CORFO chilemujeres fundación BID

Equidad de Género para la Industria del Hidrógeno Verde: Prácticas y Acciones para una Industria Inclusiva

Equidad de Género para la Industria del Hidrógeno Verde: Prácticas y Acciones para una Industria Inclusiva

Autora:
Carolina Ossandón
Consultora ChileMujeres

Dirección:
Francisca Jünemann
Presidenta Ejecutiva ChileMujeres

María José Díaz
Gerenta General ChileMujeres

Diseño:
MITA Diseño Gráfico

Fecha de publicación:
2024

Este documento se realizó en el marco de un apoyo de cooperación técnica (CH-T1286) a CORFO, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Contenido

Resumen Ejecutivo 7

I. Introducción 19

II. Metodología 23

III. Dimensiones para la medición de género en organizaciones 26

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo 32

IV.1. Marcos y convenios internacionales para la igualdad de género 33

IV.2. Principales dimensiones consideradas en la legislación internacional para promover la igualdad de género en el trabajo 37

IV.3. Exigencias normativas y legales para la reportabilidad de igualdad de género en países OCDE 38

IV.4. Unión Europea: Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) 43

IV.5. Chile: NCh 3262 y NCG N°461-CMF 47

V. Instrumentos para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones 57

V.1. Descripción de los instrumentos 59

a. Herramienta Empresarial de Género WEP, ONU mujeres 59

b. Plataforma indic@igualа, PNUD 60

c. Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 61

d. Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género, Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo de Australia (WGEA) 62

e. Herramienta de Autoevaluación, Equalby30 64

f. Instrumento ChileMujeres, Fundación ChileMujeres 65

g. Encuesta de Auto-diagnóstico, Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile 66

h. Energía + Mujer, Ministerio de Energía de Chile 67

V.2. Análisis de los instrumentos a la luz de las dimensiones e indicadores definidos en el estudio 68

Contenido

VI. Brechas y barreras de género en el sector energía en Chile 76

VI.1. El contexto chileno 78

VI.2. Brechas de género en el sector energético en Chile 81

VI.3. Barreras de género en el sector energético en Chile 90

VI.4. Información recabada de fuentes primarias 94

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía 99

VIII. Conclusiones y recomendaciones 122

IX. Anexos 125

Anexo 1: Redes de mujeres en energía renovable 126

Anexo 2: Guías de referencia para implementar medidas y acciones para la igualdad de género en industrias masculinizadas, con foco en energía 127

Índice de Cuadros

Cuadro 1.

Dimensiones para medir planes y/o acciones de género en organizaciones de H2V (en resumen ejecutivo) 10

Cuadro 2.

Instrumentos para la medición de la igualdad de género en organizaciones (en resumen ejecutivo) 14

Cuadro 3.

Dimensiones para medir planes y/o acciones de género en organizaciones de H2V 27

Cuadro 4.

Enlaces de interés respecto a transparencia salarial 41

Cuadro 5.

Capítulos que organizan las NEIS 46

Cuadro 6.

Ejes considerados en la NCh3262:2021 para un SGIGC 49

Cuadro 7.

SIGIGC usados en América Latina y el Caribe 50

Cuadro 8.

Estándares de sostenibilidad considerados en la elaboración de la NCG N°461 - CMF 52

Contenido

Cuadro 9.
Dimensiones de género en la NCG N°416 - CMF 53
Cuadro 10.
Instrumentos para la medición de la igualdad de género en organizaciones 58
Cuadro 11.
Conceptos de brechas y barreras de género 78

Índice de Gráficos

Gráfico 1.
Distribución de países OCDE con regulaciones nacionales que requieren que el sector privado reporte en brecha salarial, los que suman auditorías o medidas relacionadas, 2022 40
Gráfico 2.
Dimensiones más comunes en exigencias de reportabilidad en países OCDE (no considera brecha salarial). 43
Gráfico 3.
Participación de las mujeres en puestos directivos, países OCDE, 2022 79
Gráfico 4.
Participación femenina en el total de graduados de STEM de la educación superior. Países miembros de la OCDE (%) 80
Gráfico 5.
Participación de las mujeres y segregación sexual en el sector energético chileno 81
Gráfico 6.
Prácticas de reclutamiento en empresas de energía en Chile 82
Gráfico 7.
Tasas de contratación y desvinculación por sexo en empresas de energía en Chile 83
Gráfico 8.
Empresas que ofrecen cursos, rotación de puestos u oportunidades educativas para mujeres 84
Gráfico 9.
Diferencias salariales y de empleo medias entre hombres y mujeres por sector 85
Gráfico 10.
Promedio de horas semanales de las y los participantes, según actividad y género 86
Gráfico 11.
Violencia de género, salud, seguridad e higiene 88
Gráfico 12.
Habilidades destacadas que se asocian a hombres y mujeres 89

Contenido

Gráfico 13.
Percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre la principal barrera de ingreso de mujeres al sector eléctrico 92

