividad de género en el trabajo, a través de las auto percepciones, percepciones y valoraciones de sí misma y de los otros/as en el medio laboral. La segunda entrevista semiestructurada fue dirigida a los gerentes/as de RRHH con la finalidad de complementar los resultados de la encuesta ahondando sobre las políticas de la institución con relación a la equidad e igualdad de género, las opiniones y valoraciones de los/as gerentes/as entrevistados/as sobre posición, características y situación de mujeres y hombres en la organización.

Se contactaron entrevistadas directamente en los eventos convocados por la Mesa Público Privada en el contexto de la presente consultoría y a través de los gremios y empresas.

Las entrevistas duraron alrededor de una hora y se realizaron salvo en un caso, en los lugares de trabajo; fueron grabadas y transcritas previo consentimiento, para captar los matices en la información recogida y reconstruir el tono emocional de las entrevistas. En un caso se entrevistó a una gerente de recursos humanos acompañadas de su equipo de trabajo y profesionales de las áreas de comunicación. Ver Anexos Guías de Entrevistas.

²⁵ Fuente datos Australia: <http://data.wgea.gov.au/industries/291>, año 2017

Se asistió en calidad de observadoras a los desayunos y eventos convocados por la Mesa Público y Privado sobre el tema de participación de las mujeres en el sector de la energía, y se tuvo participación en calidad de facilitadores en un taller sobre barreras y brechas a la participación de mujeres en el seminario internacional sobre mujer y energía.

5.2 Universo de las herramientas y ejes de análisis

Se definió la cobertura del sector en conjunto con el Ministerio de Energía, cubriendo los subsectores de generación, transmisión y distribución de electricidad, hidrocarburos y servicios de energía.

El Ministerio proporcionó contactos con aproximadamente 30 gremios e instituciones del sector energético que participaron en la primera Mesa Técnica y que comprometieron su interés de participar en este estudio de diagnóstico y propuesta de Plan de Acción. Con ellos se trabajó un Directorio de Empresas con RUT, razón social y rubro que permitió identificar las mayores empresas. La encuesta fue enviada utilizando la herramienta *Google Forms*® a 98 empresas del sector con un plazo de respuesta de dos semanas. Se recibieron 41 respuestas que completaron en diversos grados los distintos bloques de preguntas.

Se realizaron 18 entrevistas semiestructuradas, individuales y grupales. Las personas entrevistadas fueron mujeres en altos cargos del sector, varias de ellas Gerentas de Recursos Humanos.

El análisis de las entrevistas en relación con la encuesta nos permitió identificar las restricciones que subyacen a las barreras y brechas que enfrentan las mujeres en sus trayectorias laborales y las demandas que de ellas se dependen.

Se eligieron los siguientes 6 ejes temáticos para la recolección y análisis de la información. De acuerdo con los estudios revisados, en esos ejes se expresan con mayor claridad las restricciones, barreras y brechas.

- EJE 1. Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado**
- EJE 2. Trayectoria laboral de las mujeres**
- EJE 3. Presencia de mujeres en cargos de dirección**
- EJE 4. Remuneraciones y jornadas laborales**
- EJE 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- EJE 6. Violencia de género, salud, seguridad e higiene**

Dentro de cada eje temático distinguimos los siguientes tipos de restricciones que están en la base de las barreras que enfrentan las mujeres y de las brechas con los hombres que se expresan en el mercado laboral. Estas restricciones se observan en las políticas institucionales, al interior de la organización y en la subjetividad colectiva e individual en el ámbito laboral. Las restricciones impuestas se refieren a las barreras político-institucionales y los sesgos de género que operan en la organización. Las restricciones intrínsecas se relacionan con los discursos de género en el medio social y medios de comunicación y con las formas en que estos discursos son internalizados en la subjetividad individual y colectiva.

5.2.1 Político-institucionales.

Las políticas institucionales sin enfoque de género (reclutamiento, contratación, capacitación, mantención, promoción entre otras) imponen barreras a las trayectorias laborales de las mujeres. Hemos incluido dentro de esta categoría las medidas explícitas asumidas por las empresas para facilitar el acceso, la retención y promoción de las mujeres, las mismas que constituyen ejemplos de buenas prácticas que podrían generalizarse.

5.2.2 Sesgos de género que operan en la organización.

Conjunto de discursos, concepciones, normas formales e informales que permean la gestión de las empresas y las relaciones entre las personas en los distintos espacios laborales.

5.2.3 Culturales.

Discursos y representaciones dentro y fuera de la empresa que configuran la identidad de hombres y mujeres afectando las motivaciones e intereses educativos, familiares y personales.

5.2.4 Subjetivos.

Interiorización de discursos y normas de género de parte de las mujeres y los hombres.

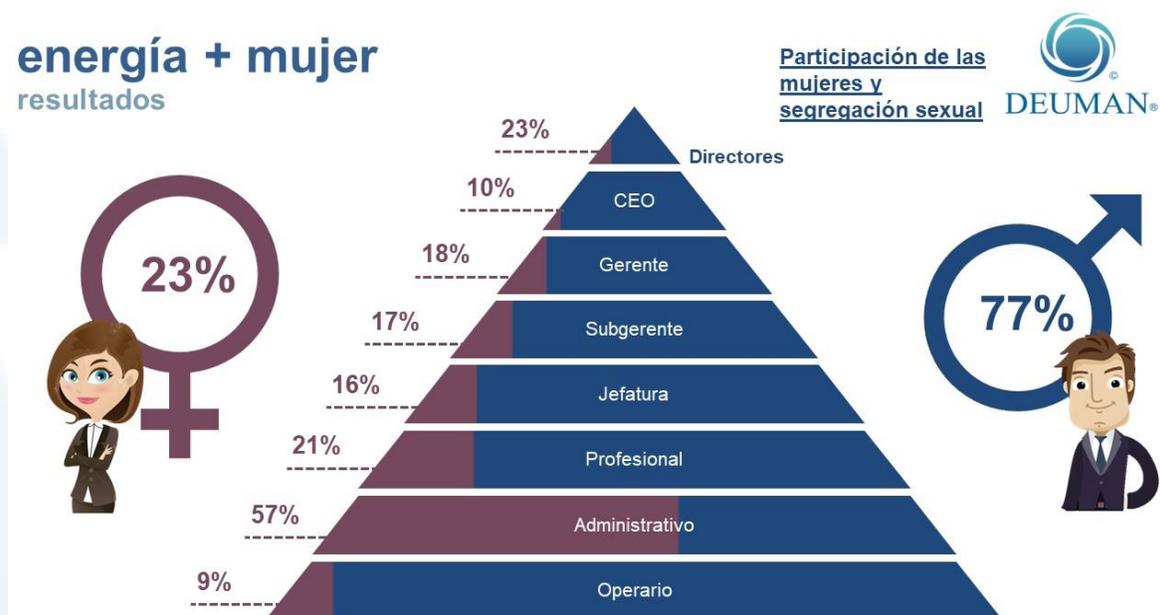
5.3 Análisis de los resultados de encuestas y entrevistas por ejes

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta a empresas y las entrevistas aplicadas, según ejes temáticos, y en el apartado siguiente se encuentra un resumen de brechas y barreras encontradas.

energía + mujer
alcance



5.3.1 EJE 1. Participación de las mujeres y segregación sexual



Preguntas y resultados encuesta

- Pregunta 3. Composición del personal por sexo, categoría y contratación directa o indirecta
- Pregunta 4. Seleccionar tres ocupaciones dentro de la empresa que tengan un número importante de personas y sean de nivel profesional, técnico y operario respectivamente, contratado directamente e indicar: nombre de la ocupación y número de trabajadores por sexo al 30 de septiembre de 2018
- Pregunta 5.- Según la cultura de la empresa califique las siguientes características como predominantemente femeninas, predominantemente masculinas, o neutras, es decir, que no encuentra diferencias entre hombres y mujeres.
 - interés por asumir posiciones de liderazgo en la organización,
 - capacidad de planificación y anticipación de situaciones inciertas,
 - capacidad de asumir riesgos e innovar,
 - capacidad analítica,
 - previsibilidad de los comportamientos,
 - cumplimiento de compromisos,
 - capacidad de gestionar conflictos,
 - capacidad de identificar las demandas de los clientes,
 - cumplimiento más allá de las metas

Las mujeres son el 23% del personal, trabajando en un universo principalmente masculino. Tienen menor presencia según el nivel de mando de las categorías ocupacionales: son apenas un 10% de las gerencias generales, 18%, 17% y 16% de las gerencias, subgerencias y jefaturas respectivamente, aumentan en el nivel de profesionales y técnicos de apoyo al 21% y son el 57% del trabajo administrativo. Entre operarios/as y auxiliares caen al 9%. Tienen mayor presencia en posiciones sin mando y en la administración mucho más que en la operación.

Hay algunas diferencias entre subsectores, con un nivel menor de representatividad, como puede verse en el Anexo de Resultados de la Encuesta. Las participaciones más bajas se dan entre los Subgerentes de Transmisión (5%), Jefaturas en Generación (12%) Profesionales y técnicos en Combustibles (12%) y Operarios en Distribución. (3%).

El personal subcontratado en labores no gerenciales representa el 14% del personal total, porcentaje muy similar para hombres (13,4%) y mujeres (14,4%). La proporción baja en el grupo de profesionales y técnicos (12% y 11% respectivamente) y es muy alta entre los operarios (66% y 48%). En el sector de subcontratación se reproduce la segregación sexual en los grupos ocupacionales según el mismo patrón que siguen las personas contratadas directamente. Eso indicaría la necesidad de extender a este sector del personal el análisis de género y las medidas que recomienda el plan.

Dentro del personal contratado directamente, las mujeres están más excluidas de las ocupaciones que constituyen la producción de la empresa versus su administración. El abanico de ocupaciones accesibles para ellas es muy estrecho y muy amplio para los hombres. De 83 ocupaciones mencionadas, 63 son “masculinas” (más del 55% son hombres), sólo 13 ocupaciones son “femeninas” (más del 55% son mujeres) y 7 ocupaciones son “neutras” (porcentajes de hombres y de mujeres entre el 45% y el 55%).

Las ocupaciones predominantemente masculinas más numerosas son las de Analistas: en general y de mantenimiento, Ingenieros: en general, especialistas, de proyectos de distribución, de Obras a cliente y Técnico Atención en Terreno, Operador de Terreno y Operador Térmico. Las ocupaciones feminizadas corresponden a cargos Administrativos y de Asistentes de Procesos Comerciales y las neutras a Consultores y también Trabajo Administrativo.

Este resultado contrasta con las respuestas a la Pregunta 5 sobre las características asociadas a hombres y mujeres. La mayoría de las respuestas no reconoció prejuicios. Las únicas que fueron asociadas a lo masculino por el 25% de las empresas fueron “Interés por asumir posiciones de liderazgo en la organización” y “Capacidad de asumir riesgos e innovar,” y a lo femenino por el 19% de las empresas “Capacidad de planificación y anticipación de situaciones inciertas”.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucional

Las personas en cargos de gerencia de recursos humanos entrevistadas comunican el compromiso de sus empresas con las políticas de diversidad, las que incluyen dentro de sus objetivos elevar el número de mujeres en cargos gerenciales y promover su ingreso a espacios masculinizados. Estas políticas son consideradas como expresiones de modernidad, de capacidad de innovación y de anticipación a los cambios que conlleva el cambio climático. Ellas son impulsadas a partir de algunos años por las casas matrices de las empresas transnacionales a las que pertenecen y suelen suscitar, de acuerdo con las entrevistas, resistencias en las empresas nacionales. Sin embargo, algunas de las entrevistadas se refieren a la distancia entre las políticas y las prácticas debido a los márgenes de discrecionalidad que ocurren durante la implementación de las medidas que promueven la participación de mujeres en cargo de dirección y espacios masculinizados.

Sesgos de género en la socialización y funcionamiento de la organización

A través de algunas entrevistas se puso de manifiesto los sesgos de género que operan en los procesos de socialización que orientan a las mujeres a optar por carreras "no científicas". En uno de los casos, la entrevistada que procede de una familia no profesional fue desalentada en la escuela a seguir estudios universitarios y posteriormente a ingresar a una carrera científica. Su ingreso y promoción en el campo profesional fue facilitado por la presencia de mentores, la existencia de becas para formación en el área "científica" y la política de una universidad específica interesada en la identificación de talentos femeninos. Las otras entrevistadas que proceden de familias profesionales, fueron motivadas a ingresar en la universidad, pero aconsejadas a elegir una profesión que fuese compatible con sus futuras responsabilidades de madre, esposa y eje de estabilidad familiar. En los itinerarios previos al ingreso al sector energético operan entonces, sesgos culturales que desmotivan a las mujeres a ingresar a carreras científicas por considerarlas difíciles e incompatibles con mandatos de género sobre maternidad y familia.

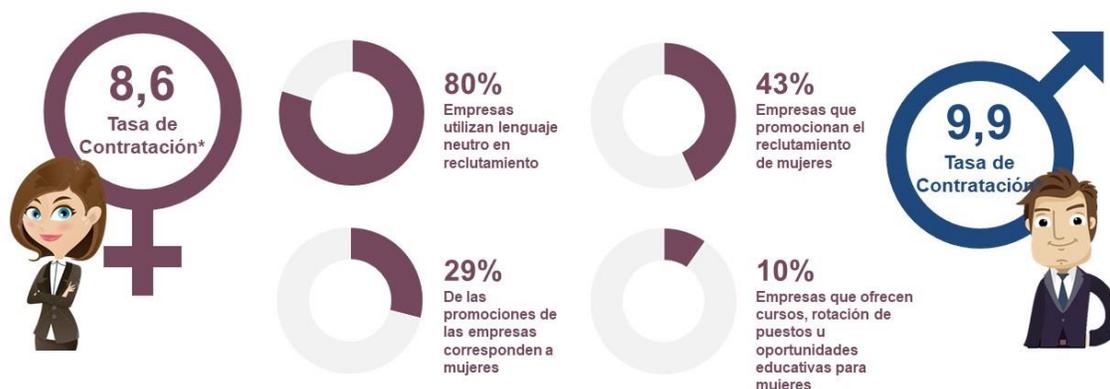
Las entrevistadas, a excepción de una de ellas, proceden de grupos medios y altos, y tienen experiencia laboral previa en otros sectores de la industria o en el Estado. Las entrevistadas no se postularon directamente al sector energético que no estuvo en el horizonte de sus primeras postulaciones laborales. Las abogadas fueron invitadas por directivos del sector en momentos de conflictos con otras empresas, para contribuir al proceso de regulación del sector y establecer relaciones con las comunidades. Otras profesionales como psicólogas fueron invitadas a desempeñarse en las áreas de recursos humanos, de comunicaciones o administrativas. De acuerdo con las (os) entrevistadas (os) las mujeres se integran a las denominadas "gerencias blandas" o en los directorios y en el caso de una ingeniera eléctrica, ella se integra a una dirección de estudios. Por otro lado, ellas comunican que el ingreso de las profesionales a estas gerencias no se acompaña de una mayor presencia de mujeres en cargos de subgerencias y jefatura de división.

Las gerentas entrevistadas se reconocen como integrantes de una experiencia colectiva pero minoritaria y resienten los efectos de no tener mujeres pares a este nivel. Las entrevistadas señalan que van adquiriendo conocimientos específicos en materia de energía por lo que son valoradas. Sin embargo, se muestra que el reconocimiento adquirido en un espacio laboral no se transfiere a otros espacios, en cada nuevo espacio deben mostrar sus capacidades

5.3.2 EJE 2. Trayectoria laboral de las mujeres

energía + mujer
resultados

Trayectoria
laboral de las
mujeres



* Incluye contratos indefinidos, a plazo fijo y sistemas excepcionales

energía + mujer
resultados

Trayectoria
laboral de las
mujeres



* Incluye contratos indefinidos, a plazo fijo y sistemas excepcionales

Preguntas y resultados encuesta

- Pregunta 6. ¿La empresa aplica políticas de contratación que promuevan la incorporación de mujeres? No, Sí: Indicar el tipo de medidas que adoptan. ¿Adoptan medidas proactivas para la incorporación de mujeres en general? ¿Adoptan medidas proactivas para la incorporación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas? Otras

- b. Pregunta 7. ¿Se utiliza lenguaje e imágenes que no expliciten el sexo en las ofertas de trabajo y la contratación? Sí, No
- c. Pregunta 8. ¿Cuántas personas fueron promovidas en los últimos doce meses (octubre 2017 hasta septiembre 2018)?
- d. Pregunta 18. Personal contratado directamente por tipos de contrato, número de contrataciones y número de desvinculaciones y bajas voluntarias en el año 2018 hasta 30 septiembre.

Los resultados de estas preguntas revelan un clima que inicia una toma de conciencia sobre las trayectorias laborales de las mujeres.

El 43% de las empresas declaran aplicar políticas de contratación que promuevan la incorporación de mujeres, 33% de ellas en general y sólo 2 empresas la promueven en ocupaciones tradicionalmente masculinas. El 80% de las empresas asegura que utiliza un lenguaje neutro al género en las ofertas de trabajo y en la contratación.

La tasa de promociones favorece levemente a las mujeres: fueron promovidas 8,1 de cada 100 mujeres y 7,6 hombres de cada 100 con contrato vigente en relación directa con la empresa.

Los movimientos de contratación y despido las desfavorecen. La tasa de contratación de hombres es 9,9 y la de mujeres 8,6, en tanto la tasa de desvinculaciones es mayor para las mujeres: 8,8 versus 8,5, de manera que la dotación se está masculinizando y las acciones para cambiar esta tendencia se hacen urgentes.

Tasas por 100 con contrato vigente en septiembre	Total	
	Mujeres	Hombres
Tasa de Contrataciones	8,6	9,9
Tasa de Desvinculaciones y Bajas Voluntarias	8,8	8,5
Diferencial Contrataciones vs Bajas y Desvinculaciones	-0,1	1,5

Tabla 15. Tasa por 100 con contrato vigente

Número de contrataciones como % del total de personal vigente a la fecha en el total y en cada categoría. Información sobre 8.595 personas de ambos sexos contratadas directamente.

Fuente: Elaboración Propia en base a resultados de encuesta

La situación es aún peor al examinarla por tipo de contrato. Los hombres aumentan relativamente más en los contratos indefinidos, las mujeres se mantienen y las nuevas contrataciones son relativamente más importantes en los contratos a plazo fijo. Se masculiniza el personal contratado a plazo indefinido y se feminiza el personal contratado a plazo fijo. Según estos datos se constata un empeoramiento de las condiciones de las mujeres en términos del tipo de contrato al que acceden.

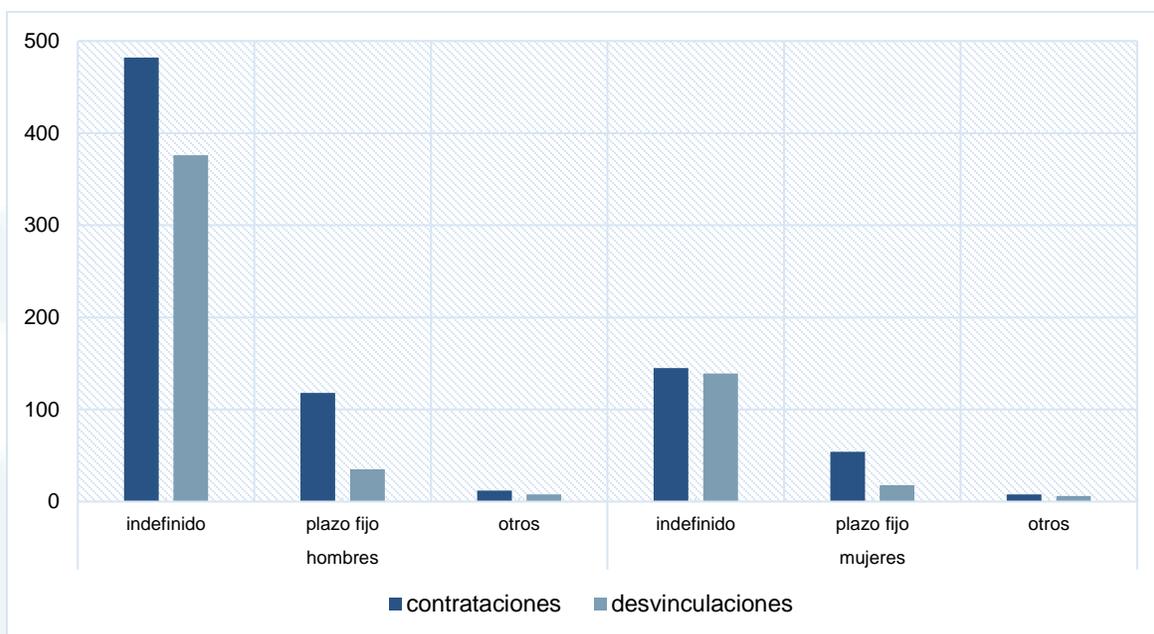


Ilustración 6. Número de contrataciones y desvinculaciones por sexo y tipo de contrato
Fuente: Elaboración propia

Dos subsectores se apartan de estas conclusiones. Generación y Transmisión Eléctrica tienen tasas netas positivas de contrataciones menos desvinculaciones, en ambos casos mayores para las mujeres que para los hombres. En el primero hay un aumento neto en la tasa de mujeres de 8,7% y de hombres de 3,2%, en el segundo son 17,6% y 4,3% respectivamente, lo que indica feminización de estas actividades, tanto en el grupo de contratos indefinidos como en los contratos a plazo fijo.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucional

El uso de los canales tradicionales (head hunter) pone en situación de desventaja a las profesionales y técnicas, las que no son habitualmente consideradas en los directorios de profesionales y técnicas y además suelen integrarse a un número menor de redes. Los gerentes y entrevistadas coinciden que superar esta desventaja precisa del desarrollo de políticas proactivas de identificación de talentos para todos los niveles de trabajadoras: profesionales, técnicas y operarias.

