

Mujeres & Energía

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

Principales hallazgos



Noviembre 2023



Desde 1923
Haciendo
Impactos
que importan



Ficha metodológica

A través de una metodología mixta, se realizó una encuesta de 25 preguntas y 3 grupos focales destinados a estudiar las percepciones de las mujeres en el sector energético para comprender su experiencia laboral y con esta información aportar a mejorar el entorno en el cual se desarrollan.

El instrumento fue diseñado por Deloitte, validado por el equipo de WEC y Ministerio de Energía, aplicado en Chile de manera online durante los meses de agosto y septiembre de 2023. Participaron más de 1100 mujeres que trabajan o trabajaron los últimos años en el sector de energía, en organizaciones de distinta naturaleza, diferentes áreas del negocio, roles y expertise.

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



Consideraciones:

- La técnica de muestreo
- Alcance y limitaciones de la muestra

Gráfico N°1 Distribución por rango etario

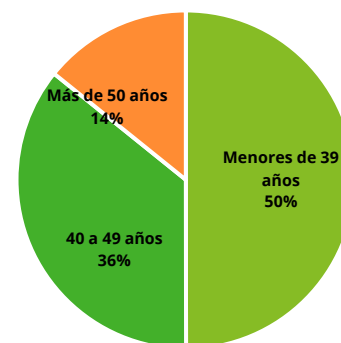


Gráfico N°3: Distribución por antigüedad

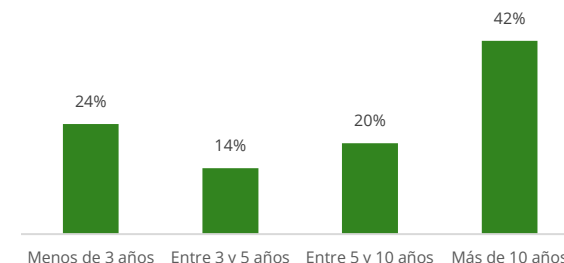


Gráfico N°2: Distribución por región

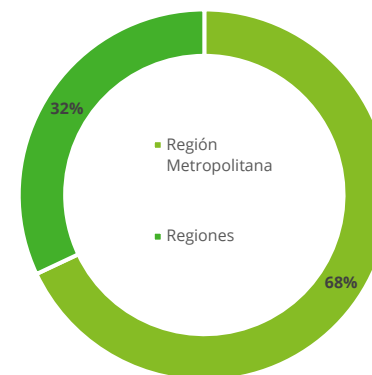
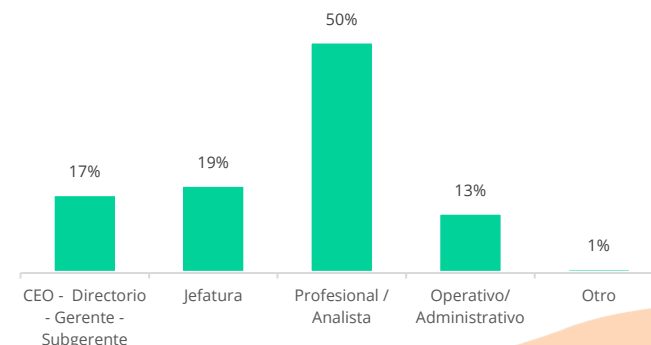


Gráfico N°4: Distribución por perfil de las participantes





Atributos de la muestra

Otros atributos de la muestra

- **90%** chilenas, **10%** extranjeras.
- **97%** trabajan actualmente en el sector energético.
- **4%** se reconoce como parte de algún pueblo originario.
- **58%** tiene personas en situación de dependencia a su cargo (hijos o hijas, personas mayores, personas con dependencia por enfermedad, entre otras).
- **92%** posee educación universitaria completa (incluye quienes poseen postgrados).
- Considera diversidad de participantes con distintos tipos de contrato, lugar de trabajo, entre otras.