Índice de Tablas

Tabla 1.
Dimensiones e indicadores más frecuentes en normativa e instrumentos para la medición de igualdad de género en organizaciones (en resumen ejecutivo) 15

Tabla 2.
Fuentes utilizadas en estudio de protocolo de género en H2V 24

Tabla 3.
Descripción de las dimensiones de género para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones del sector de H2V en Chile 28

Tabla 4.
Indicadores por cada dimensión para la medición de planes/acciones de género en organizaciones. 29

Tabla 5.
Formato de matriz de análisis y síntesis de indicadores de género por norma e instrumento 31

Tabla 6.
Principales acuerdos y convenios internacionales en materia de igualdad de género. 34

Tabla 7.
Análisis de dimensiones e indicadores de género presentes en normativas 55

Tabla 8.
Análisis de dimensiones e indicadores de género presentes en instrumentos de medición 72

Tabla 9.
Redes de mujeres en energía renovable 126

Resumen ejecutivo

Resumen ejecutivo

Introducción

La transición energética global ofrece una oportunidad sin precedentes para transformar el sector energético en todos sus aspectos. El cambio hacia un sistema de energía renovable, distribuido y descarbonizado está generando diversos beneficios sociales y económicos, incluido el aumento del empleo. Así, el sector brinda diversas oportunidades a lo largo de la cadena de valor, requiriendo conjuntos de habilidades y talentos diferentes. Sin embargo, este sector continúa siendo predominantemente masculinizado y las mujeres encuentran constantes obstáculos para acceder al mercado laboral, mantenerse en él y avanzar en sus carreras[1]. Consecuentemente, la disminución de las desigualdades de género se ha transformado en una meta transversal a nivel internacional y nacional para promover un desarrollo sostenible. Ejemplo de aquello es la creciente incorporación de requerimientos relacionados a la equidad de género en diversas licitaciones de acceso a financiamiento para proyectos de las nuevas industrias verdes[2].

El presente estudio presenta un análisis comparado internacional sobre exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y acciones de género en empresas del sector energético y de Hidrógeno Verde (H2V). Este servirá como base para la generación de un protocolo de evaluación y requerimientos de gestión de género a ser aplicado por CORFO a las organizaciones y proyectos postulantes a financiamiento a través del *Programa Financiero CORFO H2V (PFCH2V, Programa o Facility)*. Este Programa tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la industria de H2V y sus derivados en Chile, catalizando inversión privada en pos de la descarbonización de la economía del país, en apoyo a la implementación de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde y como parte del Plan de Acción 2023-2030 que define la hoja de ruta de tal estrategia. Entre sus cometidos, busca contribuir a promover la igualdad de género en el sector, mediante el desarrollo de planes de género a todos los proyectos que reciban créditos o coberturas del Programa. Específicamente, entre los criterios de elegibilidad se establecerá uno o más relativo(s) a gestión de género, y se adoptará una perspectiva de género para la identificación, requerimientos de gestión y seguimiento de los impactos de los proyectos que reciban apoyo del Programa. Más ampliamente, este estudio será útil como referencia para definir requerimientos o incentivos vinculados a gestión de género en diversos programas e instrumentos de fomento de CORFO y de otros organismos del Estado, al margen de la utilidad que pueda tener para otras entidades públicas y privadas comprometidas con el desarrollo de planes y acciones de género[3].

1 IRENA. 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*, 9.

2 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.*

3 BID. 2023. *Programa de Apoyo al Desarrollo de la Industria de Hidrógeno Verde en Chile. EEO6. Anexo de Género y Diversidad.*

Metodología

Esta investigación se basó principalmente en la información recabada de fuentes secundarias: documentos, estudios, informes y guías de corte internacional que describen exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones, con foco en países OCDE. Esta información fue complementada con información primaria, recabada de actores clave del ecosistema de H2V y/o la industria de energía en Chile, con el objetivo de alinear la propuesta de protocolo a las necesidades y líneas de trabajo del sector en el país. Lo anterior, con el propósito de entregar robustez y pertinencia local a la propuesta.

Cabe mencionar que, ante la falta de marcos e instrumentos de indicadores de género específicos para la industria de H2V, se amplió la búsqueda al sector de energías renovables como prioridad, luego al sector energético en general, seguido por el de industrias masculinizadas y, finalmente, a normas e instrumentos para medir o evaluar componentes de género en organizaciones en general.

En base a toda la información recolectada, se realizó un análisis deductivo y una síntesis de las dimensiones e indicadores que con mayor frecuencia se encontraban presentes en los documentos revisados. Esto permite alinear el protocolo de evaluación para empresas de H2V con dichos instrumentos, otorgando pertinencia y consistencia a la propuesta. Así, se establecieron 14 dimensiones con sus respectivos indicadores, las que se propone que sirvan de base para el protocolo de evaluación de género para proyectos de H2V a ser financiados por CORFO. Cabe mencionar que se realizó el análisis en base a la información pública existente, sin desmedro de que pudiese existir mayor detalle de indicadores o medidas en las versiones que deben ser pagadas para su uso y visualización.