No obstante, las personas en cargos de gerencia de RRHH entrevistadas señalan que desde hace unos años en sus instituciones se implementan medidas destinadas a promover la contratación o ascenso de mujeres a cargos gerenciales y a los directorios, así como incorporar mujeres en espacios masculinizados a través de nuevos sistemas de identificación de talentos, contacto con universidades, escuelas formación técnica y apoyo a redes de mujeres. También adoptan otras medidas tales como la inclusión de mujeres en las ternas finales de los procesos de selección o la selección de una mujer sobre un hombre cuando comparten los mismos méritos. Según señalan las gerentes/as entrevistados/as las mujeres que ocupan cargos de gerencia también suelen ser invitadas a incorporarse a otras empresas, incluso en los períodos de embarazos y post natales. En esos casos se les mantiene los beneficios asociados a la maternidad.

Sesgos de género que operan en la organización.

Las entrevistadas coinciden en que las mujeres se concentran en determinadas profesiones y funciones tales como abogadas, psicólogas, economistas, periodistas y que en el medio laboral se diferencian entre funciones femeninas y masculinas. Las gerencias "blandas" son ejercidas por mujeres y están en las funciones de comunicación, las relaciones con la comunidad, las funciones administrativas. Están poco presentes en las gerencias duras y en los trabajos de operación por condiciones de trabajo (falta de infraestructura, desplazamientos, jornadas y estereotipos masculinos.) Reconocen como excepciones la integración de algunas de ellas a los sectores masculinizados: ingeniera eléctrica, una contratista, una operadora de control.

En el medio laboral, las mujeres son evaluadas a partir de categorías dicotómicas, en el sentido que se las tiende a calificar como muy buenas o malas. A diferencia de los hombres según señalan algunas entrevistadas, que son evaluados con una mayor variedad de categorías. Por otro lado, se diferencian y oponen en forma dicotómica las características consideradas femeninas y masculinas oponiendo la emocionalidad y la intuición tenidas como cualidades femeninas a la racionalidad y objetividad atribuidas a lo masculino. Mientras la emocionalidad puede ser valorada en la medida que se manifieste en empatía, flexibilidad, capacidad de ponerse en los zapatos de otros/as y considerar distintos puntos de vista, la objetividad, racionalidad y objetividad tiene algunas limitaciones debido a que la rapidez de tomar decisiones y ejercicio de la autoridad puede dar lugar a la linealidad de pensamiento, la rigidez y poca empatía con el entorno.

Una vez contratadas, las mujeres entrevistadas señalan que intentan adaptarse al modelo masculino de disposición total al trabajo pese a los costos personales que ello les significa. Hacen distintos arreglos para evitar que lo familiar y doméstico interfiera su buen desempeño laboral. No quieren marcar sus diferencias con los hombres; tratan de invisibilizar su condición de mujeres y madres en la empresa y evitan obtener privilegios derivados de su condición de mujer en ejercicio de roles demandantes.

Ellas se definen como "mateas", autoexigentes. Consideran que deben rendir el doble para ser valoradas. Solo con el tiempo, cuando adquieren seguridad en sus conocimientos, desempeños y aportes a las empresas (en el manejo de conflictos legales, de clima laboral o de relaciones con clientes y comunidades), hacen uso de sus derechos y negocian sus condiciones de trabajo.

Desde su posición actual y mirando el conjunto de las empresas identifican algunos factores que expulsan a las mujeres de los espacios masculinizados: el trato agresivo entre los profesionales; la desconfianza que comparten los hombres en las capacidades de las mujeres para asumir tareas que exigen decisiones rápidas y control de las situaciones; la ausencia de infraestructura adecuada. Las situaciones de stress derivadas de las múltiples exigencias en la vida laboral y familiar son también motivos de retiro de las mujeres, ya que los equilibrios alcanzados entre diferentes tareas son inestables.

Para todas las entrevistadas la mayor flexibilidad en el trabajo disminuye el stress experimentado, mantiene a las mujeres en el trabajo y facilita la promoción de ellas.

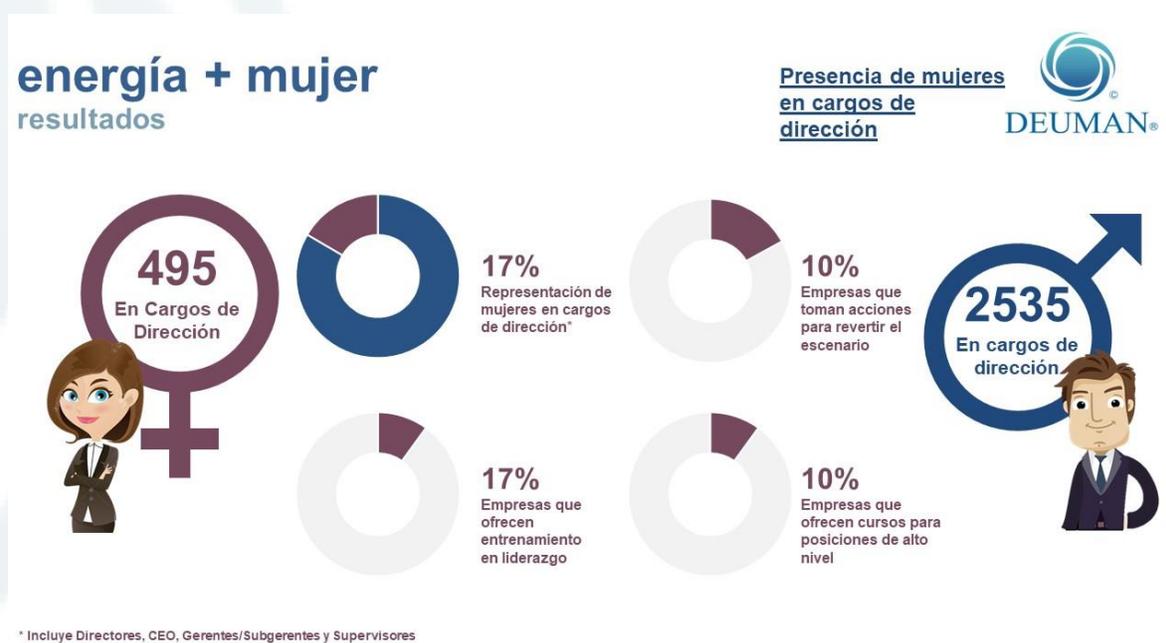
A diferencia de las mujeres los hombres rotan mucho más hacia nuevas industrias del sector como estrategia personal de promoción, mejoramiento de sus remuneraciones y condiciones de trabajo.

Subjetivos

Las mujeres comparten la diferenciación cultural dominante entre las características consideradas femeninas y masculinas. No obstante, se percibe de parte de algunas entrevistadas una tendencia a la des-sexualización de estos atributos, al considerar que tanto hombres como mujeres pueden desarrollar características llamadas femeninas, pero se refieren en menor medida a que ellas podrían tener cualidades consideradas masculinas como alta experticia, objetividad, rapidez en las decisiones.

Finalmente, ellas afirman que las mujeres no suelen prestar atención a la promoción como parte sustantiva de una carrera profesional planificada. Para ellas planificar una carrera profesional es una característica más masculina. A diferencia de las mujeres los hombres desde que entran al sector están planificando su acceso a las gerencias.

5.3.3 EJE 3. Presencia de mujeres en cargos de dirección



Preguntas y resultados encuesta

- Pregunta 2.b Mujeres en los directorios de las sociedades anónimas
- Pregunta 3. Información sobre CEO por sexo
- Pregunta 9. ¿En la empresa se aplican algunas de las siguientes acciones para promover el desarrollo y promoción de las carreras laborales de las mujeres?
 - Ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres.
 - Ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.
 - Ofrece programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel.
 - Las necesidades de hombres y mujeres son consideradas en Los programas de desarrollo profesional.

- d. Pregunta 10. En base a su experiencia en la empresa, ¿le parece que es más difícil que las mujeres (en comparación con los hombres) acepten cargos de dirección o jefaturas? Sí. No.

La participación de las mujeres en los Directorios de las empresas encuestadas es 23%, más alta que su participación en la fuerza laboral de las empresas del sector, pero aún muy minoritaria. De un total de 257 directores, 60 son mujeres (corresponde a una información estadística proveniente de cada empresa. Es posible que algunos hombres o mujeres participen en varios directorios a la vez, pero eso no se sabe por el tipo de pregunta hecha en las encuestas, sin identificación personal.). La participación en el Directorio está relacionada con la propiedad y las relaciones de poder y representación en y fuera de la empresa. Las asociaciones que promueven la participación a este nivel trascienden el ámbito de cada empresa.

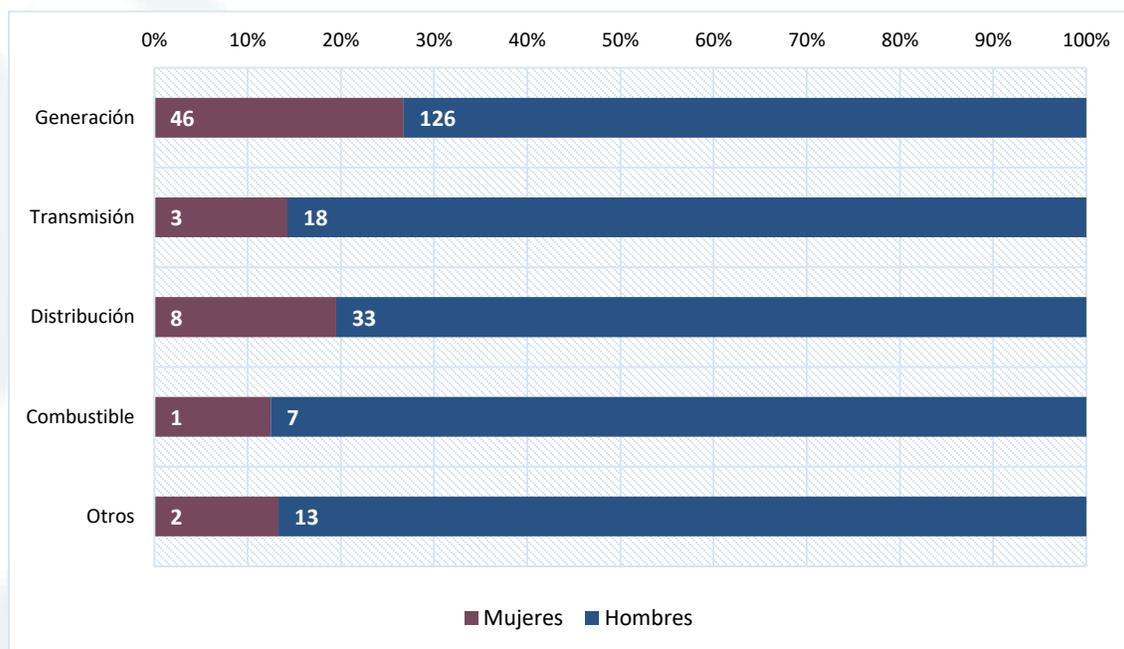


Ilustración 7. Distribución porcentual por sexo de directores/as según rubro.
Fuente: Elaboración propia

La gran ausencia de las mujeres en la estructura empresarial se encuentra al nivel de CEO. De 36 empresas, sólo 4 tienen una mujer como CEO.

Un bajo porcentaje de las empresas aplica acciones para promover el desarrollo y promoción de las carreras laborales de las mujeres. Sólo la alternativa d) se contesta más positivamente, pero podría suceder que la consideración de las necesidades “diferentes” se resuelva proporcionando a ellas desarrollos “blandos”.

Acciones	%
a. Ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres	17
b. Ofrece cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/o oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres	11
c. Ofrece programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel	10

Acciones	%
d. Las necesidades de hombres y mujeres son consideradas en los programas de desarrollo profesional	53
e. Otras*	14

Tabla 16. Acciones para promover el desarrollo de carreras laborales de mujeres

Fuente: Elaboración propia

(*) Se menciona: Compliance, Fair Employee Practices, Women's Network, Affinity hubs. Capacitación al personal para el desarrollo profesional. Redes de mujeres y redes de mujeres con hombres, alianzas estratégicas para trainings externos y posicionamiento de la mujer en *networking*. Política para ayudar a financiar estudios superiores como Magísteres o Diplomados que, en un 50% durante el último año benefició a mujeres. Con esta medida se busca potenciar el liderazgo femenino.

Independientemente del tamaño de las empresas, cuando sólo un número pequeño de ellas aplica las políticas preguntadas, quiere decir que dichas políticas no están dentro de las prácticas habituales del sector.

La visión empresarial sobre la disponibilidad de las mujeres para aceptar direcciones o jefaturas es neutra al género. El 93% de las empresas opinan que no les es más difícil a las mujeres aceptarlos. Dos respuestas sí reconocen que les es más difícil: a) *“Debido a la mayor complejidad y barreras para conciliar trabajo y familia, la falta de corresponsabilidad parental y al fenómeno techo de cristal”* y b). *“No en todos los cargos, sino más bien en los vinculados directamente al núcleo del negocio, dado que la operación demanda más tiempo, que en ocasiones las mujeres no disponen por dedicarse a labores de crianza”*.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucional

Algunos gerentes afirman que la implementación de las políticas de diversidad requiere de acciones sistemáticas de capacitación y difusión. Entre otras, seminarios y talleres con líderes para sensibilizarlos de la conveniencia que tiene para la empresa contar con los aportes de las mujeres en el ejercicio de las nuevas competencias requeridas "en el negocio": Empatía y manejo de relaciones interpersonales, flexibilidad, compromiso y responsabilidad en el cumplimiento meta, innovación de procedimientos.

Las mujeres son invitadas por jefes, profesores, amigas a postular a cargos de mayor responsabilidad y liderazgos. Ellas no se postulan debido a la sobrevalorización que hacen de los requisitos y exigencias. Por otro lado, suelen rechazar las promociones por temor a romper un equilibrio entre las exigencias de la vida familiar, de pareja y laboral. Las nuevas responsabilidades laborales conllevan la realización de viajes internacionales, asistencias a eventos fuera de horarios. A ello se agrega, de acuerdo con las entrevistadas, la menor proactividad de las mujeres en el desarrollo de carreras, quienes no suelen identificar y aprovechar las oportunidades que se les ofrecen. Las mujeres tienden a restarse de asumir cargos de liderazgo por los costos familiares y personales que les significa romper el equilibrio alcanzado y entrar a un espacio en situación de excepcionalidad, de minoría, sin tener mujeres como iguales.

En este sentido las entrevistadas consideran que directivos/as y líderes de las empresas deberían ser responsables de generar oportunidades y condiciones para sostener las carreras profesionales de las mujeres.

Las entrevistadas/os afirman que las mujeres ejercen un nuevo tipo de liderazgo caracterizado por un control más flexible, que se adapta a las circunstancias y demandas razonables del personal, no obstante, temen que la mayor consideración de la situación de las personas a su cargo estimule el relajamiento de los estándares de rendimiento. A la vez señalan el temor a masculinizarse con las formas tradicionales masculinas de ejercer un liderazgo autoritario.

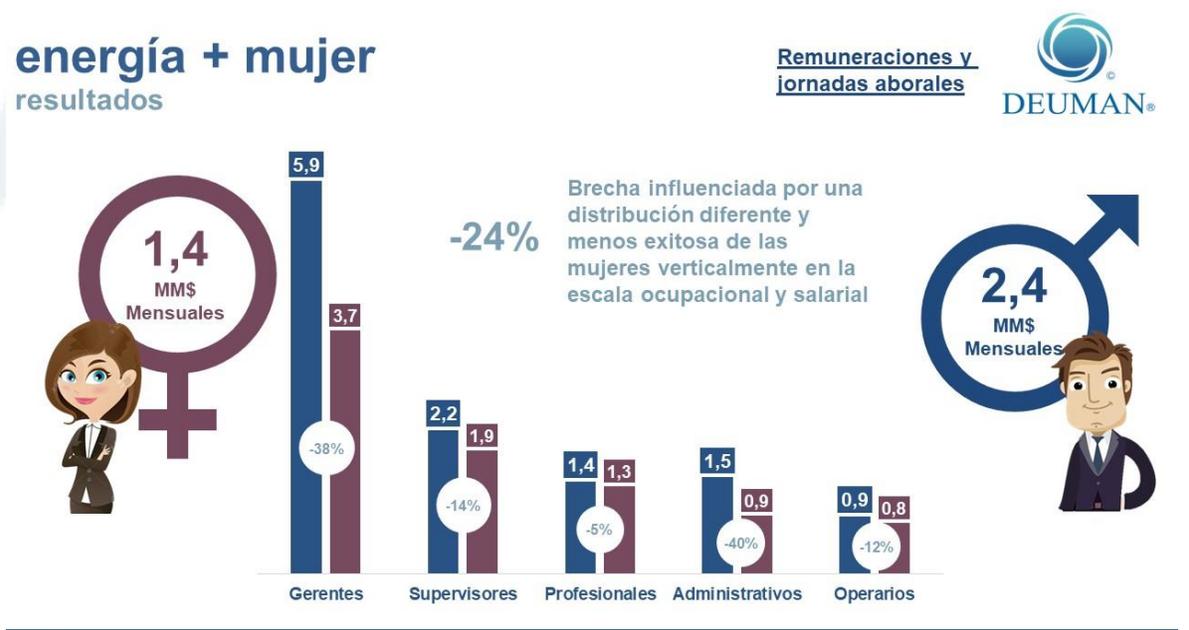
Subjetivas

Aunque están de acuerdo con las medidas de acción positiva (ternas, cuotas) para contrarrestar la inercia en los procesos de promoción que favorecen a los hombres, manifiestan reparos ante las consecuencias de estas medidas sobre el reconocimiento de sus méritos como profesional.

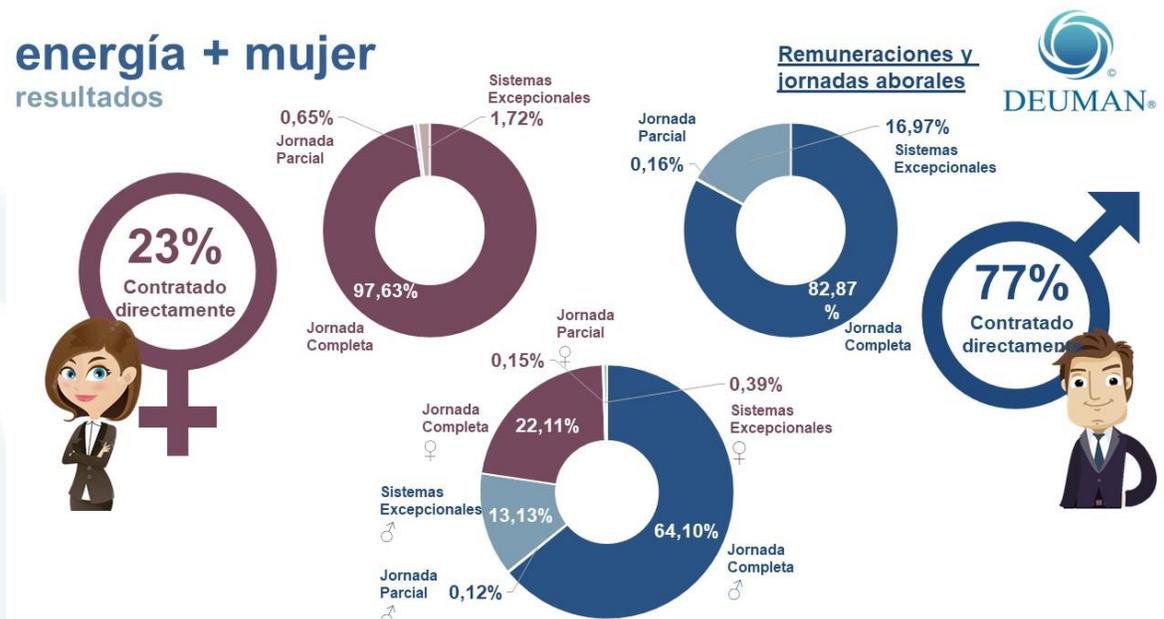
Las entrevistadas señalan que los arreglos familiares, la actitud de la pareja y la resignificación de la maternidad son fundamentales para el cumplimiento de los cargos gerenciales y responder a las eventualidades en la familia o exigencias imprevistas en el mundo laboral. En el caso de la maternidad priorizan la calidad de los vínculos, la mayor independencia de hijos e hijas sobre la cantidad de tiempo dedicado a ellos y ellas. Ellas deben también hacerse cargo y manejar los temores y resistencia que suscita en sus parejas su dedicación a las exigencias laborales y la permanencia cotidiana de ellas en espacios altamente masculinizado y a veces con mayor remuneración que las de ellos.

Las actitudes de nuevas generaciones que toman mayor distancia crítica frente al mandato de dedicación total al trabajo, y que demandan tener espacios para la vida personal y familiar hace más porosos los límites entre vida laboral, personal y familiar.

5.3.4 EJE 4. Remuneraciones y jornadas laborales



energía + mujer resultados



Preguntas y resultados encuesta

- Pregunta 12. Remuneración y sueldo base mensual según categoría de personal contratado directamente con jornada completa por sexo.
- Pregunta 13. Remuneraciones de personal con jornada parcial. Número de trabajadores por sexo contratados directamente con jornada parcial y Remuneración mensual promedio (base y total). Septiembre de 2018
- Pregunta 14. ¿Ha habido en este año casos de reclamos por discriminación salarial por sexo? Sí, No
- Pregunta 15. La empresa aplica alguna de las siguientes políticas o acciones relacionadas al género: a) Hay procedimientos para corregir las desigualdades salariales en cargos similares: Sí, No. b) Existen evaluaciones de los beneficios, bonificaciones, separado por sexo: Sí, No
- Pregunta 16. Personal contratado directamente por tipo de jornada y sexo al 30 de septiembre de 2018.
- Pregunta 17. Según su experiencia en la empresa ¿cuáles son las razones más frecuentes por las cuales hombres y mujeres toman jornadas parciales? Porque (columna hombres y mujeres) a) por solicitud de la empresa b) para atender a sus responsabilidades familiares c) por razones de ingresos d) otros motivos como: estudios, salud, otros

La indagación se dirigió a conocer las brechas de remuneraciones y sueldo base entre mujeres y hombres.²⁶ Las mayores brechas negativas se encuentran en el nivel gerencial, 38% del sueldo base, donde las mujeres son minoría, y en el nivel administrativo, 40% del sueldo base, donde ellas tienen mayor presencia relativa. La brecha de sueldo base es negativa en todos los casos, pero más

²⁶ La brecha es el porcentaje en que el sueldo promedio de las mujeres difiere del de los hombres, en cada categoría, negativa si es menor, positiva si es mayor.

moderada en Jefaturas, profesionales y operarios, todos ellos situados en la producción central de cada empresa.