Highlights

Amplia motivación por las oportunidades tanto de crecimiento profesional, sobre todo entre niveles operativos

Los desafíos en preparación específica profesional para el sector energético, así como redes que permitan empoderar y preparar a otras mujeres

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

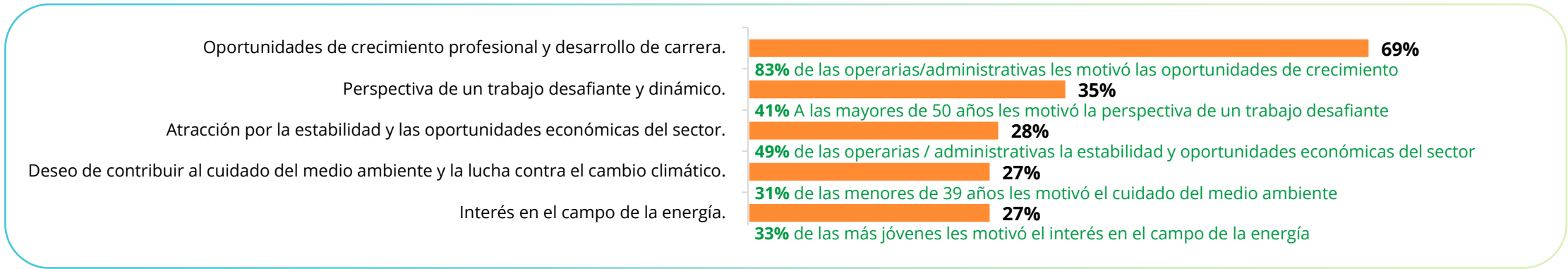
Las brechas que perciben las participantes en su experiencia trabajando en el sector respecto a la compensación y reconocimiento

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

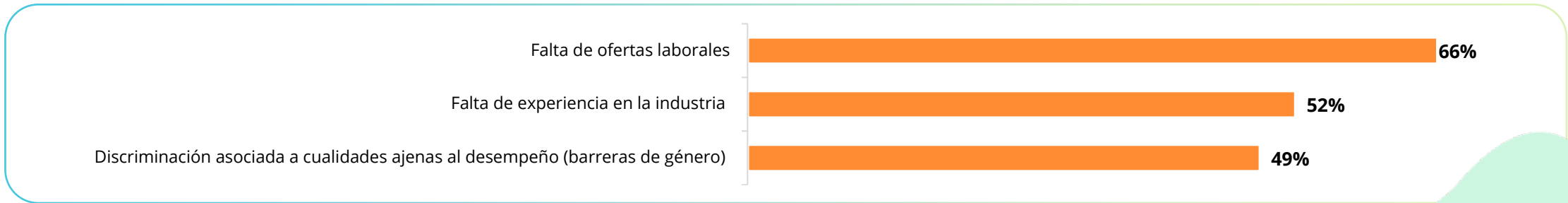


Motivaciones de entrada y permanencia

¿Qué te motivó para entrar a trabajar al sector energético?



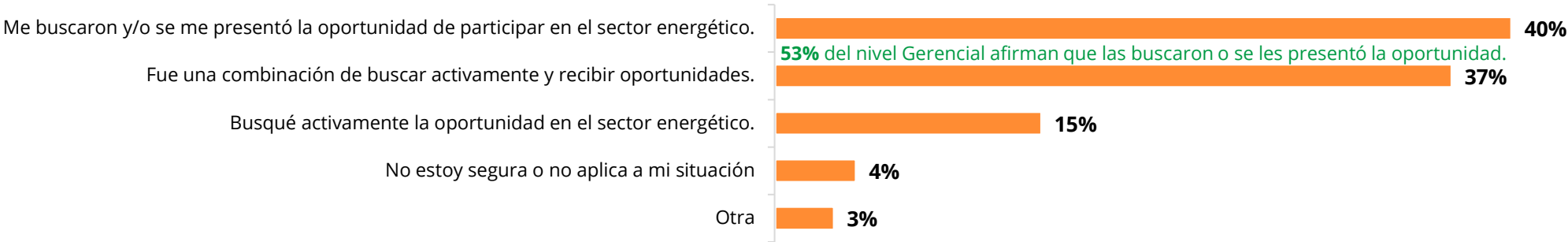
El 18% afirma que experimentó dificultades para ingresar al sector energético, las razones son:



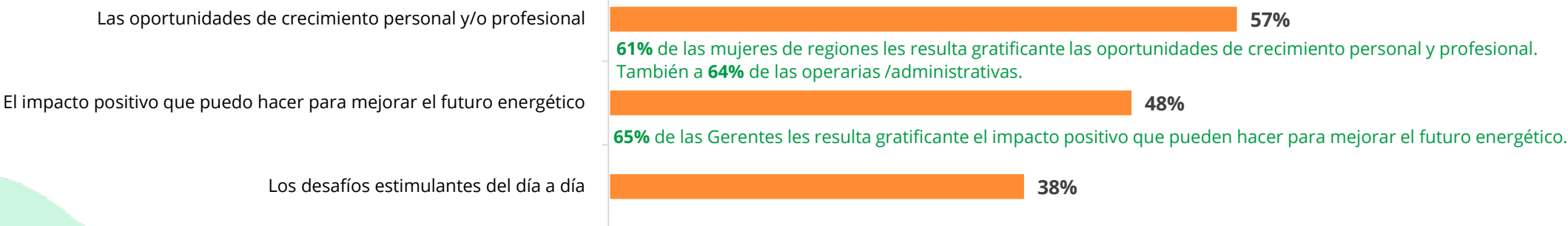


Motivaciones de entrada y permanencia

¿Cómo llegaste a trabajar en el sector energético?



¿Qué aspectos de tu trabajo en el sector energético te resultan / resultaron más gratificantes?

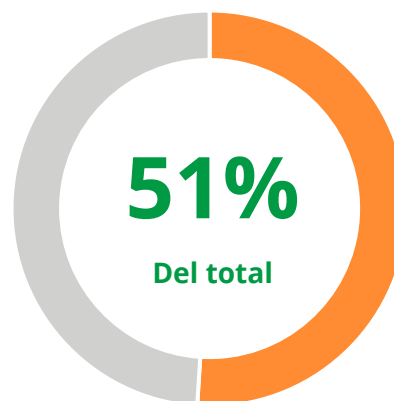


Motivaciones de entrada y permanencia

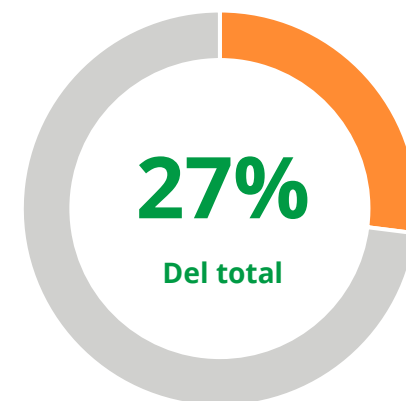
¿Recibiste apoyo o incentivos para ingresar al sector energético, como becas, programas de mentoría o capacitación especializada?



¿Consideras que la formación académica o profesional que recibiste previamente ha sido suficiente para desempeñarte en el sector energético?



¿Eres miembro de alguna red o asociación profesional relacionada con el sector energético?