Dimensiones para la medición de género en organizaciones

El cuadro 1 enumera las dimensiones de género relevadas en el presente estudio, en base a la información analizada.

Cuadro 1.
Dimensiones para medir planes y/o acciones de género en organizaciones de H2V

1.	Compromiso de la organización con la igualdad de género
2.	Participación de mujeres en distintos niveles de la organización
3.	Reclutamiento y selección
4.	Desarrollo de carrera
5.	Capacitación/formación
6.	Remuneraciones y compensaciones
7.	Adaptabilidad laboral
8.	Corresponsabilidad parental
9.	Acoso laboral y sexual
10.	Discriminación
11.	Marketing y comunicaciones
12.	Salud, seguridad e infraestructura
13.	Cadena de suministro
14.	Comunidad

Fuente: elaboración propia

Las secciones a continuación, resumen los principales hallazgos del estudio en cuanto a normativas e instrumentos de medición de igualdad de género en organizaciones, realidad de las mujeres en el sector energético en Chile y buenas prácticas para promover la igualdad de género en el trabajo, con foco en empresas del sector energético y renovable.

Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo:

No todos los países de la región han desarrollado lineamientos, planes o políticas para la transición energética. Además, el número de este tipo de documentos que incorporan la perspectiva de género no es elevado[4]. Por lo tanto, y en base a esta realidad, es que en este estudio se amplió el análisis de las exigencias normativas y legales para la medición de género en organizaciones a nivel general y no de una industria en particular.

En los últimos 100 años, se han suscrito acuerdos a nivel global en materia de igualdad de género para el aseguramiento de los derechos de las mujeres. Las principales materias respecto a la igualdad de género en el trabajo consideradas por estos pactos internacionales se enfocan en[5]:

- Prevenir y poner fin a la violencia y el acoso en el mundo laboral.
- Promover el equilibrio entre trabajo y familia y una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado infantil.
- Fomentar la participación y representación plenas y efectivas de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- Lograr la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.
- Construir un futuro laboral que funcione tanto para mujeres como para hombres.

Sumado a los acuerdos internacionales, en las últimas cinco décadas, las economías a nivel global han introducido más de 2.000 reformas legales y normativas en diversas áreas, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género ante la ley[6]. Complementariamente, la mayoría de los países de la OCDE tiene regulaciones para la medición y el reporte de estadísticas de género en el sector privado, las que están inmersas en la legislación y normativa propia de los países. Las principales dimensiones de igualdad de género en el trabajo presentes en dichas exigencias normativas y legales de reportabilidad son:

- Brecha salarial (algunos Estados incluso exigen sistemas de auditorías y/o sistemas digitales de transparencia salarial).
- Brechas de género en el número total de trabajadores/as, desagregado por cargo y roles de liderazgo, por categoría de trabajo, tipo de contrato y rango salarial.
- Brechas de género en tasas de promoción, contratación, formación, desvinculación y en horas trabajadas en exceso.
- Brechas de género en días de uso de licencia parental.

4 Hub de Energía América Latina y el Caribe (en línea). *Género en los Lineamientos, Planes y Políticas de Transición Energética de los países de América Latina y el Caribe.*

5 International Labour Organization (ILO). 2021. *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality,* 18.

6 Banco Mundial. 2023. *La Mujer, la Empresa y el Derecho.*

- Brechas de género desaagregadas por otras características de los trabajadores y las trabajadoras[7].

A nivel internacional, se han generado numerosas normas específicas de reportabilidad y de certificación de sistemas de gestión para la igualdad de género y conciliación en las organizaciones. Este estudio considera especialmente las siguientes 3:

a) **Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS):** Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CRSD), Unión Europea

Se consideraron estas normas para el análisis del presente estudio, ya que ellas representan un avance importante en el camino de integración de la diversidad de estándares de reportabilidad mediante los que reportan las empresas de la Unión Europea (UE), buscando la coherencia con el marco jurídico de la UE y la interoperabilidad con iniciativas mundiales de normalización. Por otro lado, son las normas más actualizadas en términos de estándares de sostenibilidad en la UE, y considera el tamaño de las empresas en los requerimientos de reportabilidad[8].

b) **Norma chilena (NCh) 3262:2021:** Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) e Instituto Nacional de Normalización (INN)

La NCh 3262:2021 establece los requisitos que debe cumplir un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) en una organización. Una vez evaluada la conformidad del SIGIGC, las organizaciones podrán ser certificadas en el cumplimiento de la NCh 3262:2021. Posteriormente, pueden optar a la obtención del Sello Iguala-Conciliación, distinción que otorga el Gobierno de Chile, a través del SERNAMEG[9]. Se considera esta norma como referencia de este estudio debido a que su estructura es compatible con las normas de sistemas de gestión NCh-ISO 9001, NCh-ISO14001 o NCh18001, facilitando así la integración entre sistemas de gestión utilizados al interior de la organización. Además, considera y reconoce la normativa internacional en materia de derechos humanos e igualdad de género a las que Chile adhiere[10]. Por último, cabe mencionar que los SGIGC son una herramienta transversalmente utilizada en los países de la región, por lo que esta norma está en concordancia con ello[11].