Brechas y personal	Gerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Brecha Sueldo Base	-38,2%	-14,6%	-5,3%	-40,0%	-11,7%
Brecha Remuneración	-35,7%	-13,8%	3,6%	-38,1%	7,6%
Número de mujeres	84	201	926	294	32
Número de hombres	328	959	2.976	501	404
% de mujeres en el cálculo de la brecha	20%	17%	24%	37%	7%

Tabla 17. Brechas de género en sueldo base y remuneración por categorías ocupacionales

Fuente: Elaboración propia

El 67% de las empresas dieron esta información que suele ser altamente sensible para ellas y generalmente desconocida al interior de las empresas, por lo que se considera un buen resultado. El personal afecto a estas brechas alcanza a 6.705 personas. Aunque los resultados por subsector tienen menor representación se observa que las empresas de Combustible tienen las mayores brechas de sueldo base entre los gerentes, -61,6%; entre los profesionales y técnicos, -74,4%; y en las jefaturas, -25,5%.

La alta brecha a nivel gerencial confirma que ellas se sitúan en gerencias con remuneraciones más bajas y que los ascensos hacia los mandos tienen sesgos de género. La alta brecha en la categoría de trabajo administrativo indica que al interior de ella o existe una nueva segregación sexual de ocupaciones que favorece a los hombres o ellos son mejor pagados en trabajos de igual valor.

En ninguna categoría la brecha de remuneraciones es mayor que la de sueldo base, como ocurre en otros estudios sectoriales. Según esto, los adicionales al salario no tienen componentes de diferenciación por sexo que favorezcan a los hombres. Este resultado sugiere poner más atención a que en los cómputos entregados por las empresas no se hayan incluido adicionales que no tienen que ver con el trabajo, como asignaciones familiares o bonificación para sala cuna.

El resultado de brechas amerita esperar reclamos por discriminación salarial por sexo, sin embargo, en el 100% de las empresas no se registran reclamos por lo que se aprecia que no hay ningún grado de conciencia sobre estas desigualdades dentro del personal.

A nivel de la visión empresarial, hay cierta conciencia sobre las desigualdades salariales, pero no sobre las desigualdades producidas por los complementos del salario base. Es un tema para investigar a futuro si efectivamente los complementos no aumentan la brecha salarial. Sus respuestas se distribuyen como sigue:

Acciones	Sí	Está planificando hacerlo
a. Hay procedimientos para corregir las desigualdades salariales en cargos similares.	35,7%	19%

Acciones	Sí	Está planificando hacerlo
b. Existen evaluaciones de los beneficios, bonificaciones, separado por sexo.	7%	11,9%

Tabla 18. Porcentaje de empresas que contestan
Fuente: Elaboración propia

La brecha de género en el personal a jornada parcial se informó para un total de 30 personas contratadas con jornada parcial y no se ha analizado. La jornada completa es la norma general, según la cual se contrata al 97,6% de las mujeres y la jornada parcial no es masiva para ninguno de ambos sexos.

La barrera y exclusión de las mujeres se produce en las jornadas llamadas “sistemas excepcionales”, en las que trabajan el 17% de los hombres y muy pocas mujeres. Mujeres sin cargas familiares, con formación técnica o profesional suficiente, interesadas en trabajo de terreno, probablemente sean excluidas de puestos de trabajo en jornadas especiales por su condición de mujer. Los datos corresponden a 24 empresas con un total de 8.179 personas.

Tipo de Jornada	mujeres	hombres	% mujeres	% hombres
Jornada completa	1.812	5.254	97,6	82,9
Sistema excepcional	32	1.076	1,7	17,0
Jornada parcial	12	10	0,7	0,1
Total	1.856	6.340	100,0	100,0

Tabla 19. Distribución del personal por sexo y tipo de jornada
Fuente: Elaboración propia

Ante la escasa presencia de jornadas parciales, la mayoría de las empresas no contesta por qué hombres y mujeres toman jornadas parciales. Sin embargo, un 53% del total asocian la jornada parcial con las responsabilidades familiares de las mujeres.

Motivos	Los hombres	Las mujeres	Sin respuesta
Por solicitud de la empresa	17%	26%	47%
Para atender a sus responsabilidades familiares	0	58%	42%
Por razones de ingresos	15%	15%	70%
Por otros motivos	15%	17%	68%

Tabla 20. Empresas que contestan por qué hombres y mujeres toman jornadas parciales
Fuente: Elaboración propia

Entre los otros motivos por los cuales las mujeres toman jornadas parciales se citan: los estudios, la salud, los horarios y beneficios y los períodos de lactancia materna. Para los hombres se mencionan los estudios y el trabajo independiente.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucionales

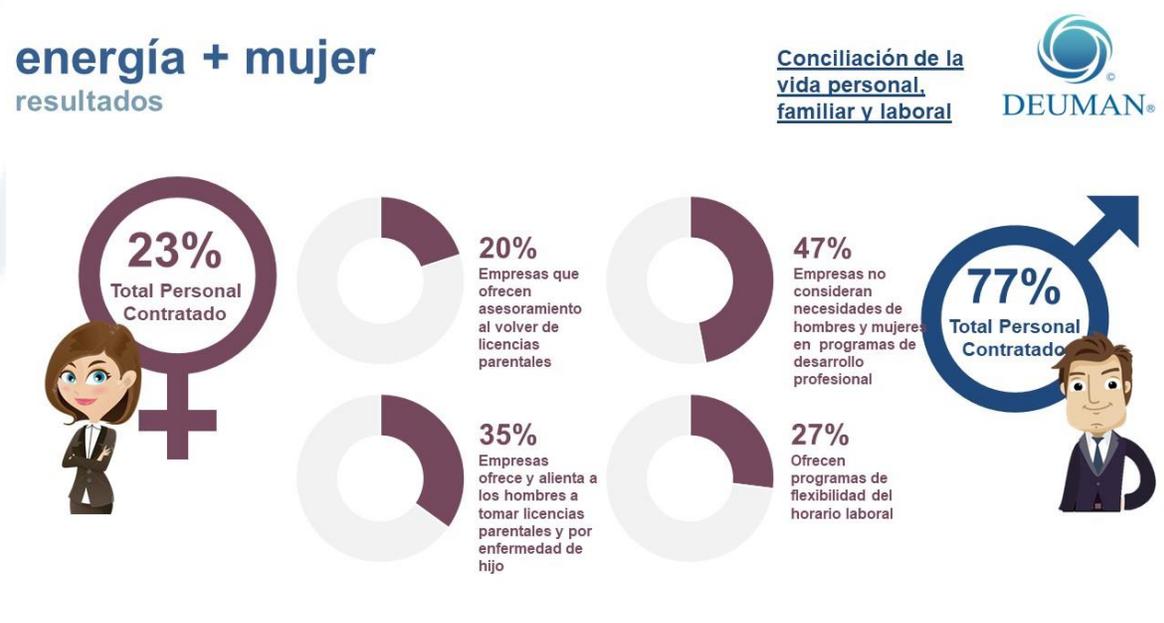
Los procedimientos para fijar las remuneraciones de altos cargos son poco transparentes. En estos casos la determinación de remuneraciones es negociada en forma individual. Según un gerente de recursos humanos, en ocasiones existen limitaciones para retener a profesionales por las restricciones de políticas salariales referida al porcentaje que se puede aumentar.

La jornada parcial no es tema de preocupación en las entrevistas. El tema central abordado es la flexibilidad en el trabajo que puede adoptar diferentes formas: jornadas desplazadas, teletrabajo. La flexibilidad es concebida por las entrevistadas como una forma de liberar presión y disminuir niveles de stress. Las generaciones jóvenes comparten la demanda de flexibilidad para adaptar mejor exigencias vida personal, laboral y familiar.

Subjetivos

Las entrevistadas coinciden en las menores habilidades que muestran las mujeres en general para negociar su remuneración. Muchas veces les han ofrecido el doble de lo que ellas habían esperado. Pero también informan que en ocasiones se les ha ofrecido menos que a los hombres en el mismo cargo. Al parecer las mujeres entrevistadas con altas remuneraciones suelen no comparar sus remuneraciones con los hombres sino con las remuneraciones anticipadas por ellas y /o con las de sus parejas.

5.3.5 EJE 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Preguntas y resultados encuesta

- a. Pregunta 11. ¿Dispone la empresa de algunas de las siguientes facilidades para que los padres y madres cumplan sus responsabilidades parentales?
- a. ¿Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales (hombres y mujeres) u otras?

- b. En la empresa ¿se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?
- c. Otras

El 80% de las empresas no apoya la actualización del trabajador al volver de licencias parentales. Es posible que no esté presente la preocupación porque se asigna a las mujeres trabajos más alejados de la producción y de los rápidos cambios tecnológicos, realidad que podría cambiar si los hombres tomaran sistemáticamente sus licencias parentales y si las mujeres irrumpieran con fuerza en cargos ligados directamente a la producción. La primera alternativa parece poco probable porque el 65% de las empresas no alienta a sus trabajadores a tomar dichas licencias.

Las empresas informan medidas que favorecerían la paternidad (al igual que la maternidad) como dar un post natal para padres mayor al de la ley, o tiempo de post natal para madres y padres con sueldo completo, bono por nacimiento para pago de cuidadores, horario flexible para ambos, flexibilidad, se permite que los padres traigan a sus hijos o que trabajen desde la casa cuando tienen dificultades con su cuidado, programas de menor jornada laboral para los padres que lo requieran. Para las mujeres exclusivamente: reintegro progresivo terminando el proceso de postnatal legal a las colaboradoras que permite la compatibilidad del regreso de las madres al mundo laboral, o teletrabajo, salir una hora antes durante el primer mes de nacimiento.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucional

Los gerentes/as entrevistados señalan que en sus empresas se implementan políticas de conciliación para favorecer la adaptación y productividad de las trabajadoras madres: horarios desplazados, teletrabajo, salas cunas, preescolares, posnatales parentales. Algunas empresas reconocen la conveniencia de dirigir las políticas de conciliación a hombres y mujeres, pero en la práctica son las mujeres que hacen uso de ella y existe un uso diferente de parte de hombres y mujeres de su tiempo flexible.

Sesgos de género

Las entrevistadas hacen distintos arreglos para evitar que lo familiar y doméstico interfiera su buen desempeño laboral y tener un adecuado reconocimiento. Algunas viven tensionadas por el tiempo de dedicación a los hijos y la dedicación al trabajo cuando este implica exigencias no previsibles.

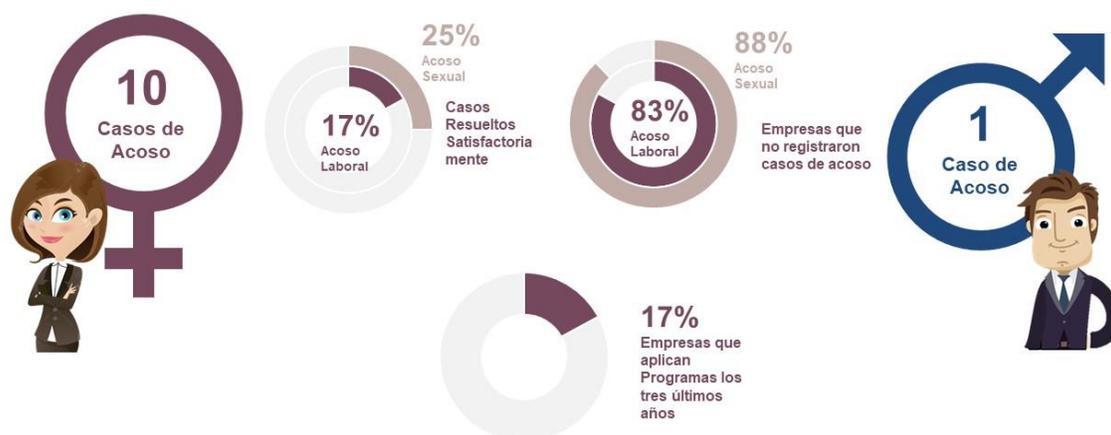
Subjetivos

El hecho que las nuevas generaciones tomen mayor distancia crítica frente al mandato de dedicación total al trabajo, y de demandas por tener espacios para la vida personal y familiar da legitimidad a las demandas de flexibilidad de las trabajadoras constituye una presión para hacer más porosos estos límites.

5.3.6 EJE 6. Violencia de género, salud, seguridad e higiene

energía + mujer
resultados

Violencia de género, salud, seguridad e higiene



Preguntas y resultados encuesta

- a. Pregunta 19. ¿Ha habido reclamos durante los últimos 3 años por los siguientes temas? a) acoso laboral: Sí, No; b) acoso sexual: Sí, No
- b. Pregunta 20. ¿Se han aplicado en los últimos 3 años programas de capacitación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo? Algunos, Ninguno, Sí sistemáticamente.

En la mayor parte de las empresas no se conocieron reclamos por casos de acoso. En el 20% de ellas hubo algún caso cuya víctima fue mujer y sólo en una hubo un caso de acoso laboral a un hombre.

Número de empresas con respuestas	Si	No	Si, resuelto positivamente	Total
Acoso laboral a mujeres	6	35	1	41
Acoso laboral a hombres	1	39	1	41
Acoso sexual a mujeres	4	37	1	41
Acoso sexual a hombres	0	41	0	41

Tabla 21. Casos de Acoso presentados en la encuesta
Fuente: Elaboración Propia

Los datos sugieren que en el sector son necesarias acciones que amplíen la concientización sobre acosos. En el 83% de las empresas no se ha aplicado en los últimos 3 años ningún programa de capacitación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo. Sólo en el 11% de las empresas se han aplicado ocasionalmente y solamente en el 6% se han aplicado sistemáticamente.

Resultados entrevistas individuales, grupales

Político institucional

Las personas en cargos de gerencias de recursos humanos entrevistadas señalan que existen políticas para prevenir y sancionar el acoso y la violencia, pero al mismo tiempo que son poco frecuentes los casos en que se hace uso de los canales implementados. En una de las empresas se ha instalado una línea telefónica y durante la investigación se separa al acosador del lugar de trabajo.

Sin embargo, al mismo tiempo se refieren a la complejidad del proceso de investigación porque por un lado es muy difícil contar con pruebas tangibles y por otro por las presiones que se ejercen sobre la mujer para que desista. A veces es más fácil tomar la vía judicial en lugar de los procedimientos internos.

Sesgos culturales en la organización

Las mujeres que ocupan cargos de dirección en ambientes masculinos deben enfrentar sucesivas invitaciones de sus compañeros, lo que está en el límite del acoso y frecuentes comentarios sobre su belleza, vestidos etc. que niegan su calidad de autoridad. Consideran que el uso de lenguaje poco apropiado al dirigirse a ellas, (mijita), las desvaloriza y las pone en una situación de debilidad, al definirla como distinta y ajena al espacio laboral.

Subjetivos

Algunas entrevistadas insinúan la responsabilidad que tendrían las mujeres de ser acosadas.

5.4 Resumen de barreras y brechas por ejes

5.4.1 EJE 1 Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado.

Barreras

- a. La socialización de género condiciona la elección profesional y las aspiraciones laborales de mujeres y hombres lo que tiene como resultado entre otros, la menor formación de las mujeres en áreas tradicionalmente consideradas masculinas (matemáticas, informática, ingeniería)
- b. La inclusión limitada del enfoque de género en las políticas de reclutamiento.
- c. La autoexclusión de las postulaciones a cargos por estimar que los requisitos son altos y que los concursos son muy competitivos.
- d. Los métodos de reclutamiento y selección refuerzan la baja participación de las mujeres y la segregación de género.
- e. La escasa difusión del abanico de actividades y competencias hacia universidades y centros de formación técnica.
- f. Los estereotipos de género operan en la definición de áreas de trabajo, ocupaciones y distribución de cargos y profundizan la segregación ocupacional horizontal y vertical y por área funcional.

Brechas

- a. Distancia en la proporción de graduados/as por sexo en carreras de ciencias y formación técnica.

- b. Distancia de porcentaje de participación de hombres y mujeres en el sector
- c. Distancia en la proporción de gerentes/as y miembros de los directorios por sexo.
- d. Diferencia en la participación de hombres y mujeres en cada ocupación.

5.4.2 EJE 2 Trayectoria laboral

Barreras

Político institucionales

- a. Ausencia de incentivos para promover las carreras laborales de las mujeres
- b. Las políticas de contratación y promoción incorporan normas de género en forma limitada
- c. Escaso compromiso de líderes y jefes/as con la implementación de medidas que promueven las carreras laborales de las mujeres.
- d. Escalas diferenciadas para evaluar desempeño de mujeres y hombres, desfavoreciendo a las mujeres

Sesgos de género en el funcionamiento de la institución

- a. Menor proactividad para ser promovidas
- b. Las normas implícitas que regulan las relaciones entre trabajadores en los ambientes masculinizados obstaculizan la integración de mujeres.
- c. Ausencia de infraestructura e implementos adecuados a las mujeres: baños, sala cuna, lugares de lactancia, ropa de trabajos adecuadas a las tallas de las trabajadoras, medios de desplazamiento, alojamientos.
- d. Reconocimiento limitado por el entorno de las mujeres como trabajadoras.

Subjetivas

- a. Vulnerabilidad por conflicto entre roles tradicionales y exigencias en el trabajo que no contemplan las demandas del mundo familiar.
- b. Stress por autoexigencia de adaptarse a normas implícitas que regulan las relaciones en el ambiente laboral.

Brechas

- a. Distancias en la tasa de contratación por sexo.
- b. Distancia en las tasas netas de contratación menos desvinculación por sexo.
- c. Distancia en el porcentaje de trabajadores/ as promovidos /as en los distintos niveles jerárquicos

5.4.3 EJE 3. Presencia de mujeres en cargos de dirección

Barreras

Político institucionales

- a. Selección de candidatos a altos cargos poco transparente

Sesgos de género en el funcionamiento de la organización

- a. Carencia de modelos femeninos en altos cargos
- b. Estereotipo de género sobre la menor habilidad de las mujeres para evaluar y supervisar el trabajo ajeno.

- c. Sesgos culturales sobre la identificación de atributos personales necesarios para el ejercicio de cargos de autoridad.

Subjetivos

- a. Menor motivación de las mujeres por el poder, la autoridad y los ingresos
- b. Los altos cargos que implican viajes imprevistos, horarios extendidos son poco amigable con los arreglos familiares y de vida personal de las mujeres.
- c. Falta de apoyo de la pareja y/o de la familia para aceptar las mayores exigencias del trabajo

Brechas

- a. Distancia entre hombres y mujeres en el desempeño de cargos directivos en las gerencias y subgerencias.

5.4.4 EJE 4. Remuneraciones y beneficios laborales.

Barreras

Político institucionales

- a. Poca transparencia en las políticas de remuneración
- b. Ausencia de evaluación de cargos para fijar remuneraciones en puestos de igual valor
- c. Escasas medidas de políticas para implementar jornadas flexibles para ambos sexos
- d. Jornadas excepcionales diseñadas para trabajadores sin responsabilidades familiares

Sesgos de género en la organización

- a. Estereotipos de género sobre la maternidad y el trabajo influyen en las jornadas y las menores remuneraciones ofrecidas y /o aceptadas por las mujeres

Subjetivos

- a. Las mujeres tienen en cuenta más factores de compensación que los hombres al aceptar un trabajo o promoción que interactúan con el nivel remuneración.

Brechas

- a. Distancia entre remuneraciones por sexo y por nivel de ocupación
- b. Diferencia en la participación de hombres y mujeres en las distintas jornadas.

5.4.5 EJE 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Barreras

Político institucionales

- a. Las políticas de flexibilidad horaria y de conciliación son dirigidas preferentemente a las mujeres reforzando roles tradicionales.
- b. Ausencia de medidas que alienten a los hombres a tomar los permisos postnatales y otras licencias relacionadas con la vida familiar

Sesgos de género en el funcionamiento

- a. Los estereotipos de género refuerzan la idea de que la responsabilidad exclusiva de las mujeres por el trabajo doméstico y de cuidado repercuten negativamente en el desempeño laboral.

Subjetivos

- a. Demandas familiares que interfieren con el desempeño laboral provocan niveles de tensión y stress.

Brechas

- a. Diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres que toman el postnatal

5.4.6 EJE 6. Violencia de género, salud, seguridad, higiene

Barreras

Político institucionales

- a. La instalación reciente de mecanismos institucionalizados de denuncia y sanción

Sesgos género en la organización

- a. Se suele atribuir a las mujeres la responsabilidad de la violencia que se ejerce sobre ellas.
- b. Falta de definición de canales y criterios de pruebas claros sobre violencia de género.

Subjetivos

- a. Las mujeres son susceptibles a la presión del medio que las culpabiliza de las agresiones por ellas u por otras.
- b. Las mujeres son vulnerables a las presiones para desistir de sus denuncias.