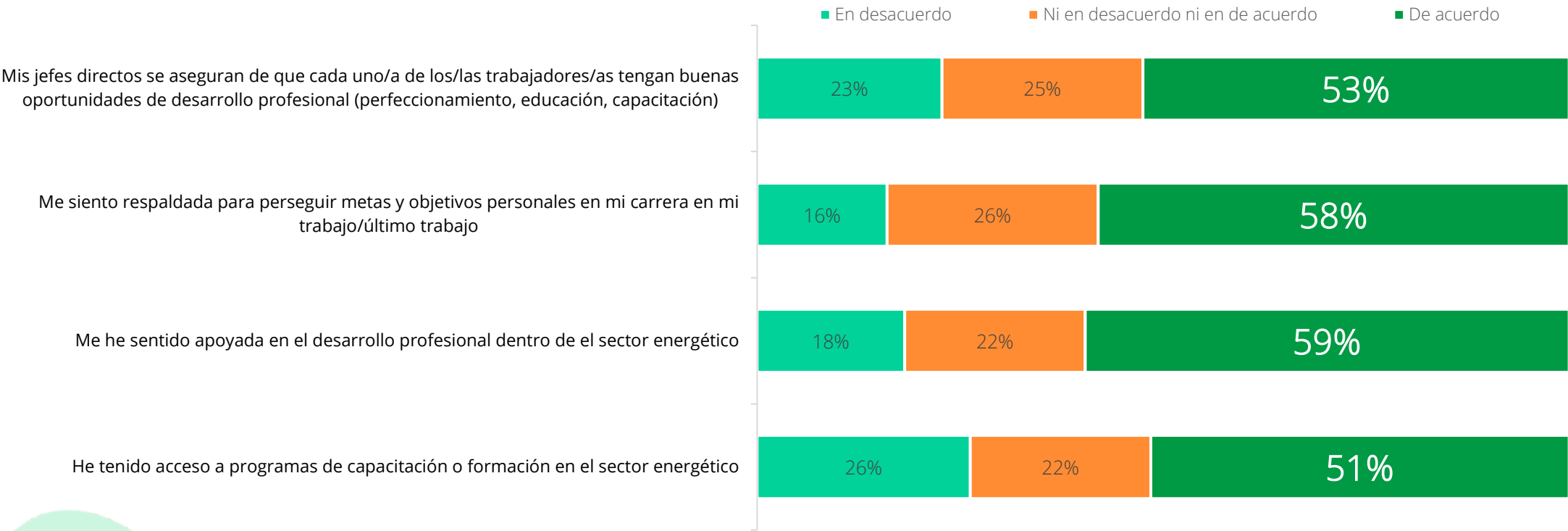


"Es un sector dominado por hombres, **falta de interés de la mujer** en entrar en una planta, en turno, etc"

"La **alianza entre mujeres** ayuda a generar cambios"

Oportunidades de desarrollo y compensación

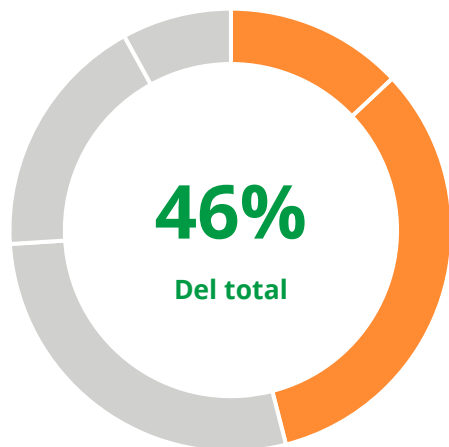
TALENTO



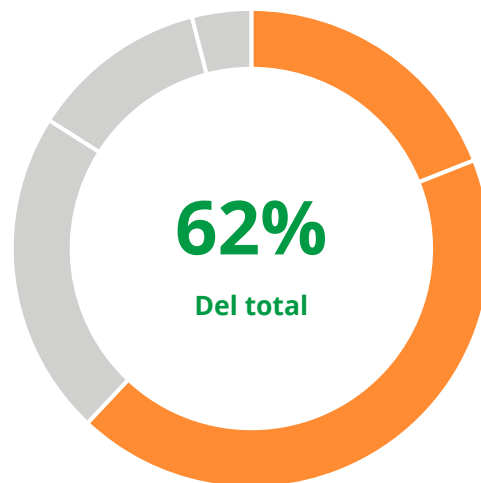
Oportunidades de desarrollo y compensación