7 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform.* Paris: OECD Publishing.

8 Comisión Europea. 2023. *Anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) .../... de la Comisión por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad*

9 SERNAM. 2013. *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*, 7.

10 Ibid.

11 Fundación ChileMujeres. 2020. *Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones,* 29.

c) NCG N° 461: 2021 de la Comisión para el Mercado Financiero de Chile (CMF).

Atendiendo a las nuevas tendencias y exigencias respecto a reportabilidad, la CMF emitió en 2021 la Norma de Carácter General N°461, que incorpora nuevas temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo a la Memoria Anual[12]. En ella se incluyen una serie de mejoras a los indicadores de género, en la metodología para obtener los resultados de dichos indicadores y en la información que reportan las empresas[13]. Se considera esta normativa en el presente estudio debido a que se basa en los estándares de sostenibilidad internacional y mayormente utilizados en Chile y el mundo. En el caso de los emisores, está equiparando los estándares de información del mercado de valores local a aquellos que son exigidos por los inversionistas y que han ido adoptándose a nivel internacional[14].

12 CMF 2021. *Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual.* Noviembre 2021, 5.

13 Fundación ChileMujeres. 2020. *Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones,* 29.

14 CMF 2021. *Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual.* Noviembre 2021, 72.

Instrumentos para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

Además de las exigencias normativas y legales, existe una gran diversidad de instrumentos que tienen como objetivo medir brechas de género en las organizaciones, así como los planes y acciones que se adoptan para superarlas. Este estudio consideró como referencia ocho instrumentos vastamente utilizados, tanto a nivel internacional como en Chile. Algunos son índices, otros, herramientas de diagnóstico y/o gestión para la igualdad de género. Asimismo, unos son instrumentos diseñados para las empresas de todos los sectores, mientras otros, lo son para el sector energético en particular. El cuadro 2 a continuación enumera los instrumentos de medición de género utilizados como referencia para este estudio.

Cuadro 2.
Instrumentos para la medición de la igualdad de género en organizaciones

Herramienta Empresarial de Género WEP, ONU mujeres
Plataforma indic@iguala, PNUD
Índice de Igualdad de Género de Bloomberg
Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género, Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo de Australia (WGEA)
Herramienta de Autoevaluación, Equalby30
Instrumento ChileMujeres, Fundación ChileMujeres
Encuesta de Auto-diagnóstico, Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile
Energía + Mujer, Ministerio de Energía de Chile

A continuación, la tabla 1 presenta una síntesis de las dimensiones e indicadores más utilizados, tanto en las normativas, como en los instrumentos tomados como referencia para el siguiente estudio. En general, los indicadores constituyen una combinación de reportabilidad de datos desagregados por sexo, y de la presencia de medidas o acciones específicas para fomentar la igualdad de género.

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores más frecuentes en normativa e instrumentos para la medición de igualdad de género en organizaciones

DIMENSIÓN	INDICADORES MÁS FRECUENTES
Compromiso de la organización	- compromiso de la alta dirección con la igualdad de género. - política de igualdad de género.
Participación de mujeres en distintos niveles de la organización	- datos de participación general por sexo. - datos de participación en directorios y cargos de liderazgo y por cargo. - metas o planes para aumentar la presencia de mujeres en el personal.
Reclutamiento y selección	- políticas y/o procedimientos para selección sin sesgos. - tasa de contratación por sexo.
Desarrollo de carrera	- políticas y/o procedimientos para promoción sin sesgos. - tasa de promoción por sexo. - programas, coaching o tutorías para que mujeres accedan a puestos de liderazgo.
Capacitación / formación	- políticas y/o procedimientos para capacitación y formación sin sesgos. - datos de capacitación por sexo.
Remuneraciones y compensaciones	- brecha salarial. - planes y/o metas para reducir brechas salariales. - políticas de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor.
Adaptabilidad laboral	- flexibilidad horaria. - teletrabajo. - adaptabilidad para personas con responsabilidades familiares.
Corresponsabilidad parental	- políticas y/o procedimientos para la corresponsabilidad. - post natal madre, padre y parental y su uso efectivo.
Acoso laboral y sexual	- políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual. - capacitación en acoso. - cantidad de denuncias y su resolución.
Discriminación	- políticas para prevenir y gestionar la discriminación.
Marketing y comunicaciones	- políticas y/o protocolos de comunicación externa e interna sin sesgos
Salud, seguridad e infraestructura	- elementos de protección personal (EPP) adecuados para mujeres. - vestidores y servicios higiénicos diferenciados. - salas de lactancia.
Cadena de suministro	- contratación de empresas lideradas por mujeres. - igualdad de género en política de proveedores.
Comunidad	- programas STEM en la comunidad. - capacitación a emprendedoras. - impactos por género. - participación y consulta con enfoque de género.