Brechas

- a. Número de denuncias por sexo sobre acoso laboral y sexual

5.5 Reflexiones sobre el itinerario laboral de las mujeres en altos cargos

El análisis de las entrevistas confirma las barreras y brechas identificadas en los análisis de fuentes secundarias y la encuesta (ver definición en el anexo “Diccionario de conceptos subyacentes en el marco conceptual del estudio”), con la ventaja que permiten acceder a las formas en que las mujeres significan su experiencia, así como al iluminar los matices pueden identificarse algunas tendencias de cambio de la situación de las mujeres.

Todas las mujeres entrevistadas han tenido éxito en persistir, mantenerse y avanzar sea porque provienen de familias profesionales y en algunos casos cuentan con abuelas y madres que trabajaban, lo que afirmó su motivación y valoración hacia el trabajo. Aunque las entrevistadas están satisfechas con su situación actual reconocen el sobre trabajo, stress y costos personales, familiares que les ha exigido su carrera.

Al ser preguntadas por los factores que restringen la trayectoria laboral de las mujeres se refieren sobre todo a factores subjetivos que atribuyen a la socialización de las mujeres y que en cierto sentido las responsabilizan de su situación. Entre ellos, la poca capacidad de planificar una carrera profesional, la poca confianza en sus capacidades, la escasa capacidad de negociación de sus condiciones laborales y de sus remuneraciones. Reconocen igualmente los sesgos de género, aunque a veces sin crítica, que operan en la gestión y en el clima laboral. Son muy sensibles a los mensajes sobre su carácter de ajenas en el sector, a la falta de reconocimiento como trabajadoras,

a los problemas infraestructurales y al carácter minoritario en que se encuentran en los espacios masculinizados.

Los atributos que les son reconocidos no son suficientemente redefinidos como competencias fundamentales para la gestión de las empresas en contextos de transformaciones tecnológicas y organizativas, crecientes procesos de externalización, cambio climático y empoderamiento de las comunidades.

A las entrevistadas les cuesta identificar los factores de políticas institucionales y formas de gestión como responsables de los obstáculos que enfrentan. Sin embargo, la existencia de una mayor agencia de las mujeres expresada en los movimientos feministas, las redes de mujeres, los programas internacionales y las políticas de diversidad son factores de mayor conciencia de género en ellas.

A continuación, hemos sintetizado los factores relacionados con las barreras que, de acuerdo con el análisis de las entrevistas, incidirían positivamente en el acceso, retención y promoción de mujeres a altos cargos.

Intrínsecas: individuales familiares sociales	Culturales: articulación familia trabajo	Impuestas: institucionales y organizacionales
Procedencia socio cultural familiar. Entrevistadas proceden de sectores medios y altos, cuyas madres y abuelas ingresaron al mercado laboral.	Reconocimiento y valoración por los hombres del desarrollo laboral de las mujeres	Valoración de las competencias y aportes de las mujeres en situaciones de cambio
Interés por adquirir nuevos conocimientos en campos diferentes	Nuevos arreglos de pareja en torno a la toma de decisiones, distribución de tareas y manejo de la economía familiar	Políticas empresariales explícitas a favor de la incorporación, retención y promoción de mujeres en la empresa y de su inclusión en espacios masculinizados.
Desarrollo laboral y profesional como dimensión importante de su identidad	Resignificación de la maternidad y de los vínculos con los hijo-as	Planes de acción empresariales a favor de la incorporación, retención y promoción de mujeres en todos los niveles de la organización
Confianza en su responsabilidad, dedicación y calidad de su desempeño	Red de apoyo familiar y profesional extendida	Lineamientos de las Casas Matrices extranjeras a favor de la incorporación y promoción de mujeres en el sector
Aceptar desafíos que rompen equilibrios alcanzados y flexibilidad para establecer nuevos ordenes		Políticas de flexibilidad del trabajo y de mejoramiento de la calidad del clima laboral
Pertenencia a redes de mujeres que se encuentran en su situación		Políticas y procedimientos claros en relación a la violencia laboral y sexual, el acoso

Tabla 22. Factores relacionados con las barreras intrínsecas, impuestas y culturales
Fuente: Elaboración propia

6 Medidas Plan de Acción y Gobernanza

Se presenta a continuación una propuesta de Plan de Acción cuyo objetivo, conforme el compromiso establecido en la Ruta Energética es abordar e incidir sobre las principales restricciones, barreras y brechas de género que limitan la incorporación y permanencia de mujeres en el sector y que han sido identificadas en la etapa de diagnóstico.

Como determinantes del Plan se ha tenido en cuenta que el sector energético nacional constituye un área estratégica que lidera en innovación y desarrollo tecnológico y que confronta importantes desafíos globales, como es el de abordar la complejidad del cambio climático y responder a las demandas de avanzar hacia la diversificación de la matriz energética; aprovechar las fuentes de energía renovable con las que cuenta Chile, y cumplir con los objetivos de Desarrollo Sostenible al año 2030. Se ha considerado también que la Política Energética Nacional propone una visión del sector energético al 2050 que corresponde a un sector confiable, sostenible, inclusivo y competitivo; se han revisado los distintos compromisos internacionales que el Estado ha contraído en materia energética y en igualdad de género.

En este contexto, el plan que se propone tiene como objetivo principal, contribuir al logro de los fines y metas propuestas para el 2050 en el marco de la transición energética del país, específicamente en lo que se refiere al carácter “inclusivo” del sector, a través del desarrollo de un conjunto de medidas que permitan aumentar la participación de mujeres en el sector y avanzar en igualdad y equidad de género, considerando que las transformaciones y el crecimiento impulsado en el sector, implican una demanda creciente de profesionales y técnicos para el desarrollo de energías eólica, solar, geotérmica, biocombustibles y del océano, además de profesionales de las áreas sociales, bióticas, físicas, hídricas y legales especializados. Estas áreas profesionales se caracterizan en el país por la baja participación de mujeres, lo que refuerza el carácter general “masculinizado” del sector.

Como se sostiene en el Programa de Gobierno 2018-2022, la búsqueda y garantía de la igualdad y equidad de género, es condición básica para alcanzar el desarrollo sustentable y abordar los profundos desafíos que tenemos como sociedad:

“Una sociedad desarrollada se basa en que tanto hombres como mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y respetando las diferencias naturales de cada uno. Nuestra inspiración es el respeto a la diversidad más que una lucha entre hombres y mujeres. Nuestro propósito es que ambos compartan responsabilidades dentro y fuera del hogar, logrando vidas más plenas y felices”.

Se puede afirmar en general, que se ha avanzado en el país en la comprensión de las implicancias éticas de las desigualdades y discriminaciones de género y de sus efectos sobre el bienestar y costos asociados a las actividades productivas, que se reconocen también los efectos positivos de la inclusión y que se comparte la necesidad de producir cambios estructurales importantes para avanzar en igualdad y equidad de género. En este contexto, el compromiso con la inclusión del enfoque de género de parte de las empresas del sector energético, implica impulsar procesos de cambios culturales desde la gobernanza que permeen la organización a través de un sistema de comunicaciones efectivo, sólidamente fundamentado en una visión ética acerca de la diversidad que incluye la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, junto a la

- 65 -

creación de ambientes laborales amigables para las trabajadoras y libres de violencia, discriminación y exclusión.

Teniendo en cuenta la experiencia internacional en lo relativo a planes de igualdad y modelos de gestión con enfoque de género, el Plan propuesto se plantea objetivos, medidas y acciones que están contempladas en lineamientos de políticas de organismos internacionales, asociaciones gremiales globales y planes de igualdad de distintos países (España, México). La implementación de estas políticas y planes muestra que es posible avanzar en el debilitamiento de las barreras y brechas que impiden el ingreso, la mantención y promoción de las mujeres en todos los ámbitos del sector energético. El avance se sustenta en el establecimiento de acuerdos entre el Estado, los Gremios, las Empresas y a Organizaciones de Mujeres Profesionales. Desde esta perspectiva se entiende que la propuesta de Plan no incluya la determinación de metas a alcanzar, las que deben ser producto de negociaciones que se lleven a cabo en la Mesa Público Privada con los Gremios y las empresas que adhieren a ella.

El plan que se propone, se plantea los siguientes objetivos, medidas y acciones.

Objetivo general:

Abordar e incidir sobre las principales barreras y brechas de género, existentes en el sector energético y avanzar en inclusión, igualdad y equidad de género.

Objetivos específicos:

1. Incrementar la participación de las mujeres en el sector.
2. Debilitar la segregación laboral de género en el sector.
3. Mejorar la posición de las mujeres en la estructura jerárquica.
4. Establecer condiciones de trabajo adecuadas a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
5. Erradicar del clima laboral prácticas y conductas basadas en estereotipos de género, que sostengan y reproduzcan exclusiones, restricciones y discriminaciones.

6.1 Recopilación y resumen de las medidas

A continuación, se muestra un resumen de la información generada en las etapas anteriores que sirven como base a la propuesta de medidas:

MARCO METODOLÓGICO	a) Resumen Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> i. Entrevistas: focalizadas-semi estructuradas; talleres; conversatorios ii. Encuestas: Google Forms & Gender Gap Analysis Tool-ONU
	b) Resumen Universo	<ul style="list-style-type: none"> i. Entrevistas: Focalizadas, 18 (Mujeres Destacadas y Gerencias RRHH) ii. Encuestas: 41 empresas (11.529 trabajadores); 22 empresas-WEP
	c) Metodología de Análisis	Estructura de Restricciones de Género: Intrínsecas / Impuestas (<i>Kaber, 2012</i>)
ANÁLISIS DE RESULTADOS	<p>d) Ejes Temáticos para Análisis</p> <p>Subcategorías Restricciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Político-Institucionales ▪ Sesgos de Género ▪ Culturales ▪ Subjetivas 	<ul style="list-style-type: none"> i. Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado. ii. Trayectoria laboral de las mujeres iii. Presencia de mujeres en cargos de dirección iv. Remuneraciones y jornadas laborales v. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral vi. Violencia de género, salud, seguridad, higiene vii. Gestión transversal y estratégicas del plan

Tabla 23. Resumen de información recopilada en las etapas anteriores
Fuente: Elaboración propia

Como resultado de los productos obtenidos se generaron las siguientes medidas para cada eje temático.

Eje Temático (6+1)	Medidas (11)	Acciones ()
Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado	Medida 1. Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético.	5
Trayectoria laboral de las mujeres: procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos	Medida 2. Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos de género.	5
	Medida 3. Políticas de promociones y ascensos sensibles al género	2
	Medida 4. Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización	2
Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias	Medida 5. Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias	2
Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales	Medida 6. Análisis y corrección de desigualdades salariales	2
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Medida 7. Crear condiciones en las empresas que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de hombres y mujeres en condiciones de equidad.	4

Eje Temático (6+1)	Medidas (11)	Acciones ()
Violencia de género, salud, seguridad, higiene	Medida 8. Entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual, seguro y con clima laboral que favorezca el desarrollo integral de las personas.	3
	Medida 9 Implementación de mejoras en la Infraestructura laboral con foco en la equidad.	3
Gobernanza y gestión estratégica del Plan	Medida 10. Compromiso explícito de las empresas del sector con la no discriminación, igualdad y equidad de género.	2
	Medida 11. Comunicación y marketing sin sesgos de género y proclive a la equidad	2
	Medida 12. Medidas para la gobernanza, implementación comunicación, monitoreo y seguimiento del Plan.	5

Tabla 24. Resumen de medidas y acciones por eje temático
Fuente: Elaboración propia

Métricas de base para la propuesta de medidas en el sector Energía chileno.

Medida 1. Promover el ingreso y formación de mujeres a las universidades o centros de formación técnica para adquirir las competencias demandadas por el sector energético.

En los titulados de carreras STEM el año 2015 en Chile hubo un 22,9% de mujeres. (Ver Ilustración 5)

Medida 2. Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos de género.

En el sector Energía la tasa de contratación de mujeres en 2018 fue de 8,6% y la de hombres 9,9% y las tasas de desvinculaciones y bajas voluntarias fueron de 8,8% y 8,5% respectivamente. Menor contratación y mayor despido de mujeres. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

En la Encuesta a Empresas de este estudio, el 42,9% de las empresas declara que aplican políticas de contratación que promuevan la incorporación de mujeres. El 81% declara que utilizan lenguaje e imágenes que no explicitan el sexo en las ofertas de trabajo y la contratación. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

Medida 3. Políticas de promociones y ascensos sensibles al género

El 9,5% de las empresas ofrece cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/o oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

Medida 4. Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización. Sin datos.

Medida 5. Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias

El 17,9% de los gerentes del sector eléctrico en Chile son mujeres, en el mismo sector en Australia son el 17,6%. En el sector Gas, las gerentas son en Chile el 16,7% y en Australia el 26,7%. (Chile, Encuesta sector energético 2018. Australia: <http://data.wgea.gov.au/industries/291>, año 2017).

El 9,5% de las empresas declara que ofrece programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel (Chile, Encuesta sector energético 2018).

Medida 6. Análisis y corrección de desigualdades salariales

En Chile las gerentas y subgerentas ganan un 31,7% menos que los gerentes y subgerentes del sector Electricidad, en Australia ganan el 7,8% menos. En el sector de Gas, las primeras ganan un 65,2% menos, en tanto en Australia ganan un 22,4% menos que los hombres en iguales cargos. (Chile, Encuesta sector energético 2018. Australia: <http://data.wgea.gov.au/industries/291>, año 2017).

El 35,7% de las empresas declara que tiene procedimientos para corregir las desigualdades salariales en cargos similares, el 19% está planificando hacerlo. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

En Australia, 2017, el 60% de las empresas de Gas y el 40,9% de las Eléctricas tienen objetivos específicos de igualdad de salarios incluidos en su política o estrategia formal, el 66,7% de las empresas de Gas y el 48,1% de las Eléctricas ha hecho un análisis de brecha de género en las remuneraciones en los últimos 12 meses. Como consecuencia de hacer un análisis de brecha de remuneraciones, el 40% de las de Gas y el 78,6% de las eléctricas ha identificado las causas de las brechas, en tanto el 40% de las de Gas y el 14,3% de las Eléctricas ha creado una estrategia o plan de acción sobre igualdad de pagos. <http://data.wgea.gov.au/industries/291>

Medida 7. Crear condiciones en las empresas que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de hombres y mujeres en condiciones de equidad.

En Chile, el 19,5% de las empresas ofrecen asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales (hombres y mujeres) u otras licencias. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

En Australia, 2017, el 83,3% de las empresas del sector Gas y el 81,5% de las Eléctricas tiene una política de apoyo a los empleados con responsabilidades familiares o de cuidado y el 66,7% de las de Gas y el 88,9% de las Eléctricas tiene una política de trabajo flexible.

<http://data.wgea.gov.au/industries/291>

Medida 8. Entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual, seguro y con clima laboral que favorezca el desarrollo integral de las personas.

El 4,8% de las empresas han aplicado sistemáticamente en los últimos 3 años programas de capacitación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo, y el 11,9% han aplicado algunos ocasionalmente. (Chile, Encuesta sector energético 2018).

En Australia, 2017, el 16,7% de las empresas del sector Gas y el 59,3% de las Eléctricas tienen una política o estrategia formal para apoyar a empleados que experimentan violencia familiar o doméstica y el 100% tienen alguna medida para asistirlos en ambos sectores.

<http://data.wgea.gov.au/industries/291>

Medida 9. Implementación de mejoras en la Infraestructura laboral con foco en la equidad. No aplica.

Medida 10. Compromiso explícito de las empresas del sector con la no discriminación, igualdad y equidad de género.

En Australia, 2017, el 66,7% de las empresas de Gas y de las Eléctricas tienen una política de igualdad de género y el 50% de la de Gas y el 37% de las Eléctricas tienen una estrategia de igualdad de género. <http://data.wgea.gov.au/industries/291>

Medida 11. Comunicación y marketing sin sesgos de género y proclive a la equidad. Sin datos

Medida 12. Medidas para la gobernanza, implementación comunicación, monitoreo y seguimiento del Plan. No aplica.

6.2 Descripción de las medidas y acciones

En esta sección se describen las medidas identificadas por cada eje temático identificando actores relevantes, actividades, plazos e indicadores.

6.2.1 Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado.

Objetivo de las medidas del eje: Abordar las principales barreras de género que limitan la incorporación de mujeres a los diversos niveles organizacionales de las empresas, especialmente de mujeres profesionales y técnicas formadas en áreas claves para el desarrollo del sector.

EJE TEMÁTICO: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y SEGREGACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO REMUNERADO				
MEDIDA 1				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE		Empresas y gremios del sector.		
COLABORADORES		MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt y ChileValora.		
PLAZO		5 años		
DESCRIPCIÓN		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético.				
ACCIONES	1. Promover convenios con universidades y centros de formación técnica para desarrollar en conjunto acciones que incentiven el ingreso y mantención de mujeres en carreras requeridas por el sector. Adicionalmente, configurar Registros y/o BBDD ad hoc,	Número de empresas que adhieren a convenios con universidades/ Número de empresas en la Mesa público privado.		Registro de empresas que han adherido a convenios anualmente.
	2. Aportar recursos para financiar becas de estudios para mujeres en carreras profesionales y técnicas demandadas por el sector	Número de empresas que financian becas / Número de empresas en la Mesa público privado.		Informe sobre financiamientos otorgados por empresas.
	3. Patrocinar concursos en aplicaciones energéticas científicas y comunitarias para niñas y jóvenes	Número de concursos auspiciados durante el período de implementación del plan.		Informe de concurso realizados.

EJE TEMÁTICO: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y SEGREGACIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO REMUNERADO			
MEDIDA 1			
	4. Aumentar el número de medios públicos nacionales de difusión utilizados y ampliar la cobertura, para publicitar el desempeño y aportes que realizan las mujeres en el sector.	Número de iniciativas de difusión realizadas por tipo de medios.	Registro de publicaciones realizadas en cada uno de los medios.
	5. Aumentar la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en áreas relevantes en el sector.	Número de empresas que aumentan la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en el sector.	Pasantías desarrolladas verificadas por unidades de RRHH.
BUENAS PRACTICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en ferias de postulación a universidades y centros de formación técnica. (Ej. Feria Anual de Carreras) 2. Charlas de mujeres sobre las experiencias de trabajar en el sector en instituciones educativas. 3. Audiovisuales de difusión de las ciencias y tecnologías que se utilizan en el sector con mujeres como protagonistas. 4. Visitas técnicas de estudiantes (niñas y jóvenes) a empresas del sector. 		

6.2.2 Trayectoria laboral de las mujeres

Objetivo de las medidas del eje temático: Identificar y eliminar sesgos de género en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y promoción del personal femenino en el sector para facilitar el ingreso, la permanencia y el desarrollo profesional y laboral de las mujeres en condiciones de igualdad

EJE TEMÁTICO: TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES			
MEDIDA 2			
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios y empresas		
COLABORADORES	MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAD		
PLAZO	4 años		
DESCRIPCIÓN	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN.
Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos de género.			
ACCIONES	1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal (instructivos y avisos) y realizar los cambios para incentivar la participación de mujeres en condiciones de igualdad.	Número de Empresas que revisan los procesos.	Informes de resultados de las revisiones en los procesos.
		Número de empresas que realizan los cambios necesarios para garantizar igualdad y equidad de género.	Informes de los cambios introducidos en los procesos y sus instrumentos.
	2. Monitorear la contratación y motivos de rotación de personas trimestralmente con datos desagregados por sexo y analizar la información con perspectiva de género.	Número de empresas adscritas a la Mesa Publico Privada que monitorean la contratación y motivos de	Informes trimestrales de contratación y rotación de personas con datos desagregados por sexo.

EJE TEMÁTICO: TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES				
MEDIDA 2				
		rotación, con datos desagregados por sexo.		
	3. Representación de mujeres en comités de selección.	Número de empresas que han aumentado la representación femenina en comités de selección		Conformación por sexo de comités de selección.
	4. Revisar las descripciones de cargos y puestos de trabajo garantizando que estén libres de sesgos de género.	Número de empresas que han revisado y quitado sesgos de género en los descriptores.		Informes de las empresas sobre las revisiones y cambios efectuados.
	5. Ofrecer cursos de formación en derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención de violencia de género para líderes y personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran Comités de selección	Número de empresas que ofrecen cursos.		Informe de cursos realizados.
BUENAS PRACTICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar lenguaje inclusivo en los manuales de cargos. 2. Mensajes motivacionales especialmente dirigidos a mujeres para participar en los procesos de selección publicitando las competencias demandadas y las ventajas que las empresas les ofrece. 3. Guías para la ejecución de las entrevistas sin sesgos de género. 4. Servicios de agencias o empresas proveedoras de servicios externos utilizan procedimientos o políticas equivalentes a las señaladas por los planes de igualdad de género elaborados por las empresas. 			

EJE TEMÁTICO: TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES				
MEDIDA 3				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios; Unidades de RRHH			
COLABORADORES	MEN; MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.			
PLAZO	3 años			
DESCRIPCIÓN		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Políticas de promociones y ascensos sensibles al género				
ACCIONES	1. Revisar los sistemas de promoción vigentes para asegurar que estén basados en criterios de equidad de género y atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres, para el desarrollo laboral y personal.	Número de empresas que revisan los sistemas de promoción y ascensos e incorporan criterios de género.		Normas y procedimientos de promoción y ascensos con enfoque de género.
	2. Aumentar el número de empresas adscritas a la Mesa Publico Privada que cuentan con programas para apoyar la promoción y ascensos de mujeres.	Número de empresas que tienen programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.		Programas de apoyo establecidos.
BUENAS PRACTICAS	1. Hacer seguimiento a las trayectorias laborales de las mujeres. 2. Difundir las políticas de promoción y ascensos adoptadas por la empresa para avanzar en igualdad y equidad. de género. Implementación de programas de formación dirigidos especialmente a mujeres para favorecer sus carreras profesionales.			