COMPENSACIÓN

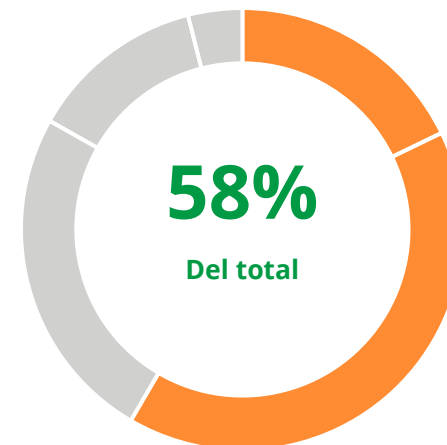
Los ascensos o promociones que he alcanzado están en armonía con el tiempo que llevo en la empresa o institución



Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco en mi trabajo/último trabajo



Me siento valorada y reconocida por mis logros y contribuciones en mi trabajo en el sector energético



"Debemos probar qué tan buenas somos para obtener respeto de los pares"

Oportunidades de desarrollo y compensación

EQUIDAD/IGUALDAD

60%

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

60%

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

59%

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

55%

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

36%

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

27%

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

26%

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

Conciliación vida laboral-personal



Políticas o programas específicos

- **32%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo se ofrecen políticas o programas específicos para fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de las mujeres



Flexibilidad horaria

- **58%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo existe flexibilidad en los horarios de trabajo y/o la posibilidad de trabajar desde casa



Valoración del tiempo personal

- **53%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo se respeta y valora el tiempo personal fuera del horario laboral



Apoyo institucional que promueve la igualdad y conciliación

- **40%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo existe un apoyo institucional o cultural en la empresa para promover la igualdad de género y la conciliación vida personal-laboral



Apoyo de los superiores y colegas para la conciliación

- **46%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo existe apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo para gestionar eficazmente la conciliación vida personal-laboral



Medidas de conciliación y retención de mujeres

- **41%** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su trabajo/ último lugar de trabajo con que la implementación de medidas de conciliación vida personal-laboral, sumado a la corresponsabilidad, favorecen la retención y promoción de las mujeres en la organización

¿Cómo percibes el grado de conciliación entre tu vida laboral y personal en tu trabajo dentro del sector energético?



Cotidianidad de la mujer en el sector energético

INFRAESTRUCTURA



64% está de acuerdo con que cuenta con equipamiento de mi talla y les resulta cómodo en su trabajo/último trabajo



72% está de acuerdo con que las instalaciones y uso de equipos son aptos para todo tipo de personas en su trabajo/último trabajo



15% afirma que se cumple totalmente la existencia de infraestructura que considera trabajo de cuidados (Ej: salas de lactancia, mudadores)

SITUACIONES



34% ha experimentado algún tipo de estigmatización o consecuencias negativas por solicitar y/o hacer uso de medidas de conciliación vida personal-laboral en su trabajo



79% afirma que existen barreras culturales que dificultan el avance de las mujeres en el sector energético



74% no ha experimentado ninguna situación de maltrato, discriminación ni acoso de ningún tipo.

Hallazgos cualitativos

Percepciones obtenidas en Focus Group

Positiva valoración de la dinámica

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

Los énfasis son diferentes en cada focus group

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

Discriminación positiva

- En todos se abordó este tema del balance, la maternidad, la validación externa y algunas fricciones respecto a la cuota por género existente por normativa.

Construir comunidad

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

Empoderarse de ocupaciones históricamente masculinizadas

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



Otros hallazgos cualitativos

Testimonios obtenidos en Focus Group

¿Qué es lo primero que se les viene a la mente cuando hablamos de la experiencia de las mujeres en la Industria de Energía?

Concepto
predominante:
Validación

"Proceso constante de validación, con hombres, en el trabajo, industria muy masculina"

"Yo creo que es eso como un constante validación por ser mujer y más encima por estar en áreas de staff."

"Otras áreas más técnicas se sorprenden de que uno sepa...Esperan a que una no sepa nada"

Nota de campo: No pareciese haber grandes diferencias entre la conceptualización de la mujer en el sector, todas comentan situaciones similares asociadas a ser mujer en un sector masculinizado



Agradecimientos



Colabora



Desde 1923
Haciendo
Impactos
que importan