Fuente: elaboración propia según los resultados de este estudio

Brechas y barreras de género en el sector de energía en Chile

Hasta el momento, no se cuenta con datos que detallen la magnitud o perfil de la participación femenina en la industria del H2V en Chile. Considerando esto, y en vistas de que sí se cuenta con información de caracterización del sector energético en general en el país, este estudio ofrece un resumen del escenario de la participación femenina en esta industria, centrándose especialmente en las brechas y barreras fundamentales que enfrentan en su entorno laboral, las cuales están vinculados al género.

De acuerdo a las investigaciones disponibles, las principales **brechas de género** del sector energético en Chile tienen relación con:

- Baja participación femenina en el total de graduados de Ciencias, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería (CTIM o STEM por sus siglas en inglés) en la educación superior en Chile.
- Falta de experiencia laboral de las mujeres en la industria, en comparación con los hombres.
- Baja participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización, habiendo segregación, tanto vertical (la mayor parte de las posiciones de mando de las empresas son ocupadas por hombres) como horizontal (las ocupaciones con mayor presencia de hombres están en las áreas de operaciones, mientras que las con mayor presencia de mujeres está mayormente en las áreas administrativas).
- Brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización
- Baja existencia de políticas de contratación para incorporar más mujeres a la organización.
- La tasa de contratación de hombres es mayor que la de mujeres, en tanto, la tasa de desvinculaciones es mayor para ellas.
- La tasa de los hombres en los contratos indefinidos es mayor que la de las mujeres. Además, ellas presentan más del doble de tasa de contratación a plazo fijo que ellos.
- Bajo porcentaje de empresas del sector energético con políticas o acciones para el desarrollo de carrera de las mujeres, tales como entrenamiento en liderazgo específico para ellas, programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel y cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/u oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres.
- Brechas significativas en la corresponsabilidad en la industria energética, donde las mujeres dedican más tiempo al cuidado de niños/as, personas y tareas domésticas en comparación con los hombres.
- Mayores posibilidades de experimentar acoso sexual y laboral para mujeres que para hombres en el sector.
- Infraestructura disponible más adecuada a las necesidades y particularidades de los hombres que de las mujeres.

En tanto, las principales **barreras de género** en el sector energético en Chile que dificultan a las mujeres tanto ingresar a trabajos en el sector, como mantenerse en ellos, serían:

- Barreras culturales y estereotipos respecto de roles técnicos y de liderazgo. Existe una asociación de habilidades técnicas o "duras" con los hombres y subestimación o desconfianza en las capacidades técnicas de las mujeres, ya que ellas estarían más asociadas a habilidades "blandas". Por esto, las mujeres deben validarse continuamente en términos profesionales, en un ambiente de "ingenieros".
- Pocas mujeres con estudios técnicos requeridos en el rubro. Desde niñas, no se les prepararía para trabajos STEM.
- Desequilibrio entre hombres y mujeres respecto de las responsabilidades familiares, sumado a falta de flexibilidad en el trabajo y trabajos no compatibles con la vida familiar (ej: turnos)
- Falta de transparencia en fijación de remuneraciones y compensaciones de altos cargos, sumado a las dificultades de negociación de las mujeres.
- Inclusión limitada del enfoque de género en las políticas de reclutamiento.
- Autoexclusión de las mujeres en postulaciones a cargos del sector (ej: porque no cumplen todos los requisitos).
- Carencia de infraestructura adecuada para mujeres, lo que es un factor de deserción.
- Trato agresivo hacia las mujeres en el lugar de trabajo.

La anterior información, derivada de investigaciones disponibles, se complementa con la recabada de fuentes primarias para este estudio, que releva los siguientes elementos:

- Percepción de cultura "machista" y constante disminución por ser mujer.
- Necesidad de contar con mayor formación y capacitación de mujeres en STEM.
- Falta de infraestructura adecuada para mujeres.
- Posibilidades de desarrollo profesional se ven afectadas por el rol de crianza atribuido en mayor medida a las mujeres.
- Mayor dificultad de integración de mujeres a las etapas de construcción que a las de operación de proyectos de H2V, debido a la naturaleza de los trabajos.
- Potenciales impactos negativos en las mujeres de las localidades ante la llegada masiva de hombres que trabajan en proyectos de energía y H2V.
- Necesidad de diseñar estrategias y programas para la igualdad de género con pertinencia territorial y no centralizada.

Aun con todo lo anterior, se percibe el desarrollo de una nueva industria de H2V en Chile como una gran oportunidad para superar las barreras y brechas de género en sectores masculinizados como el de la energía. La brecha de capital humano especializado en H2V sentaría un punto de partida más igualitario para todos y todas. Además, al ser una industria innovadora, habría una mayor diversidad de roles y funciones requeridas. Por último, se visualiza una gran oportunidad a nivel local con la instalación de la industria de H2V en nuevos territorios, mediante el fomento de la empleabilidad local de mujeres.

Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

Buscando reducir las brechas y barreras para la equidad de género, se presenta una síntesis de buenas prácticas para la transversalización de cuestiones de género, establecidas por organizaciones multilaterales, entidades comerciales del sector de las energías renovables y otras industrias masculinizadas en el mundo. Se detallan acciones específicas para las 14 dimensiones consideradas en el estudio, proveyendo ejemplos de buenas prácticas en organizaciones de industrias masculinizadas, principalmente del sector energía en Chile.

Recomendaciones

A partir de los resultados de este estudio, que conjugan el análisis normativo y de instrumentos de medición, y las brechas y barreras del sector energético en Chile, se sugiere seleccionar y/o priorizar las dimensiones e indicadores que compondrán el protocolo de evaluación de género, de acuerdo a los siguientes principios o criterios:

- **Representatividad:** considerar las 14 dimensiones abordadas en este estudio, debido a que todas son igualmente relevantes para impulsar la igualdad de género en una organización.
- **Frecuencia:** priorizar los indicadores que presenten mayor frecuencia en los instrumentos de reporte o medición analizados en este estudio, debido a que son los más utilizados, tanto en Chile como globalmente.
- **Aplicabilidad:** seleccionar indicadores que sean factibles de reportar por las organizaciones y que cuenten con medios de verificación simples y fáciles de evaluar. Se sugiere, además, considerar:
- **Tamaño y realidad de la organización:** diferenciar PYMEs de grandes empresas.
- Aplicar el protocolo, tanto a la organización como al proyecto específico de H2V que opta a financiamiento.
- Pertinencia local: priorizar indicadores que se alineen con las principales brechas y barreras y la realidad laboral identificada en Chile para el sector de energía y H2V, según la información recogida en este estudio.
- **Interconexión** con otros instrumentos de evaluación o reportabilidad de género en empresas: evaluar y considerar si la organización está certificada por la NCh 3262, o si reportan a la CMF.
- **Interoperabilidad:** considerar como base metodológica para la definición de los indicadores los siguientes dos instrumentos: el *Reporte de indicadores de género en las empresas en Chile,* elaborado por Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, ChileMujeres y la OIT y el *Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo* elaborado por ChileMujeres, el Instituto de Directores de Chile y la OIT.
- Diferenciar criterios de **admisibilidad y desempate**.

I. Introducción

I. Introducción

La transición energética global ofrece una oportunidad sin precedentes para transformar el sector energético en todos sus aspectos. El cambio hacia un sistema de energía renovable, distribuido y descarbonizado está generando diversos beneficios sociales y económicos, incluido el aumento del empleo. Según estimaciones de la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA), el número de empleos en el sector podría aumentar de 10.3 millones en 2017 a casi 29 millones en 2050. Así, el sector brinda diversas oportunidades a lo largo de la cadena de valor, requiriendo conjuntos de habilidades y talentos diferentes. Sin embargo, a pesar del atractivo de la industria verde y las auspiciosas oportunidades de desarrollo ocupacional del sector, éste continúa siendo predominantemente masculinizado y las mujeres encuentran constantes obstáculos para acceder al mercado laboral, mantenerse en él y avanzar en sus carreras[15].

Existe consenso en que un pilar clave de la transición energética debería ser asegurar que las oportunidades que crea sean accesibles de manera equitativa y que los beneficios que otorga se distribuyan de manera justa. 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[16]. Es por lo anterior, que en la actualidad es vital el concepto de inversión sostenible y responsable, para lo cual se debe cumplir con ciertos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG o ESG por sus siglas en inglés). Para las empresas es clave actuar en función de ellos, ya que logran una mayor rentabilidad y compromiso con la sociedad[17]. Asimismo, contar con información sobre estas materias es cada vez más crítico para los inversionistas a nivel global, ya que les permite distinguir aquellas entidades que estarán mejor preparadas para identificar, cuantificar y gestionar riesgos ASG y, por tanto, en las cuales los intereses de esos inversionistas estarán mejor resguardados[18].

Dentro de este nuevo paradigma, la disminución de las desigualdades de género se ha transformado en una meta transversal a nivel internacional y nacional para promover un desarrollo sostenible. Cada vez más se manifiesta en las necesidades de las diferentes empresas, principalmente en aquellas cuya dotación se inclina drásticamente a altos niveles de masculinización. En concordancia, crecientemente, las licitaciones incorporan índices relacionados a la equidad de género, priorizando altos puntajes a quienes cumplen con ciertos estándares de diversidad e inclusión. Esto también promueve el interés de las organizaciones e instituciones a alinearse con estas bases[19].

15 IRENA. 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective,* 9.

16 DEUMAN. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final*, 7.

17 Santander. 2020. ¿Qué son los criterios ESG y por qué son tan relevantes?

18 CMF. 2021. *Informe Final. Incorpora temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la memoria anual*.

19 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*.