EJE TEMÁTICO: TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJER				
MEDIDA 4				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE		Gremios; MEN;		
COLABORADORES		MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.		
PLAZO		3 años		
DESCRIPCIÓN		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN.
ACCIONES	Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización.			
	1. Levantar diagnóstico de necesidades de formación en enfoque de género diferenciadas por funciones y cargos.	Número de empresas que levantan diagnósticos de necesidades de formación en enfoque de género.		Revisión de diagnósticos concluidos.
	2. Desarrollar iniciativas: talleres, charlas, intercambios vía web para garantizar que las personas que trabajan en las distintas áreas de las empresas conozcan las bases y aplicaciones del enfoque de género y las herramientas que les permitan incluir consideraciones de igualdad y equidad de género en su trabajo cotidiano.	Número de empresas que desarrollan iniciativas de formación sobre enfoque de género.		Informe de resultados anuales.
BUENAS PRÁCTICAS	1. Acuerdos entre los gremios para capacitaciones compartidas. 2. Acuerdos de cooperación con ONG especializadas en formación con enfoque de género. 3. E-learning en igualdad de género y no discriminación disponible y accesible para todas las personas de las empresas del sector.			

6.2.3 Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias

Objetivo de las medidas del eje: Favorecer el acceso de mujeres a jefaturas y gerencias.

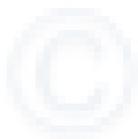
EJE TEMÁTICO: PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN JEFATURAS Y GERENCIAS					
MEDIDA 5					
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios; Empresas				
COLABORADORES	MEN; MMyEG; Servicio Civil, Organizaciones Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de profesionales y RED EG.				
PLAZO	4 años				
DESCRIPCIÓN	Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
ACCIONES	1. Revisar los perfiles de cargos de jefaturas y gerencias eliminando posibles sesgos de género en las exigencias y cualidades descritas como necesarias para ejercicio de los cargos.	Número de empresas del sector que han eliminado sesgos de género en los perfiles de cargo		Revisión de perfiles de cargos gerenciales y jefaturas	
	2. Desarrollar programas de mentoría y liderazgo para apoyar la promoción de mujeres a cargos de jefaturas y gerencias	Número de empresas del sector que han desarrollado programas de mentoría y/o liderazgo para mujeres		Informes de las empresas	

EJE TEMÁTICO: PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN JEFATURAS Y GERENCIAS

MEDIDA 5

BUENAS PRACTICAS

1. Identificación de barreras internas para la promoción a jefaturas y gerencias
2. Programas de mentoría presencial y online
3. Talleres de liderazgo con enfoque de género.



6.2.4 Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales

Objetivo de las medidas del eje: Avanzar hacia igualdad salarial y transparencia en remuneraciones.

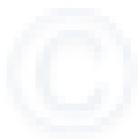
EJE TEMÁTICO: IGUALDAD DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES					
MEDIDA 6					
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios; Empresas MEN; MMyEG; Servicio Civil				
COLABORADORES	Organismos Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de mujeres profesionales y empresarias.				
PLAZO	3 años				
DESCRIPCIÓN	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN		
ACCIONES	1. Recopilar información necesaria sobre brechas de salarios y remuneraciones, incluyendo la evaluación de beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación, diferenciados por sexo en cada empresa para definir una política de igualdad salarial	Número de empresas del sector que recopilan información sobre brechas salariales y definen política de salarial		Informe de avance del proceso de recopilación de información y bases de política de igualdad salarial.	
	2. Realización de auditorías en las empresas sobre pagos a trabajos de igual valor desempeñados por hombres y mujeres, que incluya evaluación de cargos no sexista.	Número de empresas del sector que han realizado auditorías y evaluaciones de cargos.		Informe de auditorías y evaluaciones realizadas	

EJE TEMÁTICO: IGUALDAD DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES

MEDIDA 6

BUENAS PRACTICAS

1. Los beneficios y prestaciones adicionales al salario se encuentren documentados y definidos claramente sobre bases no discriminatorias.
2. La empresa da a conocer las políticas de sueldos y salarios, para transparentar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el igual trabajo de mujeres y hombres.
3. Creación de instancias de recepción de preguntas y dudas de trabajadores/as relacionadas con las compensaciones y sueldos.



6.2.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo de las medidas del eje: Crear condiciones en las empresas que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de hombres y mujeres, facilitando la relación armónica entre vida personal, familiar y laboral.

EJE TEMÁTICO: 6.2.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDA 7			
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios y Empresas		
COLABORADORES	MinMujeryEG, Servicio Civil, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO. II.		
PLAZO	3 años		
DESCRIPCIÓN	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
ACCIONES	1. Aumentar el número de empresas que tienen en funcionamiento una política explícita pro - conciliación de la vida familiar, personal y laboral con igualdad de género.	Número de empresas que tienen política explícita de conciliación	Revisión de políticas de conciliación.
	2. Aumentar el número de empresas que promueven la corresponsabilidad con beneficios adicionales a la obligación legal, para atender situaciones familiares y en los períodos de crianza, para trabajadores de ambos sexos.	Número de empresas del sector con algún beneficio adicional a trabajadores de ambos sexos para atender a situaciones familiares.	Informe sobre beneficios adicionales.
	3. Incrementar el número de empresas que cuentan con una variedad de mecanismos para flexibilizar la jornada laboral según las necesidades de trabajadores hombres y mujeres	Número de empresas del sector que cuentan con más de un mecanismo para flexibilizar la jornada	Informe sobre mecanismos extras de flexibilización laboral

EJE TEMÁTICO: 6.2.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
MEDIDA 7				
		laboral de hombres y mujeres		
	4. Aumentar el número de empresas del sector que adhieren a la norma NCH 3262 sobre Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y/u otro estándar nacional / internacional.	Número de empresas del sector que han adherido a la norma NCH 3262		Certificados de adhesión a la Norma
BUENAS PRACTICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de un Plan de trabajo para implementar la norma NCH3262 2. Implementación de jornadas adaptadas a cada persona: jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, teletrabajo. 3. Considerar en los procesos de ascenso, promoción, y evaluación la situación de hombres y mujeres con permiso de parentalidad y postergar las decisiones. 4. Acondicionamiento de la infraestructura a las necesidades de amamantamiento y lactancia. Ampliación del uso de jardín infantil más allá del tiempo previsto por la ley como beneficio para padres y madres. 			

6.2.6 Violencia de género, salud, seguridad, higiene

Objetivo de las medidas del eje: Contribuir a debilitar las distintas expresiones de la violencia de género en el medio laboral y mantener clima laboral pro-igualdad y equidad de género.

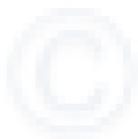
EJE TEMÁTICO: VIOLENCIA DE GÉNERO, SALUD, SEGURIDAD, HIGIENE					
MEDIDA 8					
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Gremios; Empresas.				
COLABORADORES	MMyEG; MINTRAB, MINSAL, RED EG, Organizaciones especializadas de la sociedad civil, OO.II.				
PLAZO	3 años				
DESCRIPCIÓN	Entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual, seguro y con clima laboral que favorezca el desarrollo integral de las personas		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
ACCIONES	1. Aumentar el número de empresas que realizan difusión y capacitación en forma sistemática sobre formas de violencia de género y acoso sexual y laboral en el trabajo y fuera del trabajo		Número de empresas del sector que realizan difusión y capacitación sistemática en violencia de género y acosos		Informe de capacitaciones realizadas.
	2. Aumentar el número de empresas que elaboran un código de conducta que rechace toda forma de discriminación, hostigamiento y acoso, que rija para todo el plantel, incluyendo la alta-gerencia		Número de empresas del sector que elaboran código de conducta antidiscriminación		Revisión de códigos de conducta vigentes.
	3. Aumentar el número de empresas que cuentan con un protocolo para prevenir y abordar situaciones de violencia de género y acoso sexual y su seguimiento.		Número de empresas del sector que cuentan con protocolo		Revisión de protocolos vigentes.

EJE TEMÁTICO: VIOLENCIA DE GÉNERO, SALUD, SEGURIDAD, HIGIENE

MEDIDA 8

BUENAS PRACTICAS

1. Implementación de mecanismos idóneos para recibir denuncias y procedimientos o protocolos para resolverlas, garantizando la privacidad y el respeto a la dignidad de los/as afectados/as
2. Difusión de la política empresarial contra el hostigamiento y el acoso sexual, en todos niveles de la organización



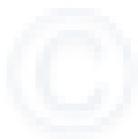
EJE TEMÁTICO: VIOLENCIA DE GÉNERO, SALUD, SEGURIDAD, HIGIENE				
MEDIDA 9				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE		Gremios; Empresas, MEN,		
COLABORADORES		MMyEG; MINTRAB; Servicio Civil		
PLAZO		4 años		
DESCRIPCIÓN		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Mejoras en la Infraestructura laboral con foco en la equidad.				
ACCIONES	1. Aumentar el número de empresas que levantan las necesidades de salud, higiene y seguridad diferenciadas por sexo.	Registro de Avances		Revisión de resultados obtenidos sobre necesidades de salud, higiene y seguridad diferenciadas por sexo.
	2. Aumentar el número de empresas que cuentan con protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades específicas de las mujeres de acuerdo con las exigencias de su desempeño laboral.	Registro de Avances		Protocolos en funcionamiento.
	3. Aumentar el número de empresas que cuentan con instalaciones que cumplen condiciones óptimas para el desarrollo de actividades para todos los/as trabajadores/as	Registro de Avances		Informes de higiene y seguridad.

EJE TEMÁTICO: VIOLENCIA DE GÉNERO, SALUD, SEGURIDAD, HIGIENE

MEDIDA 9

BUENAS PRACTICAS

1. Promover la participación de mujeres en comités de higiene y seguridad.
2. Ofrecer formación en prevención de riesgos y género.
3. Establecer convenios con ONG especializadas en prevención y atención de VG.



6.2.7 Gobernanza y Gestión Estratégica

Con el objetivo de realizar el acompañamiento a las medidas propuestas en el estudio, se incorpora un eje transversal que incluye acciones para implementar un modelo de gobernanza y gestión estratégica del plan propuesto.

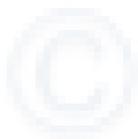
GESTIÓN ESTRATÉGICA				
MEDIDA 10				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE		Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN		
COLABORADORES		MMyEG; ONU mujeres		
PLAZO		3 años		
DESCRIPCIÓN:		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Compromiso explícito de las empresas con la no discriminación, igualdad y equidad de género.				
ACCIONES	1. Aumentar el número de empresas que han incluido objetivos de igualdad y equidad de género en sus planes de trabajo.	Número de empresas incorporan objetivos de igualdad y equidad de género en planes de trabajo		Revisión de planes de trabajo con enfoque de género.
	2. Aumentar el número de empresas que han declarado a su más alto nivel compromiso con igualdad y equidad de género y tienen formalizada una política de equidad de género como herramienta de cambio cultural.	Registro de Avances		

GESTIÓN ESTRATÉGICA

MEDIDA 10

BUENAS PRÁCTICAS

1. Distribución de documentos corporativos que aludan explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo sustancial de la organización (Ej. Empresas Líderes).
2. Elaboración participativa de la política de equidad de género.
3. Realización de eventos para compartir buenas prácticas para la Igualdad de género entre empresas.



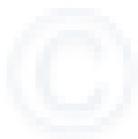
GESTIÓN ESTRATÉGICA				
MEDIDA 11				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE		Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN		
COLABORADORES		Medios de Comunicación del Sector; MMyEG		
PLAZO		5 años		
DESCRIPCIÓN:		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Comunicación y marketing sin sesgos de género y proclive a la equidad.				
ACCIONES	1. Revisión de prácticas y contenidos de comunicación interna y externa de las empresas con enfoque de género.	Números de empresas que revisan contenidos y prácticas de comunicación y difusión e incorporan criterios de género.		Revisión de productos de publicidad y de documentos de comunicación interna.
	2. Formación de equipos de comunicación y marketing en enfoque de género.	Número de empresas que ofrece actividades de formación en genero a los equipos de comunicaciones y marketing		Informe sobre actividades de formación realizadas.

GESTIÓN ESTRATÉGICA

MEDIDA 11

BUENAS PRACTICAS

1. Implementar una política de comunicación interna y externa con un protocolo para la incorporación de lenguaje no sexista.
2. Capacitación del equipo de marketing, en temas de comunicación no sexista
3. Desarrollar política de comunicación que impulse el empoderamiento de las mujeres, mediante imágenes femeninas en los servicios y productos de la empresa



GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN				
MEDIDA 12				
INSTITUCIÓN RESPONSABLE	Mesa público /privada			
COLABORADORES	MMyEG; OO.II; ONG's			
PLAZO	A acordar			
DESCRIPCIÓN:		INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Medidas transversales para la gobernanza, implementación comunicación, monitoreo y seguimiento del Plan				
ACCIONES	1. Establecer un Sistema de Gestión del Plan y la instalación de comisiones responsables de impulsar, asesorar y dar seguimiento en sus distintas dimensiones: análisis y/o estudios, diagnósticos, ejecución, elaboración de indicadores y sistema(s) de evaluación.	Número de empresas que se integran al SGP		Informes de comisiones responsables.
	2. Establecer acuerdos sobre metas a alcanzar para la implementación de las acciones contenidas en el plan propuesto y realizar ajustes.	Metas acordadas		Documento Plan
	3. Acordar y desarrollar acciones para la difusión del contenido del Plan propuesto y generación de compromisos con su implementación por las empresas del sector.	Número de empresas que difunden plan		Revisión de instrumentos y actividades de difusión realizadas.
	4. Promover y medir el incremento anual de empresas que integran la Mesa Público Privada, y se comprometen con la equidad e igualdad de género y con la implementación del Plan a través de la inclusión del género en sus sistemas de gestión.	Aumento en número de empresas representadas en la Mesa		Informe de la Mesa.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN			
MEDIDA 12			
	5. Establecer línea de base sobre el desempeño de la empresa en los diferentes ejes del Plan, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir avances en la implementación de acciones y metas acordadas e identificar dificultades.	Número de empresas que levantan línea base	Documentos de línea base
BUENAS PRACTICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones anuales con líderes de Gremios, empresas, gerentes/as de recursos humanos, y responsables de las Comisiones Internas para evaluar el desempeño de las empresas en materia de transversalización de la perspectiva de género (y una semestral - ejecutiva con Autoridades, de avance). 2. Actualizar cada año la identificación de organismos públicos nacionales e internacionales y los compromisos de cooperación con aquellos que promueven la equidad de género como parte de la de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (ODS 2030). 3. Promover la adhesión de buenas prácticas mediante estándares nacionales o internacionales (NCH 3262; Principios WEPs ONU; etc.) 4. Reeditar levantamiento de información el 3er trimestre de 2021 para actualizar Línea de Base del sector y verificar progresos. 		

6.3 Propuesta de Plan de Acción

En el siguiente cuadro se muestra la planificación de las medidas y actividades propuestas como resultado del estudio.

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético								
1. Promover convenios con universidades y centros de formación técnica para desarrollar en conjunto acciones que incentiven el ingreso y mantención de mujeres en carreras requeridas por el sector.						MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt	Número de empresas que adhieren a convenios con universidades/ Número de empresas en la Mesa público privado.	
2. Aportar recursos para financiar becas de estudios para mujeres en carreras profesionales y técnicas demandadas por el sector						MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt	Número de empresas que financian becas / Número de empresas en la Mesa público privado.	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
3. Patrocinar concursos en aplicaciones energéticas científicas y comunitarias para niñas y jóvenes						MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt	Número de concursos auspiciados durante el período de implementación del plan.	
4. Aumentar el número de medios públicos nacionales de difusión utilizados y ampliar la cobertura, para publicitar el desempeño y aportes que realizan las mujeres en el sector.						MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt	Número de iniciativas de difusión realizadas por tipo de medios.	
5. Aumentar la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en áreas relevantes en el sector.						MEN; Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación; MINEDUC Universidades y Centros de Formación Técnica. Asociaciones profesionales. Ministerio de Ciencia, tecnología e innovación. Conicyt	Número de empresas que aumentan la oferta de pasantías y prácticas profesionales para mujeres en el sector.	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos de género.								
1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal (instructivos y avisos) y realizar los cambios para incentivar la participación de mujeres en condiciones de igualdad.						MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAS	Número de Empresas que revisan los procesos. Número de empresas que realizan los cambios necesarios para garantizar igualdad y equidad de género.	
2. Monitorear la contratación y motivos de rotación de personas trimestralmente con datos desagregados por sexo y analizar la información con perspectiva de género.						MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAS	Número de empresas adscritas a la Mesa Publico Privada que monitorean la contratación y motivos de rotación, con datos desagregados por sexo.	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
3. Representación de mujeres en comités de selección.						MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAS	Número de empresas que han aumentado la representación femenina en comités de selección	
4. Revisar las descripciones de cargos y puestos de trabajo garantizando que estén libres de sesgos de género.						MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAS	Número de empresas que han revisado y quitado sesgos de género en los descriptores.	
5. Ofrecer cursos de formación en derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención de violencia de género para líderes y personal encargado de la gestión de los recursos humanos y de quienes integran Comités de selección						MEN; MINTRAB; SENCE, Servicio Civil Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.; REDMAS	Número de empresas que ofrecen cursos.	
Políticas de promociones y ascensos sensibles al género								

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
1. Revisar los sistemas de promoción vigentes para asegurar que estén basados en criterios de equidad de género y atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres, para el desarrollo laboral y personal.						MEN; MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas que revisan los sistemas de promoción y ascensos e incorporan criterios de género.	
2. Aumentar el número de empresas adscritas a la Mesa Publico Privada que cuentan con programas para apoyar la promoción y ascensos de mujeres.						MEN; MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas que tienen programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.	
Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización								
1. Levantar diagnóstico de necesidades de formación en enfoque de género diferenciadas por funciones y cargos.						MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas que levantan diagnósticos de necesidades de formación en enfoque de género.	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Desarrollar iniciativas: talleres, charlas, intercambios vía web para garantizar que las personas que trabajan en las distintas áreas de las empresas conozcan las bases y aplicaciones del enfoque de género y las herramientas que les permitan incluir consideraciones de igualdad y equidad de género en su trabajo cotidiano.						MMyEG; MINTRAB, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas que desarrollan iniciativas de formación sobre enfoque de género.	
Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias								
1.Revisar los perfiles de cargos de jefaturas y gerencias eliminando posibles sesgos de género en las exigencias y cualidades descritas como necesarias para ejercicio de los cargos.						MEN; MMyEG; Servicio Civil, Organizaciones Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de profesionales.	Número de empresas del sector que han eliminado sesgos de género en los perfiles de cargo	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Desarrollar programas de mentoría y liderazgo para apoyar la promoción de mujeres a cargos de jefaturas y gerencias						MEN; MMyEG; Servicio Civil, Organizaciones Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de profesionales.	Número de empresas del sector que han desarrollado programas de mentoría y/o liderazgo para mujeres	
Análisis y corrección de desigualdades salariales								
1. Recopilar información necesaria sobre brechas de salarios y remuneraciones, incluyendo la evaluación de beneficios, bonificaciones y régimen de pensiones por jubilación, diferenciados por sexo en cada empresa para definir una política de igualdad salarial						Organismos Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de mujeres profesionales y empresarias.	Número de empresas del sector que recopilan información sobre brechas salariales y definen política de salarial	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Realización de auditorías en las empresas sobre pagos a trabajos de igual valor desempeñados por hombres y mujeres, que incluya evaluación de cargos no sexista.						Organismos Internacionales; Organizaciones especializadas de la sociedad civil; Redes de mujeres profesionales y empresarias.	Número de empresas del sector que han realizado auditorías y evaluaciones de cargos.	
Medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal								
1. Aumentar el número de empresas que tienen en funcionamiento una política explícita pro - conciliación de la vida familiar, personal y laboral con igualdad de género.						MinMujeryEG, Servicio Civil, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas que tienen política explícita de conciliación	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Aumentar el número de empresas que promueven la corresponsabilidad con beneficios adicionales a la obligación legal, para atender situaciones familiares y en los períodos de crianza, para trabajadores de ambos sexos.						MinMujeryEG, Servicio Civil, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas del sector con algún beneficio adicional a trabajadores de ambos sexos para atender a situaciones familiares.	
3. Incrementar el número de empresas que cuentan con una variedad de mecanismos para flexibilizar la jornada laboral según las necesidades de trabajadores hombres y mujeres						MinMujeryEG, Servicio Civil, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas del sector que cuentan con más de un mecanismo para flexibilizar la jornada laboral de hombres y mujeres	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
4. Aumentar el número de empresas del sector que adhieren a la norma o NCH 3262 sobre Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.						MinMujeryEG, Servicio Civil, Organizaciones especializadas de la sociedad civil; OO.II.	Número de empresas del sector que han adherido a la norma NCH 3262	
Entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual, seguro y con clima laboral que favorezca el desarrollo integral de las personas								
1. Aumentar el número de empresas que realizan difusión y capacitación en forma sistemática sobre formas de violencia de género y acoso sexual y laboral en el trabajo y fuera del trabajo						MMyEG; MINTRAB, MINSAL, RED EG, Organizaciones especializadas de la sociedad civil, OO.II.	Número de empresas del sector que realizan difusión y capacitación sistemática en violencia de género y acosos	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Aumentar el número de empresas que elaboran un código de conducta que rechace toda forma de discriminación, hostigamiento y acoso, que rija para todo el plantel, incluyendo la alta-gerencia						MMyEG; MINTRAB, MINSAL, RED EG, Organizaciones especializadas de la sociedad civil, OO.II.	Número de empresas del sector que elaboran código de conducta antidiscriminación	
3. Aumentar el número de empresas que cuentan con un protocolo para prevenir y abordar situaciones de violencia de género y acoso sexual y su seguimiento.						MMyEG; MINTRAB, MINSAL, RED EG, Organizaciones especializadas de la sociedad civil, OO.II.	Número de empresas del sector que cuentan con protocolo	
Implementación de mejoras en la Infraestructura laboral con foco en la equidad								
1. Aumentar el número de empresas que levantan las necesidades de salud, higiene y seguridad diferenciadas por sexo.						MMyEG; MINTRAB; Servicio Civil	Registro de Avances	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Aumentar el número de empresas que cuentan con protocolos de seguridad y salud que incluyen una referencia explícita a las necesidades específicas de las mujeres de acuerdo con las exigencias de su desempeño laboral.						MMyEG; MINTRAB; Servicio Civil	Registro de Avances	
3. Aumentar el número de empresas que cuentan con instalaciones que cumplen condiciones óptimas para el desarrollo de actividades para todos los/as trabajadores/as						MMyEG; MINTRAB; Servicio Civil	Registro de Avances	
Compromiso explícito de las empresas con la no discriminación, igualdad y equidad de género								

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
1. Aumentar el número de empresas que han incluido objetivos de igualdad y equidad de género en sus planes de trabajo.						Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN	Número de empresas incorporan objetivos de igualdad y equidad de género en planes de trabajo	
2. Aumentar el número de empresas que han declarado a su más alto nivel compromiso con igualdad y equidad de género y tienen formalizada una política de equidad de género como herramienta de cambio cultural.						Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN	Registro de Avances	
Comunicación y marketing sin sesgos de género y proclive a la equidad.								
1. Revisión de prácticas y contenidos de comunicación interna y externa de las empresas con enfoque de género.						Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN	Números de empresas que revisan contenidos y prácticas de comunicación y difusión e incorporan criterios de género.	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Formación de equipos de comunicación y marketing en enfoque de género.						Gremios; Altas Gerencias de Empresas; MEN	Número de empresas que ofrece actividades de formación en género a los equipos de comunicaciones y marketing	
Medidas transversales para la gobernanza, implementación comunicación, monitoreo y seguimiento del Plan								
1. Establecer un Sistema de Gestión del Plan y la instalación de comisiones responsables de impulsar, asesorar y dar seguimiento en sus distintas dimensiones: análisis y/o estudios, diagnósticos, ejecución, elaboración de indicadores y sistema(s) de evaluación.						MMyEG; OO.II; ONG's	Número de empresas que se integran al SGP	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
2. Establecer acuerdos sobre metas a alcanzar para la implementación de las acciones contenidas en el plan propuesto y realizar ajustes.						MMyEG; OO. II; ONG's	Metas acordadas	
3. Acordar y desarrollar acciones para la difusión del contenido del Plan propuesto y generación de compromisos con su implementación por las empresas del sector.						MMyEG; OO.II; ONG's	Número de empresas que difunden plan	

Acciones	Calendario					Responsable	Indicador	Meta
	2021	2022	2023	2024	2025			
4. Promover y medir el incremento anual de empresas que integran la Mesa Público Privada, y se comprometen con la equidad e igualdad de género y con la implementación del Plan a través de la inclusión del género en sus sistemas de gestión.						MMyEG; OO.II; ONG's	Aumento en número de empresas representadas en la Mesa	
5. Establecer línea de base sobre el desempeño de la empresa en los diferentes ejes del Plan, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir avances en la implementación de acciones y metas acordadas e identificar dificultades.						MMyEG; OO.II; ONG's	Número de empresas que levantan línea base	

7 Prestaciones adicionales

7.1 Levantamiento de información sobre prioridades

Para esta actividad se realizaron acciones tales como grupos de discusión, entrevistas, cuestionarios, para recoger opiniones de las mujeres sobre los esfuerzos que están realizándose en el sector energético nacional orientados a reducir barreras y brechas a nivel público y privado, que permitan conocer si los mismos son conocidos y las opiniones que generan.

Esta actividad formó parte de la Fase de Levantamiento de Información y se seleccionaron actores relevantes en el sector, tanto por trayectoria como por capacidad de toma de decisiones en su ámbito.

7.2 Talleres: Metodología Learning by Doing

Los talleres de trabajo se desarrollaron bajo la metodología de “Aprender Haciendo”, con el fin de garantizar la captura de información de los distintos *Stakeholders* con relación a la identificación de brechas y barreras de género. Esta metodología permite a los actores, participar en el desarrollo de la propuesta de Plan de Acción y de esta forma generando compromiso entre los participantes, superando barreras institucionales y organizacionales durante la implementación de las medidas o ejes de acción y garantizando efectividad en la obtención de resultados.

Se aplicó la metodología en los talleres realizados durante la fase de Levantamiento de información donde participaron más de 50 personas en la identificación de brechas y medidas para su abordaje que fueron parte del plan descrito en este informe.

7.3 Talleres de Sensibilización

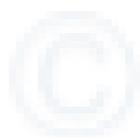
Se realizaron dos (2) talleres sobre el carácter y el funcionamiento de los sistemas de restricciones para la igualdad y equidad de género en el espacio laboral y su relación con la cultura laboral, que sirvan para sensibilizar y crear condiciones favorables para el desarrollo de políticas que aborden las brechas y barreras de género.

8 Referencias

- Acuña, Eduardo y Ernesto Pérez (2005). Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°23, Santiago de Chile.
- Arriagada Irma, Gálvez Thelma (2014). Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. SERNAM.
- Benería, Lourdes. 2003. Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered. Routledge, New York.
- Benvinevelyn, Peticara Marcela (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Revista de análisis económico. Vol 22. La Paz, Bolivia
- Berlien K, Franken H, Pavez P, Varela P (2016) “Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena”. Subsecretaría de Economía y de Empresas de menor tamaño. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorp>
- BID. World Board Group. Nuevas Posibilidades de Empleo, Generación de Empleo, Generación de Ingresos, Mejoras de Salud, Servicios.
- Buttler, Judith (2009). “Dar cuenta de sí mismo. Violencia ética y responsabilidad”. Amorrortu.
- Cátedra Regional UNESCO Mujer Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net, y con el apoyo de Disney Latinoamérica. *Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural*. 2017. <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>
- Comisión Nacional de Productividad. (2017) “Mujeres en el mundo laboral. Más oportunidades, crecimiento y bienestar”. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile. https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514113820/informe_anual_2017_comision_nacional_de_productividad.pdf
- Cook Sarah y Razav Shahra (2012) “Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género”. Avances de Investigación UNRISD80 Fundación Carolina, Madrid.
- Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. ENCLA 2014, “Inequidades y Brechas de Género en el Empleo”.
- Fuentes / Vergara. 20189 “Brecha salarial de género. Evolución en el período 1990- 2017”. Centro de Estudios Públicos. Edición digital. 490 https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20181013/asocfile/20181013082029/pder490_antes_rvergara.pdf
- Fondo Verde para el Clima. Heinrich Boll Stiftung.
- Godoy&Aravena&Santana (2018) “Trayectorias laborales. Mujeres y Banca CRESYS.” https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias_laborales.pdf

- Guzman Virginia, Godoy Lorena, Todaro Rosalba (2017) Transformaciones sociales y biografías de género, Chile 1973-2010 Volumen 26, Número 1 (2017) revista psyche
- Guzman Virginia. (2016) Estrategias y orientaciones de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres. (www.cem.cl)
- Horton International. Executive search management consultants (2017) “Quinta encuesta gobiernos”. <https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf> corporativos en Chile. La tercera <https://www.hortoninternational.com/global-offices/chile/en>
- INE. Instituto Nacional de Estadísticas.
 - (2014). Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. “Participación laboral femenina y brechas salariales”.
 - (2017). Enfoque Estadístico. Género y Empleo.
 - (2018). Trimestre abril-junio. Encuesta Nacional del Empleo.
<https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres>
- Instituto de la Mujer de España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales .NIPO: 207-08-056-X Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos https://www.msccs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. “Modelo de Equidad de Género”. MEG, México, 2003.
- Kabeer, Naila (2012) Women’s economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, IRC, SIG Working Paper 2012/1, Ottawa, Canadá/dfid, Ottawa
- Kabeer, Naila (2008) Paid work, women’s empowerment and gender justice: critical pathways of social change Pathways Working Paper 3. Brighton: IDS England. <http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/womenemp/pathwayswp3-website.pdf>
- Korn Ferry. “The real gap fixing the gender pay divide.”
<https://infokf.kornferry.com/global-en-gender-pay-gap-white-paper.html>
- ManpowerGroup: “Siete pasos para una inclusión consciente. Una guía práctica para facilitar una mayor participación de mujeres en posiciones de liderazgo”. https://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320_7-pasos.pdf
- MCKinsey& Company.
 - (2015) “The power of parity. How advancing women s equality can add 12 trullion to global growth”. [tps://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth](https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth).
 - (2013) “Lessons from the leading edge of gender diversity”
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/lessons-from-the-leading-edge-of-gender-diversity>
- MINECON. Informe Final “Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena” Marzo 2016

- Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. División de Prospectiva y Política Energética. 2017
- OLADE. Organización Latinoamericana de Energía. “Guía sobre Energía y Género para Capacitadoras (es) y Gestoras (es) de Políticas Públicas y Proyectos”. Agosto 2014018.
- Salvaj & Kuschel. (2016) “Abriendo la *caja negra*: factores que impactan en la travesía de las mujeres hacia la alta dirección.” Universidad del Desarrollo
[//www.google.com/search?q=Salvaj%26+Kuschel.+%282016%29+ABRIENDO+LA+CAJA+NEGRA+%3A+FACTORES+QUE+IMPACTAN+EN+LA+TRAVESIA+DE+LAS+MUJERES+HACIA+LA+ALTA+DIRECCION.+Universidad+del+Desarrollo&](https://www.google.com/search?q=Salvaj%26+Kuschel.+%282016%29+ABRIENDO+LA+CAJA+NEGRA+%3A+FACTORES+QUE+IMPACTAN+EN+LA+TRAVESIA+DE+LAS+MUJERES+HACIA+LA+ALTA+DIRECCION.+Universidad+del+Desarrollo&)
- Standing, Guy. 1999. “Global feminization through flexible labor: A theme revisited.” World Development, Vol. 27, No. 3, pp. 583–602.
- Tockman, A. (2011). “Mujeres en puestos de responsabilidad de empresa”. SERNAM.
<https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==>
- WGEA. “Australia’s gender equality scorecard. Key findings from the Workplace Gender Equality Agency’s” 2016-17 reporting data (2017)
<https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/2016-17-gender-equality-scorecard.pdf>
- WOMEN IN WORK. (2015). “Cómo las empresas de Chile manejan el tema de la igualdad de género.” Primer barómetro Win 2015
<https://www.google.com/search?q=WOMEN+IN+WORK.+%282015%29>



9 Anexos

9.1 Guías de Entrevista

9.1.1 Recursos Humanos

Guía de Entrevista

Consideraciones previas

El entrevistado debe contestar las preguntas en tanto gerente de recursos humanos que tiene una visión global de la cultura y organización de la empresa. Se espera que se refiera tanto a su experiencia en su espacio de trabajo, como a su percepción de lo que ocurre en el conjunto de la empresa.

Los temas propuestos no son preguntas, estas deben adaptarse al entrevistado y al curso de la entrevista. El entrevistado puede saltar de una a otra, lo importante es que se sienta cómodo, en confianza, y asegurarse que trate todos los temas.

Entrevista a gerentes/as de recursos humanos.

Esta entrevista tiene como objetivo Identificar las representaciones, las normas y estereotipos de género que inciden en los procesos de contratación, mantenimiento y promoción de los trabajadores según el sexo

I. Presencia, mantenimiento y promoción de las mujeres en el sector

- 1 Conocer las razones que la persona entrevistada expone para explicar la baja presencia, mantención y promoción de las mujeres en el sector.
 - Razones formativas, experiencia laboral, exigencias familiares y exigencias de alta disponibilidad a las demandas de la empresa, (traslados, jornadas, turnos).
 - Incomodidad de las mujeres en ambientes laborales muy masculinizados (trato interpersonal, comportamiento grupal)
 - Poca comprensión de los problemas familiares de parte de los compañeros y de los jefes.
 - Frecuencia de licencias por problemas con los hijos.
 - Otras
2. Diferenciar los factores que considera influyen en la presencia, mantención, promoción de las mujeres de acuerdo según la categoría ocupacional, estado civil, y la edad de las trabajadoras.
3. Estimar la frecuencia que aprecia existe en el retiro de las mujeres del trabajo y las razones según categoría ocupacional y posición de mando.
4. Tener información sobre la frecuencia en que hombres y mujeres se retiran del trabajo para optar a mejores puestos en otras empresas.
5. Conocer la opinión de la persona entrevistada sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los factores a las que se atribuyen y los niveles de mando en que son mayores.
6. Conocer los criterios que se tienen en cuenta para elegir a los trabajadores as que postulan a promociones en el trabajo.

II. Segregación sexual de las ocupaciones

7. Obtener información cualitativa sobre el carácter sexuado de las ocupaciones, y de las oportunidades y obstáculos de las mujeres para transitar de espacios feminizados a espacios ocupacionales masculinizados.
8. Caracterizar las ocupaciones según la presencia de hombres y mujeres: Mayoritariamente masculinas, mayoritariamente femeninas, solo hombres, solo mujeres.

III. Segregación vertical

9. Conocer la opinión de la persona entrevistada sobre el acceso de las mujeres a cargos de jefatura, dirección y gerencias
10. Diferenciar las características que considera se aprecian en el ejercicio de liderazgo de hombres y mujeres y en el manejo de conflictos internos o con el entorno.
11. Obtener información y opinión de la persona entrevistada sobre las demandas y quejas más frecuentes de las mujeres de acuerdo a la edad y categoría ocupacional en comparación con las presentadas por hombres.

IV. Factores facilitadores u obstaculizadores al cambio de la situación de las mujeres en la industria energética

12. Identificar casos precisos de denuncias sobre discriminaciones salariales, violencia de género, acoso laboral
13. Estimar los factores que contribuyen positivamente en el desarrollo laboral de las mujeres en la empresa.
 - Existencia de un comité encargado de la igualdad de género en la empresa y una propuesta plan de acción
 - Políticas de la empresa que atienden las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en el trabajo, y la calidad de los ambientes laborales en que se desenvuelven (baños, uniformes lenguaje etc.)
 - Políticas que garantizan la presencia de mujeres en todas las promociones y el equilibrio genérico en las jefaturas,
 - Políticas destinadas a corregir las desigualdades salariales. Política de capacitación: Reconocimiento de las capacidades de las mujeres y estímulo a su promoción.
14. Conocer si las políticas y medidas adoptadas por las casas matrices de empresas transnacionales son aplicadas por sus filiales en el país y las razones atribuidas a las diferencias en las políticas de género implementadas.
15. Conocer opinión sobre existencia de factores que obstaculizan el desarrollo laboral de las mujeres en el sector.
 - Ausencia de políticas explícitas para favorecer el desarrollo laboral de las mujeres
 - Falta de apoyo de las familias a los procesos de promoción o traslado
 - Diferencia de remuneraciones con hombres en el mismo puesto
 - Estancamiento en la promoción respecto a los hombres de su generación.
 - Calidad de los ambientes de trabajo: respeto, reconocimiento, mecanismos claros de solución de conflictos.

Una vez terminada la entrevista y a modo de síntesis se puede proponer hacer un FODA sobre la inclusión de las mujeres en el sector: Se pregunta por las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas en el sector para potenciar la presencia de mujeres

Pauta de Análisis

El propósito de la entrevista es identificar las representaciones, las normas y estereotipos de género que pudieran estar presentes en las gerencias de recursos humanos y que tienen incidencia en los procesos de contratación, mantenimiento y promoción de los/las trabajadores /as según el sexo

I. Presencia, mantenimiento y promoción de las mujeres en el sector

Conocer las razones que la persona entrevistada expone para explicar la baja presencia, mantención y promoción de las mujeres en el sector.

Razones a las que se atribuye baja presencia	La persona entrevistada se refiere a	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
Razones formativas	Menor nivel de formación de mujeres en carreras predominantes en el sector No postulan mujeres con formación suficiente. Otras	
Experiencia laboral	Menor experiencia laboral en la empresa o en general de las mujeres. Otras	
Exigencias familiares	Mayores responsabilidades familiares atribuidas a mujeres basándose en roles	
Disponibilidad a las demandas de la empresa, traslados, jornadas, turnos	Exigencias de disponibilidad ilimitada consideradas como normales, aunque no sean compatibles con doble rol.	
Consideraciones sobre incomodidad de las mujeres en ambientes laborales muy masculinizados (trato interpersonal, comportamiento grupal)	Ambiente masculinizado como dato de la realidad, sin cuestionarlo.	
Poca comprensión de los problemas familiares de parte de los compañeros y de los jefes.	En los grupos de trabajo se ve a las mujeres complicadas por "sus" responsabilidades familiares	
Frecuencia de licencias por problemas con los hijos e hijas con menores	Las mujeres toman mayor número de licencias por temas de cuidado.	
Otras razones para la baja presencia, mantenimiento y promoción de las mujeres en el sector		

Diferencias en el desempeño laboral	La persona entrevistada se refiere a	Representaciones, normas y estereotipos de género que se observan
Rotación	La frecuencia con que las mujeres se retiran del trabajo por razones familiares y cómo esta situación se presenta en las diferentes categorías ocupacionales y posiciones de mando.	
Oportunidades de carreras y promociones, criterios que se tienen en cuenta para elegir a personas para promociones.	La frecuencia en que hombres y mujeres de manera diferenciada se retiran del trabajo para optar a mejores puestos en otras empresas.	
	¿Existencia de criterios para otorgar promociones sensibles a diferencias de género o neutros al género?	
Diferencias salariales entre hombres y mujeres, los factores a las que se atribuyen y los niveles de mando en que son mayores.	Existencia de diferencias salariales y ofrece explicaciones basadas en menor capacidad de las mujeres para negociar. Da información sobre niveles de mando y diferencias salariales.	
	Da información sobre los factores que según su criterio influyen en la presencia, mantención, promoción de las mujeres según la categoría ocupacional, estado civil, y la edad de las trabajadoras.	
Otras		

II. Segregación sexual de las ocupaciones

Obtener información cualitativa sobre el carácter sexuado de las ocupaciones, de las oportunidades y obstáculos que se le presentan a las mujeres para transitar de espacios feminizados a espacios ocupacionales masculinizados.

Opinión de la persona entrevistada sobre formas de segregación sexual de las ocupaciones, presentes en la empresa	La persona entrevistada se refiere a	Representaciones, normas y estereotipos de género que se observan
Existencia de ocupaciones mayoritariamente masculinas y otras femeninas	Existencia de áreas claramente diferenciadas por sexo sin cuestionar bases de esta situación.	
Otras		

III. Segregación vertical

Opinión de la persona entrevistada sobre formas de segregación vertical presentes en la empresa	La persona entrevistada	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
Acceso de las mujeres a cargos de jefatura, dirección y gerencias	Está informado/a de la baja presencia de mujeres en cargos de jefatura Atribuye la escasa presencia a situaciones personales de las mujeres. Considera que no hay políticas para favorecer una mayor presencia de mujeres. Considera que tienen las mismas oportunidades Otras	
Diferencias en las características del ejercicio de liderazgo de hombres y mujeres y en el manejo de conflictos internos o con el entorno.	Percibe diferencias y las atribuye a características diferenciadas de hombres y mujeres	
Diferencias en las demandas de las mujeres a la empresa de acuerdo a la edad y categoría ocupacional	Aporta información sobre demandas diferenciadas de hombres y mujeres.	
Otras		

IV. Factores facilitadores u obstaculizadores al cambio de la situación de las mujeres en el sector.

Opinión de la persona entrevistada sobre factores que facilitan o dificultan el cambio en la situación de las mujeres en el sector	La persona entrevistada	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
Demandas y quejas diferenciadas de mujeres y hombres en relación con situaciones de trabajo de acuerdo a edad y categoría ocuparía	Identifica que las mujeres plantean demandas y quejas diferentes que los hombres por turnos, horarios, entre otras	
Existencia casos precisos de denuncias sobre discriminaciones salariales, violencia de género, acoso laboral	Ha conocido casos De qué tipo Cómo ha actuado la empresa	
Factores que contribuyen positivamente en el desarrollo laboral de las mujeres en la empresa.		
	Existencia de un comité encargado de la igualdad de género en la empresa y una propuesta plan de acción	

Opinión de la persona entrevistada sobre factores que facilitan o dificultan el cambio en la situación de las mujeres en el sector	La persona entrevistada	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
	Políticas de la empresa que atienden las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en el trabajo, y la calidad de los ambientes laborales en que se desenvuelven (baños, uniformes, salas de lactancia, lenguaje etc.	
	Políticas que garantizan la presencia de mujeres en todas las promociones y el equilibrio genérico en las jefaturas,	
	Políticas destinadas a corregir las desigualdades salariales. Política de capacitación: Reconocimiento de las capacidades de las mujeres y estímulo a su promoción.	
Conocer si las políticas y medidas adoptadas por las casas matrices de empresas trasnacionales son aplicadas por sus filiales en el país y las razones atribuidas a las diferencias en las políticas de genero implementadas.	Conoce de esta situación y la explica con base en razones culturales, de mayor trayectoria institucional, Otras	

Opinión de la persona entrevistada sobre factores que obstaculizan el desarrollo laboral de las mujeres en el sector.	La persona entrevistada	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
Políticas explícitas para favorecer el desarrollo laboral de las mujeres	Se refiere a la existencia o no de políticas para favorecer desarrollo laboral de las mujeres	

Opinión de la persona entrevistada sobre factores que obstaculizan el desarrollo laboral de las mujeres en el sector.	La persona entrevistada	Representaciones, Normas y estereotipos de género que se observan
Apoyo de las familias a los procesos de promoción o traslado	Aprecia falta o existencia de apoyo familiar para mujeres en situaciones de promoción o traslado.	
Calidad de los ambientes de trabajo: respeto, reconocimiento, mecanismos claros de solución de conflictos.	<p>Apreciación sobre ambiente trabajo y consideraciones de género.</p> <p>Formas de respeto y reconocimiento sensibles al género.</p> <p>Mecanismos de abordaje de conflictos con criterios de género.</p>	

9.1.2 Mujeres destacadas en el sector

A continuación se muestra guía y pauta de las entrevistas a mujeres destacadas del sector energía.