I. Introducción

El presente estudio presenta un análisis comparado sobre exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones, con foco en la industria energética. Está enmarcado en el *Programa de Apoyo al Desarrollo de la Industria del Hidrógeno Verde en Chile*, que fue aprobado en el directorio ejecutivo del BID en junio de 2023 y será ejecutado por CORFO, como parte del Programa Financiero Corfo H2V (PFCH2V, Programa o *Facility)*. Este Programa contará con financiamiento también del Banco Mundial (BM), el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y el Banco de Desarrollo de la República Federal de Alemania (KfW), y con recursos adicionales de CORFO. Tiene como objetivo catalizar inversión privada para el desarrollo sostenible de la industria de Hidrógeno Verde (H2V) y sus derivados en Chile, en pos de la descarbonización de la economía del país, en apoyo a la implementación de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde (H2V) y como parte del Plan de Acción 2023-2030 que define la hoja de ruta de tal estrategia. Entre sus cometidos, busca promover la igualdad de género en el sector, requiriendo el desarrollo de planes de género a todos los proyectos que reciban créditos o coberturas. Específicamente, entre los criterios de elegibilidad se establecerá uno o más relativo(s) a gestión de género, y se adoptará una perspectiva de género para la identificación, requerimientos de gestión y seguimiento de los impactos de los proyectos que reciban apoyo del Programa[20].

El enfoque de género no está sólo presente en este Programa, sino que constituye una línea transversal del *Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030* de Chile, que establece que el sector energético, en concordancia con los estándares internacionales y nacionales, tiene la responsabilidad de avanzar en el desafío de alcanzar la igualdad de género en el desarrollo de las industrias tradicionales y nuevas. Por esta razón y a partir de una estrategia de transversalización de género, se han establecido una serie de criterios para la incorporación de este enfoque en las líneas de acción, que a su vez consideran iniciativas de carácter público, privado y mixtas. Éstas han iniciado su aplicación para garantizar un desarrollo del H2V y sus derivados, que considere la inclusión sostenible de mujeres en la industria, así como atender y visibilizar las necesidades requeridas para que el despliegue de este sector resguarde los derechos humanos de mujeres y niñas[21].

Por lo anterior, se ha configurado un espacio interministerial en Chile, al alero del Comité para el Desarrollo de la Industria de Hidrógeno Verde, para generar la estrategia de transversalización de género en el mencionado plan. Sus principales ámbitos de acción son:

i) Fortalecer la autonomía económica de las mujeres fomentando su participación en el desarrollo de la industria de H2V;
ii) Incentivar y promover la participación y liderazgo de mujeres en procesos de toma de decisiones y en espacios de generación y transferencia de conocimiento;

20 BID. 2023. *Programa de Apoyo al Desarrollo de la Industria de Hidrógeno Verde en Chile. EEO6. Anexo de Género y Diversidad*.

21 Ministerio de Energía. 2024. *Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030. Documento para el proceso de consulta pública*.

iii) Impulsar y proporcionar lineamientos, estándares de seguridad y calidad de vida con enfoque de género en los territorios[22].

Por último, este proyecto se alinea con la *Estrategia de Género* de CORFO, que busca acortar brechas, barreras e inequidades y potenciar la participación de las mujeres en sus programas para incentivar su aporte a la reactivación económica, propiciando así el desarrollo de una cultura de igualdad de oportunidades[23].

El presente documento presenta un estudio comparado internacional sobre exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y acciones de género en empresas del sector energético y de Hidrógeno Verde, que servirá como base para la generación de un protocolo de evaluación a ser aplicado por CORFO a las organizaciones postulantes a financiamiento. El documento se estructura en base a seis capítulos principales. En el apartado II, se describe la metodología utilizada en la investigación. Luego, el apartado III detalla las dimensiones e indicadores de género propuestos para el protocolo en base a los resultados del análisis. El capítulo IV, presenta un análisis de las exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo, con foco en la experiencia de países OCDE y relevando además los marcos chilenos. Luego, en el apartado V se realiza un análisis de diversos instrumentos nacionales e internacionales que son vastamente utilizados para la medición de género en organizaciones. El capítulo VI, por su parte, hace una descripción de las brechas y barreras de género presentes en el sector energético en Chile. Seguido a él, el apartado VII, presenta una recopilación de buenas prácticas de promoción de la igualdad de género en empresas del sector energético e industrias masculinizadas. Finalmente, se presentan conclusiones y recomendaciones para la elaboración del protocolo, a la luz de los resultados de esta investigación.

22 Ministerio de Energía de Chile. 2023. *Medidas de impulso al Plan de Acción de Hidrógeno Verde 2023-2030, julio 2023, 13.*

23 Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) (en línea). *Estrategia de Género.*

II. Metodología

II. Metodología

Para la realización del presente estudio se utilizó una metodología que consistió en tres etapas principales: recolección de información, análisis a la luz de las temáticas centrales encargadas para el estudio, y definición de las principales dimensiones e indicadores para la medición de género en organizaciones. A continuación, se detalla cada una de ellas.

a. Recolección de información

Esta investigación se basó principalmente en la información recabada de fuentes secundarias: documentos, estudios, informes y guías de corte internacional que describen exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones, con foco en países OCDE. Esta información fue complementada con información primaria, recabada de actores clave del ecosistema de H2V y/o la industria de energía en Chile, mediante la realización de 18 reuniones y/o entrevistas, con el objetivo de alinear la propuesta de protocolo a las necesidades y líneas de trabajo del sector en el país. Lo anterior, con el propósito de entregar robustez y pertinencia local a la propuesta. La tabla a continuación detalla las fuentes utilizadas para esta investigación.