Guía de Entrevista

Presentación

Mi nombre es _____, y soy parte del equipo que está desarrollando el Estudio "

I. "Mi trayectoria laboral en el tiempo"

Ahora queremos indagar en sus trayectorias en el mundo del trabajo. Les voy a pedir que dibujen una línea del tiempo tratando de recordar los hitos más importantes desde que se incorporó al mundo del trabajo remunerado hasta la actualidad. Indicar en torno a estos hitos: edad, lugar, tipo de contrato, sueldo, jornada, conciliación vida personal/familiar/labores, motivo de cese de actividad, etc.

II. Situación de las mujeres en la industria energética

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al sector de energía
2. Que puestos de trabajos desempeñan las mujeres en la industria energética: a nivel gerencias, técnico, administrativo, de servicios.
3. Cuáles son los principales desafíos y nuevas exigencias que significa el acceso a las jefaturas, subgerencias y las gerencias
4. Las mujeres de la empresa comparten problemas similares. Cuales diría usted que son aquellas que concentran mayores problemas
5. Existe subcontratación en su sector.

III. Problemáticas

Les voy a mencionar una serie de problemáticas que están asociadas a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para que podamos conversar brevemente de cada una de ellas

- Diferencias en los sueldos
- Dificultad para acceder a jefaturas y espacios de poder
- Feminización/masculinización en las ocupaciones
- Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal / corresponsabilidad (indagar en si conocen este concepto)
- Acoso Sexual y/o Laboral
- Acceso a la capacitación y el perfeccionamiento
- Posibilidad de desarrollar una carrera
- Otra que aparezca por parte de ellas

IV. ¿Qué tipo de políticas creen que deberían impulsarse desde el Estado para que las mujeres participaran más del mercado de trabajo?

Pauta de Análisis

Pauta de análisis de las entrevistas a mujeres destacadas

HISTORIA PERSONAL Y LABORAL	
Nombre	
Familia de origen	
Familia actual	
Itinerario laboral hitos	Primer trabajo. modo de acceso, tiempo, características, segundo trabajo, tercer trabajo
itinerario de capacitación y formación (aprendizajes)	
Influencia de la familia y pareja en el itinerario laboral	formación de pareja, actividad de la pareja, número de hijos/as
presentación de si como trabajadora	
CONCEPCIONES DE GENERO	
representación de las mujeres como trabajadoras	
representación de los hombres como trabajadores	
características	
formación	

ejercicio de liderazgo	
relaciones hombres y mujeres, cultura laboral	
SEGREGACION OCUPACIONAL	
ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres a nivel directivo, técnico y operativo razones	
desplazamiento de mujeres entre distintas ocupaciones razones	
OPINIÓN Y PRIORIZACIÓN DE BRECHAS	
diferencias salariales	
feminización y masculinización de ocupaciones	
Conciliación vida personal y laboral corresponsabilidad	
acceso a la capacitación y perfeccionamiento	
acceso cargos de dirección	
posibilidad de desarrollar una carrera	
POLITICAS A FAVOR EQUIDAD DE GENERO	
Dentro y fuera de la empresa	

9.2 Diseño de Encuesta

ENCUESTA A EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.

Las respuestas se refieren al total de la empresa correspondiente al RUT, con todas sus plantas cuando hay más de una. La fecha de la información solicitada es el 30 de septiembre de 2018, excepto en las preguntas en que se indica otro período.

Los datos serán procesados junto con los de otras empresas y sólo se utilizarán para establecer una línea de base de la situación de las mujeres y hombres en el sector. Sus respuestas no serán utilizadas individualmente y se respeta el secreto estadístico.

Cualquier duda que surja con el formulario, por favor contacte al correo info@deuman.com

I. DATOS DE LA EMPRESA

Pregunta 1. Identificación

Gremio al que pertenece

Rut Razón Social

Dirección de la Matriz Región

Teléfono

Responde la encuesta:

Nombre Teléfono

Cargo de quien responde la encuesta

Pregunta 2. Características de la empresa

a) Rubros de la empresa: (marcar con x los que aplican)

Generación de electricidad

Transmisión de electricidad

Distribución de electricidad

Combustible – Refinación

Combustible – Líquido

Combustible – Gas

Otros (especificar)

b) Tipo de sociedad:

Sociedad Anónima

Otro tipo de sociedad. Cuál

c) Número total de plantas

Nombre de cada planta, región donde se localiza y total empleados

al 30 de septiembre de 2018 en cada una de ellas.

Nombre de la Planta	Total trabajadores (*)	Mujeres	Hombres	Región

(*) Incluir subcontratados

II. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL

Pregunta 3. Composición del personal por sexo, categoría y contratación directa o intermediada (subcontratados, suministrados, otros), al 30 de septiembre de 2018

Número de personas en contratación directa o intermediaria según sexo y categoría. Septiembre 2018

Categoría	Contratado directamente			Subcontratado		
	total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres
Gerente General (CEO)						
Gerentes /as						
Subgerentes/as						
Jefatura; coordinador/a; supervisor/a						
Profesionales y Técnicos de apoyo						
Trabajo administrativo						
Operarios/as y auxiliares						

Pregunta 4. De las tres ocupaciones de nivel profesional (técnico y/u operario) con el mayor número de personas indique:

Nombre de la ocupación	Contratado directamente			Subcontratado		
	Total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres

Pregunta 5. Según su entender califique las siguientes características como predominantemente femeninas, predominantemente masculinas, o neutras, es decir, que no encuentra diferencias entre hombres y mujeres: marque X en caso positivo.

Características	Femeninas	Masculinas	Neutras al género
a. interés por asumir posiciones de liderazgo en la organización			
b. capacidad de planificación y anticipación de situaciones inciertas			
c. capacidad de asumir riesgos e innovar			
d. capacidad analítica			

f. cumplimiento de compromisos			
g. capacidad de gestionar conflictos			
h. capacidad de identificar las demandas de los clientes			
i. cumplimiento más allá de las metas acordadas			

III. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Pregunta 6. ¿La empresa aplica políticas de contratación que promuevan la incorporación de mujeres?
 Marque con X todo lo que corresponda

SI

Adoptan medidas proactivas para la incorporación de mujeres en general

Adoptan medidas proactivas para la incorporación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas?

Otras

NO

Pregunta 7. Los procesos de contratación ¿garantizan el uso de lenguaje e imágenes neutras en los cargos ofrecidos y en los/las postulantes?

SI

NO

IV. PROMOCION Y CAPACITACION

Pregunta 8. ¿Cuántas personas fueron promovidas en los últimos doce meses (octubre 2017 hasta septiembre 2018)?

Número Total Número de mujeres Número de hombres

Pregunta 9. ¿En la empresa se aplican algunas de las siguientes acciones para promover el desarrollo y promoción de las carreras laborales de las mujeres? Marcar con X lo que aplica

Acciones	SI	NO
a. Ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres		
b. Ofrece cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/o oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres		
c. Ofrece programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel		
d. Las necesidades de hombres y mujeres son consideradas en los programas de desarrollo profesional		
e. Otras. Cuáles?		

Pregunta 10. ¿En su opinión, es más difícil que las mujeres acepten cargos de dirección o jefaturas?

Si, porqué

No

Pregunta 11. ¿Dispone la empresa de algunas de las siguientes facilidades para que los padres y madres cumplan sus responsabilidades parentales? Marque con X lo que corresponda

	SI	NO
a. Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales (hombres y mujeres) u otras licencias		
b. En la empresa ¿se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?		
c. Otras		

V. REMUNERACIONES

Pregunta 12. Remuneración y sueldo base mensual según categoría de personal contratado directamente con jornada completa por sexo

Promedio de Remuneraciones por grupo y sexo.

Contratados directamente con jornada completa. Septiembre de 2018

Categoría ocupación	Tipo de remuneración	Remuneración mensual promedio			Número de contratados directamente con jornada completa		
		total	mujeres	hombres	total	mujeres	hombres
Gerentes/as y Subgerentes/as	Total remuneraciones						
	Sólo sueldo base						
Jefatura; coordinador/a; supervisor/a	Total remuneraciones						
	Sólo sueldo base						
Profesionales y Técnicos de apoyo	Total remuneraciones						
	Sólo sueldo base						
Trabajo administrativo	Total remuneraciones						
	Sólo sueldo base						
Operarios/as y auxiliares	Total remuneraciones						
	Sólo sueldo base						

Concepto de total de Remuneraciones: pagos mensuales brutos a los trabajadores contratados directamente con jornada completa en el mes de septiembre de 2018, comprendiendo todos los pagos por trabajo, como salario base, horas extraordinarias, jornadas especiales, bonos de productividad, incentivos, participación en beneficio, etc. Se excluyen pagos que no tienen contrapartida laboral como asignaciones familiares.

Promedios = Nómina de pagos de cada grupo, por sexo, dividida por número de trabajadores de cada sexo en dicho grupo.

Pregunta 13. Remuneraciones de personal con Jornada parcial

Número de trabajadores por sexo contratados directamente con jornada parcial y

Remuneración mensual promedio (base y total). Septiembre de 2018

Sexo y concepto de remuneración	Remuneración mensual promedio	Número de trabajadores	Promedio Edad
Total trabajadores con jornada parcial			
Total remuneraciones			
Sólo sueldo base			
Mujeres			
Total remuneraciones			
Sólo sueldo base			
Hombres			
Total remuneraciones			

Sólo sueldo base			
------------------	--	--	--

Pregunta 14. ¿Ha habido en este año casos de reclamos por discriminación salarial por sexo?

Pregunta 15. La empresa aplica alguna de las siguientes políticas o acciones relacionadas al género:

Marcar con X lo que corresponda

Tipo de política o hecho	SI	NO
a. Hay procedimientos para corregir las desigualdades salariales en cargos similares		
b. Existen evaluaciones de los beneficios, bonificaciones, separado por sexo		
e. Otras. Especifique		

VI. JORNADA DE TRABAJO

Pregunta 16. Personal contratado directamente por tipo de jornada y sexo al 30 de septiembre de 2018.

Número de personas contratadas directamente por tipo de jornada y sexo
al 30 de septiembre de 2018.

Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres
Jornada completa de hasta 45 horas semanales, distribuidas 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			

(*) Corresponde a jornadas con una distribución distinta a la de la jornada ordinaria, y 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. ENCLA 2014

Pregunta 17. En su opinión cuáles son las razones más frecuentes por las cuales hombres y mujeres toman jornadas parciales. Marcar con X lo que corresponda

Razones o motivaciones	Mujeres	Hombres
Por solicitud de la empresa		
Para atender a sus responsabilidades familiares		
Por otros motivos como: estudios, salud, otros		

VII. ROTACION

Pregunta 18. Personal contratado directamente por tipos de contrato, número de contrataciones y número de desvinculaciones en el año 2018 hasta 30 septiembre.

Tipos de contrato	Sexo	Número de personas con contrato vigente al 30 de septiembre 2018	Número de Contrataciones	Número de desvinculaciones
Indefinido	mujeres			
	hombres			
A plazo fijo	mujeres			
	hombres			
Otros	mujeres			
	hombres			

VIII. VIOLENCIA

Pregunta 19. ¿Considera usted que las mujeres en su empresa son vulnerables a violencia de género (acoso sexual y/o laboral)?

SI

NO

Pregunta 20. ¿Ha habido reclamos durante 2018 por los siguientes temas? Marcar con X lo que corresponda

	SI	NO
Acoso laboral		
Acoso sexual		

a) acoso laboral si no

b) acoso sexual si no

Pregunta 21. ¿Se han aplicado desde 2016 en adelante programas de capacitación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo? Marcar con X lo que corresponda.

Sí, Algunos ¿ocasionalmente?

Sí, sistemáticamente

No, Ninguno

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y DISPOSICIÓN A CONTESTAR ESTA ENCUESTA.

9.3 Resultados de encuesta

9.3.1.1 Principales Indicadores

Mujeres en el Directorio

	Empresas	Total Personas	Total Directores	Mujeres en el directorio			
				Mujeres		Hombres	
Total	37	11529	257	60	23%	197	77%
Electrico	29	9,447	234	57	24%	177	76%
Generación	14	3,878	172	46	27%	126	73%
Transmisión	4	858	21	3	14%	18	86%
Distribución	11	4,711	41	8	20%	33	80%
Combustible	4	392	8	1	13%	7	88%
Otros	4	1,690	15	2	13%	13	87%

Porcentaje de Mujeres Por Nivel

	Total Empresas	Total Personas	% de Mujeres por Nivel							
			Directorio	Gerente general (CEO)	Gerentes	Subgerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Total	37	11529	23%	10%	18%	17%	16%	21%	57%	9%
Eléctrico	29	9,447	24%	10%	18%	13%	15%	21%	60%	8%
Generación	14	3,878	27%	18%	17%	16%	12%	21%	56%	9%
Transmisión	4	858	14%	0%	14%	5%	20%	20%	60%	17%
Distribución	11	4,711	20%	0%	20%	10%	17%	21%	62%	3%
Combustible	4	392	13%	0%	17%	50%	24%	12%	62%	9%
Otros	4	1,690	13%	20%	22%	25%	26%	25%	52%	50%

	Total Empresas	Total Personas	Contratación Directa Mujeres							
			Directorio	Gerente general (CEO)	Gerentes	Subgerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Total	37	11529	60	4	73	42	279	1215	549	29
Eléctrico	29	9,447	57	3	66	23	230	949	268	24
Generación	14	3,878	46	3	33	17	68	298	98	16
Transmisión	4	858	3	0	5	1	31	104	22	5
Distribución	11	4,711	8	0	28	5	131	547	148	3
Combustible	4	392	1	0	3	4	23	17	40	4
Otros	4	1,690	2	1	4	15	26	249	241	1

	Total Empresas	Total Personas	Contratación Indirecta Mujeres							
			Directorio	Gerente general (CEO)	Gerentes	Subgerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Total	37	11529	0	0	0	0	37	169	107	56
Eléctrico	29	9,447	0	0	0	0	37	166	101	56
Generación	14	3,878	0	0	0	0	8	90	10	52
Transmisión	4	858	0	0	0	0	2	4	5	2
Distribución	11	4,711	0	0	0	0	27	72	86	2
Combustible	4	392	0	0	0	0	0	0	6	0
Otros	4	1,690	0	0	0	0	0	3	0	0

Ocupaciones Frecuentes

	Empresas	Total Personas	Ocupación I			Ocupación II			Ocupación III		
			Total Mujeres	Total Personal	% Mujeres	Total Mujeres	Total Personal	% Mujeres	Total Mujeres	Total Personal	% Mujeres
Total	37	11529	249	1,384	18%	290	926	31%	123	648	19%
Eléctrico	29	9,447	71	621	11%	57	421	14%	37	393	9%
Generación	14	3,878	41	346	12%	22	198	11%	13	205	6%
Transmisión	4	858	10	58	17%	0	39	0%	2	33	6%
Distribución	11	4,711	20	217	9%	35	184	19%	22	155	14%
Combustible	4	392	0	10	0%	1	12	8%	4	12	33%
Otros	4	1,690	178	753	24%	232	493	47%	82	243	34%

Tipo de Jornada del Personal Contratado Directamente

	Empresas	Total Personas	Jornada completa			Sistemas excepcionales			Jornada Parcial		
			Total Mujeres	Total Hombres	% Mujeres	Total Mujeres	Total Hombres	% Mujeres	Total Mujeres	Total Hombres	% Mujeres
Total	37	11529	1812	5254	26%	32	1076	3%	12	10	55%
Eléctrico	29	9,447	1,188	3,845	24%	32	995	3%	8	8	50%
Generación	14	3,878	409	1,335	23%	20	500	4%	4	0	100%
Transmisión	4	858	142	529	21%	6	64	9%	0	0	0%
Distribución	11	4,711	637	1,981	24%	6	431	1%	4	8	33%
Combustible	4	392	92	234	28%	0	45	0%	4	1	80%
Otros	4	1,690	532	1,175	31%	0	36	0%	0	1	0%

Brecha Salarial Remuneración (Jornada Completa)

	Empresas	Total Personas	Brecha Salarial Remuneración				
			Gerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Total	37	11692	-35,7%	-13,8%	3,6%	-38,1%	7,6%
Electrico	29	9.447	-31,8%	-12,5%	7,1%	-36,2%	13,5%
Generación	14	3.878	-36,2%	-13,8%	4,7%	-19,6%	6,8%
Transmisión	4	858	1,0%	-6,2%	-0,2%	38,2%	0,0%
Distribución	11	4.711	-27,0%	-12,2%	1,1%	-44,1%	-42,9%
Combustible	4	555	-65,2%	-5,7%	-20,2%	-12,0%	-31,8%
Otros	4	1.690	-43,0%	-33,2%	0,0%	47,5%	-5,5%

Brechas Salarial Sueldo Base (Jornada Completa)

	Empresas	Total Personas	Brecha Salarial Sueldo Base				
			Gerentes	Jefatura / coordinador / supervisor	Profesionales y técnicos de apoyo	Trabajo administrativo	Operarios y auxiliares
Total	37	11692	-38,2%	-14,6%	-5,3%	-40,0%	-11,7%
Electrico	29	9.447	-34,7%	-11,9%	6,0%	-38,4%	-9,3%
Generación	14	3.878	-37,7%	-10,3%	4,8%	-17,2%	-18,6%
Transmisión	4	858	2,2%	-1,6%	2,0%	50,4%	0,0%
Distribución	11	4.711	-27,9%	-12,4%	-12,6%	-15,5%	-35,5%
Combustible	4	555	-61,6%	-25,5%	-74,4%	-11,4%	-18,9%
Otros	4	1.690	-46,0%	-41,9%	-10,1%	104,0%	-5,8%

Diferencial Contrataciones vs Bajas y Desvinculaciones

	Diferencial Contrataciones vs Bajas y Desvinculaciones							
	Total Diferencial		Indefinido		Plazo Fijo		Otros	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	-0,1%	1,4%	-1,5%	0,1%	27,6%	15,4%	10,3%	2,1%
Electrico	-0,1%	1,8%	-1,3%	0,4%	43,5%	67,0%	4,0%	0,0%
Generación	8,7%	3,2%	7,7%	3,3%	32,0%	7,4%	-20,0%	-50,0%
Transmisión	17,6%	4,3%	16,4%	0,8%	60,0%	59,4%	0,0%	0,0%
Distribución	-6,0%	0,4%	-7,1%	-1,7%	56,3%	100,0%	10,0%	2,4%
Combustible	-1,2%	-2,9%	-5,5%	-3,8%	175,0%	-0,8%	0,0%	0,0%
Otros	0,3%	-0,4%	-0,3%	-0,8%	0,0%	-0,8%	50,0%	33,3%

Tasa de Desvinculaciones y Bajas Voluntarias

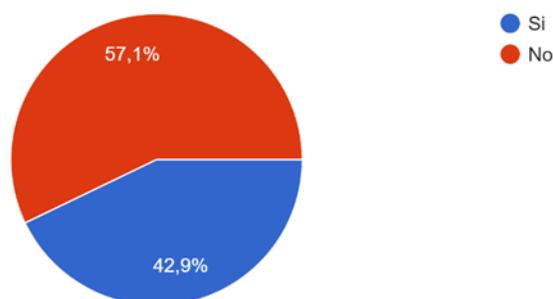
	Tasa de Desvinculaciones y Bajas Voluntarias							
	Total Desvinculaciones y Bajas Voluntarias		Indefinido		Plazo Fijo		Otros	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	8,8%	8,5%	7,8%	8,4%	27,6%	9,2%	17,2%	10,5%
Electrico	9,9%	9,4%	8,5%	8,9%	58,7%	33,9%	20,0%	11,2%
Generación	7,0%	5,0%	5,1%	4,3%	24,0%	37,0%	100,0%	100,0%
Transmisión	11,8%	7,0%	10,9%	5,5%	40,0%	31,3%	0,0%	0,0%
Distribución	10,8%	13,0%	9,5%	12,8%	118,8%	33,9%	0,0%	7,1%
Combustible	12,6%	5,5%	12,9%	7,1%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%
Otros	0,9%	1,2%	1,0%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%

Tasa de Contrataciones

	Tasa de Contrataciones							
	Total Contrataciones		Indefinido		Plazo Fijo		Otros	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	8,6%	9,9%	6,4%	8,6%	55,1%	24,6%	27,6%	12,6%
Electrico	9,8%	11,3%	7,2%	9,3%	102,2%	100,9%	24,0%	11,2%
Generación	15,7%	8,2%	12,8%	7,6%	56,0%	44,4%	80,0%	50,0%
Transmisión	29,4%	11,3%	27,3%	6,3%	100,0%	90,6%	0,0%	0,0%
Distribución	4,7%	13,4%	2,4%	11,0%	175,0%	133,9%	10,0%	9,4%
Combustible	11,4%	2,6%	7,4%	3,4%	175,0%	0,8%	0,0%	0,0%
Otros	1,1%	0,8%	0,7%	0,4%	0,0%	0,4%	50,0%	33,3%

9.3.2 Resultados Generales

6. ¿La empresa aplica políticas de contratación que promuevan la incorporación de mujeres?

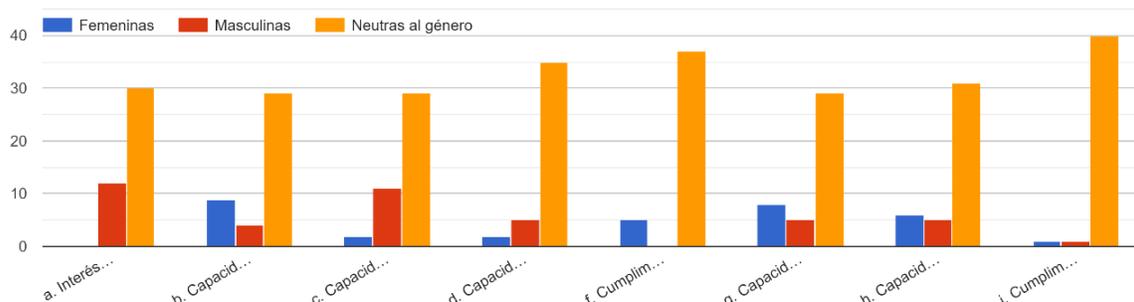


Pregunta 5. Según su entender califique las siguientes características como predominantemente femeninas, predominantemente masculinas, o neutras, es decir, que no encuentra diferencias entre hombres y mujeres: marque X en caso positivo

Respuestas:

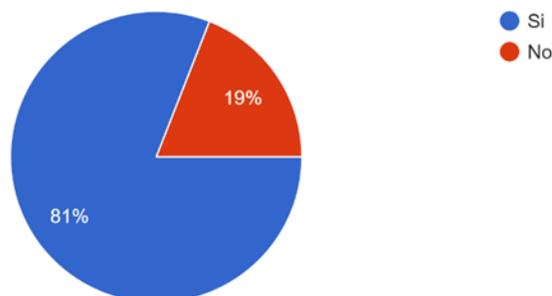
- a. interés por asumir posiciones de liderazgo en la organización
- b. capacidad de planificación y anticipación de situaciones inciertas
- c. capacidad de asumir riesgos e innovar
- d. capacidad analítica
- f. cumplimiento de compromisos
- g. capacidad de gestionar conflictos
- h. capacidad de identificar las demandas de los clientes
- i. cumplimiento más allá de las metas acordadas

5.- Según la cultura de la empresa califique las siguientes características como predominantemente femeninas, predominantemente masculinas, o neutr...no encuentra diferencias entre hombres y mujeres



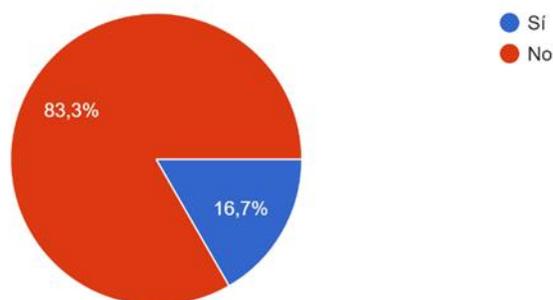
Pregunta 7. Los procesos de contratación ¿garantizan el uso de lenguaje e imágenes neutras en los cargos ofrecidos y en los/las postulantes?

7.- ¿Se utiliza lenguaje e imágenes que no expliciten el sexo en las ofertas de trabajo y la contratación? Ejemplos:...l de apoyo administrativo, entre otros.

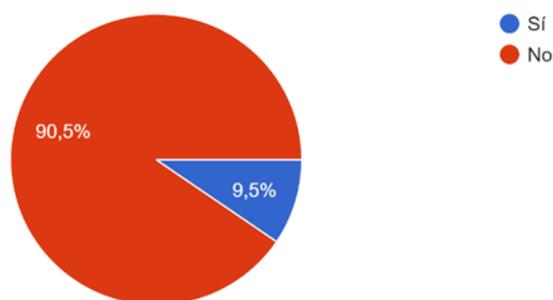


9.- ¿En la empresa se aplican algunas de las siguientes acciones para promover el desarrollo y promoción de las carreras laborales de las mujeres?

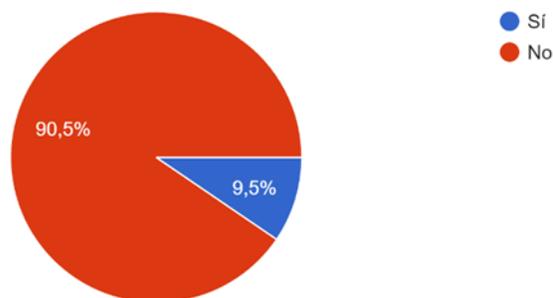
a. Ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico para mujeres



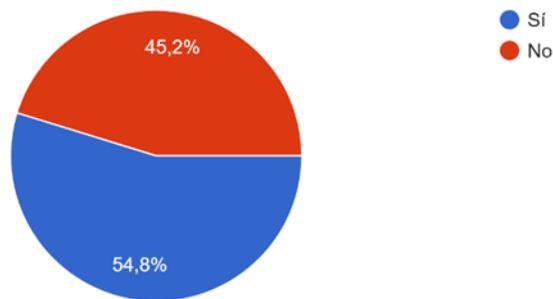
b. Ofrece cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/o oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres



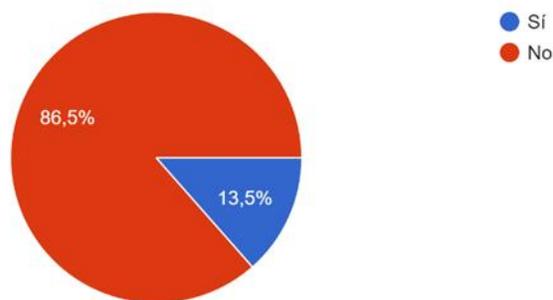
c. Ofrece programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel



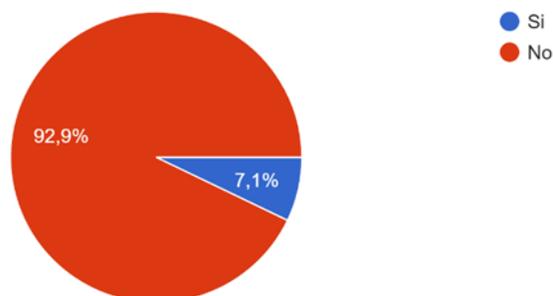
d. Las necesidades de hombres y mujeres son consideradas en los programas de desarrollo profesional



e. Otras

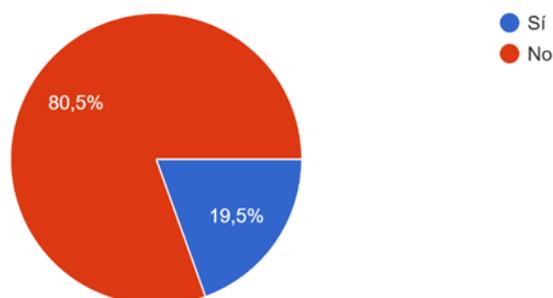


Pregunta 10. ¿En su opinión, es más difícil que las mujeres acepten cargos de dirección o jefaturas?

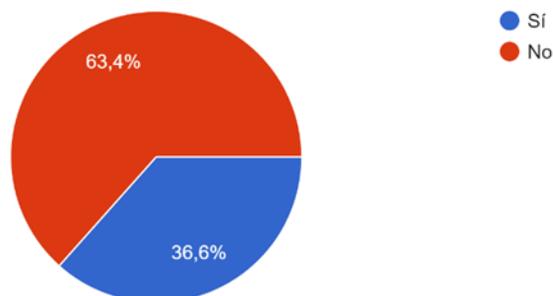


11.- ¿Dispone la empresa de algunas de las siguientes facilidades para que los padres y madres cumplan sus responsabilidades parentales?

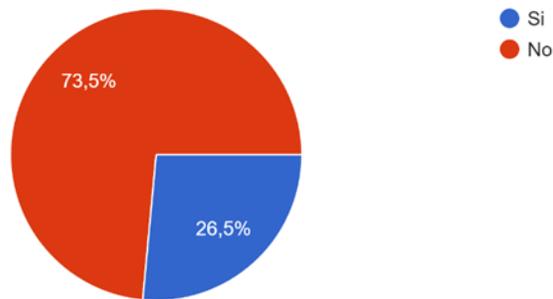
a. Ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales (hombres y mujeres) u otras licencias



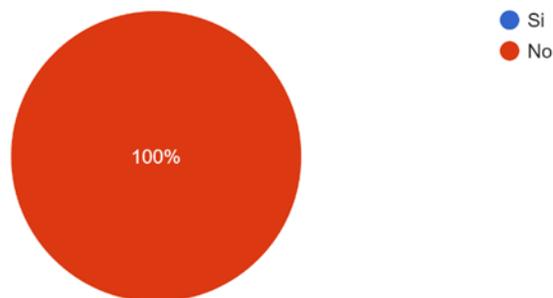
b. En la empresa ¿se ofrece y alienta a los hombres a tomar licencias parentales y por enfermedad de hijo?



c. Otras

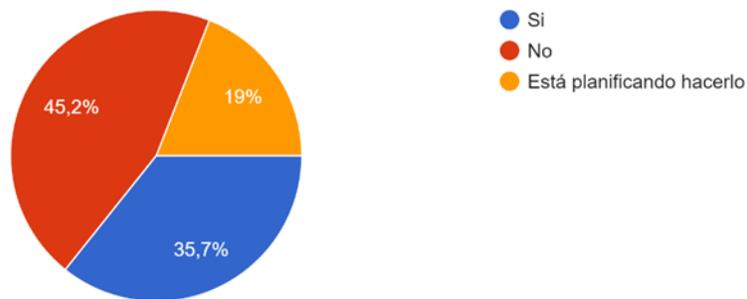


14.- ¿Ha habido en este año casos de reclamos por discriminación salarial por sexo?

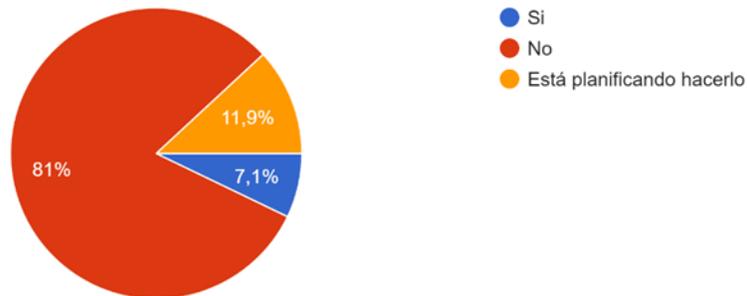


15. La empresa aplica alguna de las siguientes políticas o acciones relacionadas al género

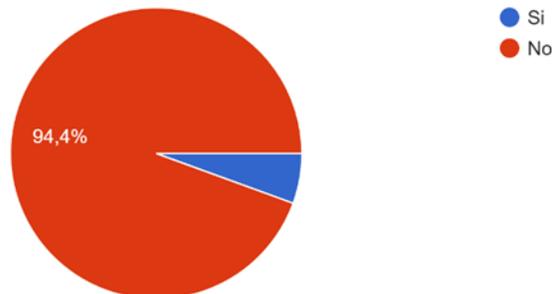
a. Hay procedimientos para corregir las desigualdades salariales en cargos similares



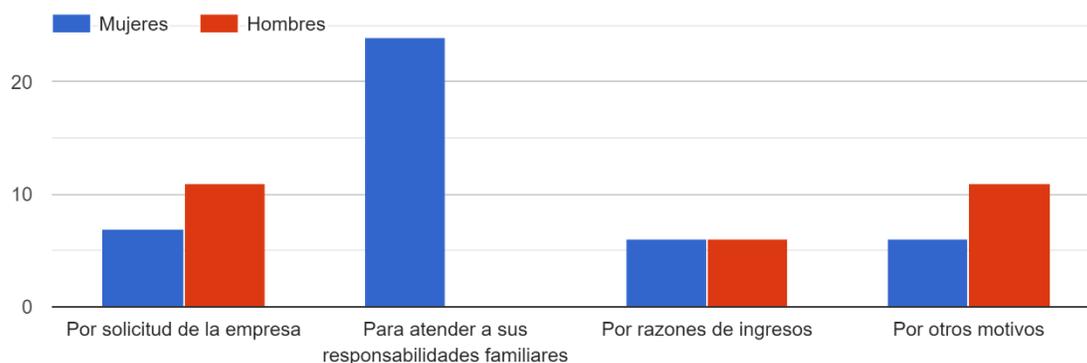
b. Existen evaluaciones de los beneficios, bonificaciones, separado por sexo



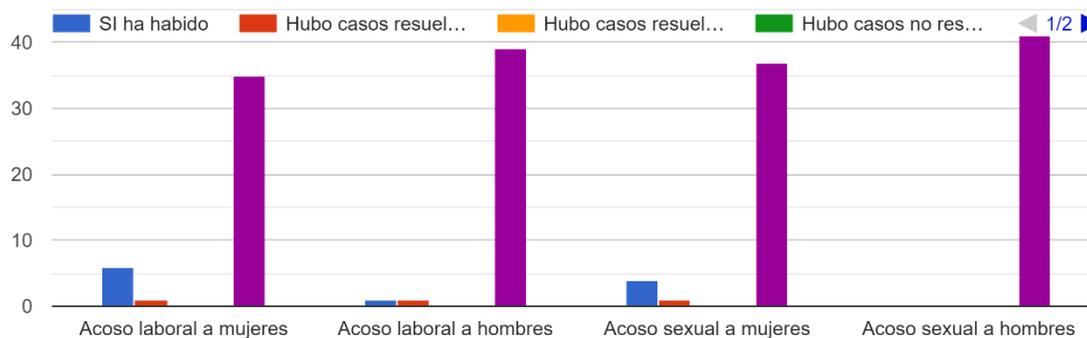
Otras



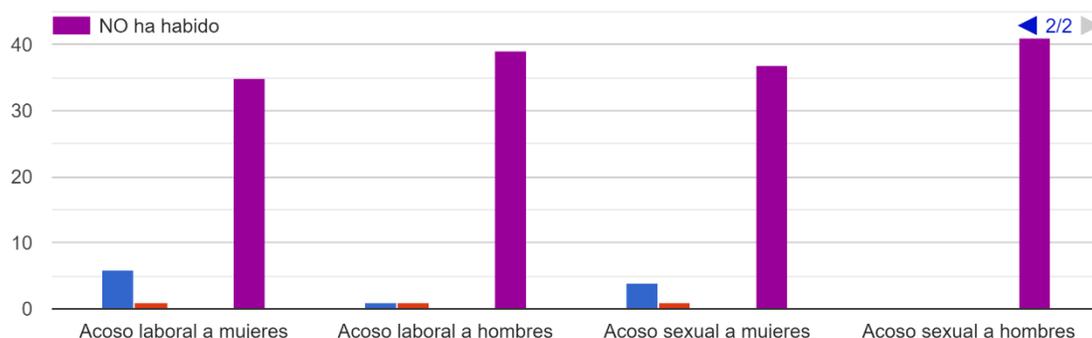
17.- Según su experiencia en la empresa ¿cuáles son las razones más frecuentes por las cuales hombres y mujeres toman jornadas parciales?



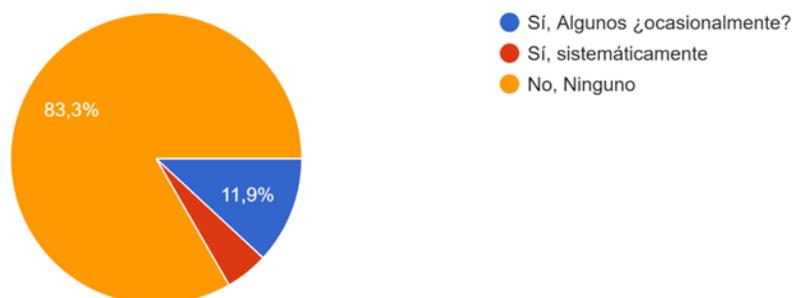
19.- ¿Ha habido reclamos durante los últimos 3 años por los siguientes temas?



19.- ¿Ha habido reclamos durante los últimos 3 años por los siguientes temas?



20.- ¿Se han aplicado en los últimos 3 años programas de capacitación para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo?



9.3.3 Comparativa con Australia

Comparación Chile Australia: principales indicadores cuantitativos de base WGEA y Encuesta Energía.

RESUMEN	Suministro Electricidad		Gas		Otros
	Chile	Australia	Chile	Australia	Chile
Número de empleados	9.430	25.268	555	4.332	1.690
Número de empresas	28	27	4	6	4
Porcentaje de empleadas mujeres	20,9%	26,8%	25,3%	26,2%	32,2%
Tipo de jornada ambos sexos					
Tiempo parcial	3,0%	5,5%	1,3%	3,6%	0,1%

	Suministro Electricidad		Gas		Otros
Casual (Temporal)		6,4%		1,0%	
Tiempo completo	82,9%	88,1%	86,7%	95,4%	97,9%
Jornadas excepcionales	16,9%		12,0%		2,1%
Tamaño de empresas (todo el personal)					
Menor de 250	75,0%	25,9%	100,0%	16,7%	50,0%
250 a 500	3,6%	33,3%	0,0	50,0%	25,0%
Mayor de 500	21,4%	40,7%	0,0	33,3%	25,0%
Composición de la Fuerza de Trabajo % de Mujeres					
Personal de mando					
CEO	10,0%	9,4%	0,0%	0,0%	20,0%
Gerentes/as (i)	17,9%	17,6%	16,7%	26,7%	22,2%
Subgerentes/as (ii)	12,8%	24,5%	50,0%	20,3%	25,0%
Jefatura / coordinador / supervisor	15,4%	6,2%	24,0%	11,2%	26,0%
Personal sin mando					
Trabajo administrativo	60,2%	49,8%	62,2%	76,2%	51,7%
Profesionales y técnicos de apoyo	20,8%	35,1%	12,2%	28,3%	24,6%
Operarios y auxiliares	8,5%	6,2%	8,7%	1,0%	50,0%
Brecha de Ingresos en personal de Tiempo Completo					
Personal de mando. Remuneración total					
Gerentes/as y subgerentes/as	-31,7%	7,8%	-65,2%	22,4%	-43,0%
Jefatura / coordinador / supervisor	-12,3%	6,2%	-5,7%	11,2%	-33,2%
Personal sin mando. Remuneración total					
Trabajo administrativo	-36,2%	11,9%	-12,0%	8,0%	47,5%
Profesionales y técnicos de apoyo	7,2%	14,7%	-20,2%	14,9%	0,0%
Operarios y auxiliares	13,5%	36,0%	-31,8%	sin dato	-5,5%

(i) Para Australia: Key management personnel

(ii) Para Australia: senior managers

Fuente datos Australia: <http://data.wgea.gov.au/industries/291>

Brecha en Chile: diferencia entre el sueldo o remuneración promedio de la mujer y el sueldo o remuneración promedio del hombre como porcentaje del sueldo o remuneración del hombre. Es negativa cuando el promedio de las mujeres es menor. Metodología del INE. Chile.

Brecha en Australia: Diferencia entre el sueldo o remuneración promedio del hombre y el de la mujer como porcentaje de la remuneración o sueldo del hombre. Es positiva cuando el promedio de las mujeres es menor que el de los hombres.

9.4 Evidencia de talleres, mesas y desayunos

9.4.1 Seminario internacional

A continuación se muestran imágenes del seminario internacional llevado a cabo el día 25 de octubre de 2018.



Ilustración 8. Discusión interna para priorización de brechas



Ilustración 9. Dinámica grupal



Ilustración 10. Exposición de resultados por grupo



Ilustración 11. Exposición de resultados por grupo



Ilustración 12. Agradecimientos



Ilustración 13. Exposición de resultados por grupo

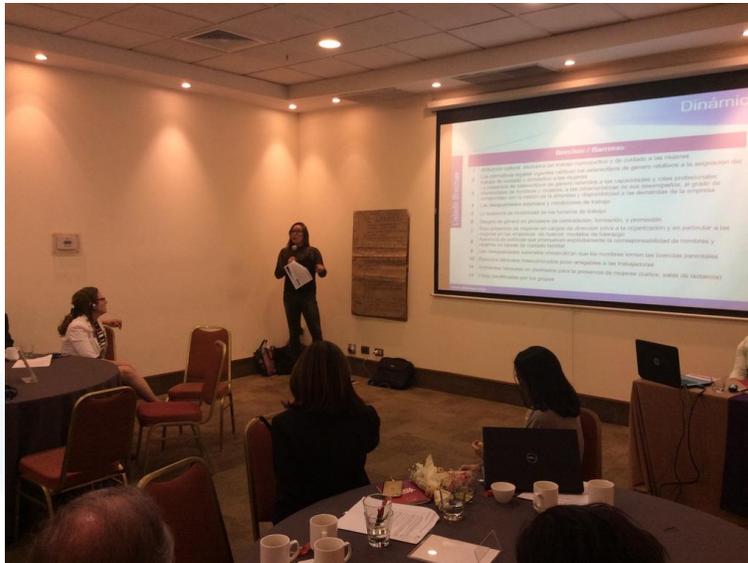


Ilustración 14. Exposición de resultados por grupo



Ilustración 15. Exposición de resultados por grupo



Ilustración 16. Exposición de resultados por grupo

9.4.2 Etapa de Validación de Diseño de Encuestas



Ilustración 17. Petit comité de validación de encuesta



Ilustración 18. Validación encuesta



Ilustración 19. Validación encuesta



Ilustración 20. Presentación herramienta encuesta y programa Win Win de ONU Mujeres



Ilustración 21. Cierre presentación herramienta encuesta y programa Win Win ONU Mujeres



Ilustración 22. Presentación herramienta encuesta



Ilustración 23. Presentación herramienta encuesta y programa Win Win



Ilustración 24. Presentación herramienta encuesta y programa Win Win



Ilustración 25. Presentación herramienta encuesta

9.4.3 Conversatorios

A continuación se muestran imágenes de los eventos “Desayuno con Mujeres Destacadas” y “Conversatorio con Panel Académico” donde se aplicó a pauta definida para estos eventos.



Ilustración 26. Desayuno con mujeres destacadas



Ilustración 27. Conversatorio con Panel Académico

9.4.4 Taller de Validación de Propuestas con Mesa de Técnica

A continuación se muestran imágenes de la reunión de validación de propuesta con la mesa técnica.



Ilustración 28. Presentación del equipo de trabajo



Ilustración 29. Presentación de resumen de resultados



Ilustración 30. Participantes de la Mesa Técnica



Ilustración 31. Equipo de Trabajo del Estudio