Tabla 2

Fuentes utilizadas en estudio de protocolo de género en H2V

FUENTES SECUNDARIAS	FUENTES PRIMARIAS: ACTORES CLAVE
• Documentos de organismos internacionales relativos a la medición de igualdad de género en organizaciones. • Leyes, normativas e instrumentos para la medición y reporte de indicadores de género en empresas, con foco en países OCDE e industrias verdes. • Guías y ejemplos relativos a buenas prácticas y políticas de género en empresas, con foco en sectores energéticos o masculinizados.	• CORFO, Ministerio de Energía, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno Regional de Magallanes. • Empresas con proyectos de H2V. • Consultoras de empresas especializadas en H2V y energía en Chile. • H2Chile, Women in Energy (WEC Chile).

Fuente: elaboración propia

b. Análisis y sistematización de información

Se analizó y sistematizó la información presente en los documentos recabados de acuerdo con las siguientes temáticas centrales, con foco en países OCDE y en Chile:

- Exigencias legales y normativas nacionales e internacionales para la medición de género en organizaciones.
- Instrumentos nacionales e internacionales para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones.
- Diagnóstico de brechas y barreras de género en el sector energía en Chile.
- Buenas prácticas para la medición y fomento de la igualdad de género en organizaciones.

Cabe mencionar que, ante la falta de marcos e instrumentos de indicadores de género específicos para la industria de H2V, se amplió la búsqueda al sector de energías renovables como prioridad, luego al sector energético en general, seguido por el de industrias masculinizadas y, finalmente, a normas e instrumentos para medir o evaluar componentes de género en organizaciones en general.

c. Definición de dimensiones e indicadores para la medición de género en organizaciones

En base a toda la información recolectada en las fases previas, se realizó un análisis deductivo y una síntesis de las dimensiones e indicadores que con mayor frecuencia se encontraban presentes en los documentos. Así, se establecieron 14 dimensiones con sus respectivos indicadores, las que se propone que sirvan de base para el protocolo de evaluación de género para proyectos de H2V a ser financiados por CORFO.

En el capítulo siguiente, se definen y detallan estas dimensiones, las que luego se analizan de manera transversal en el documento, de acuerdo a las normativas, instrumentos y buenas prácticas tomadas como referencia.

III. Dimensiones para la **medición de género** en organizaciones

III. Dimensiones para la medición de género en organizaciones

En este apartado se describen las dimensiones e indicadores que se propone que sean consideradas para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones del sector de H2V en Chile que optan a financiamiento CORFO. Esta categorización es el resultado del análisis comparado de exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas internacionales en la materia que se llevó a cabo para la presente investigación, el que fue complementado con estudios de diagnóstico de la situación de inserción laboral de las mujeres en el sector energético en Chile con el fin de otorgar mayor pertinencia local.

La selección de las dimensiones propuestas se realizó en base a la frecuencia con que estas temáticas son abordadas en los diversos instrumentos considerados en el análisis. Es decir, consolida los ejes e indicadores mayormente utilizados en normativas e instrumentos a nivel global y local para la medición y reporte de igualdad de género en organizaciones. Esto permite alinear el protocolo de evaluación para empresas de H2V con dichos instrumentos, otorgando pertinencia y consistencia a la propuesta. Cabe mencionar que se realizó el análisis en base a la información pública existente, sin desmedro de que pudiese existir mayor detalle de indicadores o medidas en las versiones que deben ser pagadas para su uso y visualización.

El cuadro 3 resume las dimensiones para la medición de planes y/o acciones de género en las organizaciones y la tabla 3 las define en mayor detalle.

Cuadro 3.

Dimensiones para medir planes y/o acciones de género en organizaciones de H2V

1.	Compromiso de la organización con la igualdad de género	8.	Corresponsabilidad parental
2.	Participación de mujeres en distintos niveles de la organización	9.	Acoso laboral y sexual
3.	Reclutamiento y selección	10.	Discriminación
4.	Desarrollo de carrera	11.	Marketing y comunicaciones
5.	Capacitación/formación	12.	Salud, seguridad e infraestructura
6.	Remuneraciones y compensaciones	13.	Cadena de suministro
7.	Adaptabilidad laboral	14.	Comunidad

Fuente: elaboración propia

Tabla 3.

Descripción de las dimensiones para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones del sector de H2V en Chile.

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
1. Compromiso de la organización con la igualdad de género	El objetivo de esta dimensión es evaluar el compromiso de la organización con la igualdad de género, así como la presencia de políticas y estrategias definidas para la transversalización de género en el proceso de toma de decisiones de la empresa.
2. Participación de mujeres en distintos niveles de la organización	Este eje mide la participación, tanto de hombres como de mujeres en la organización, lo que permite develar el nivel de inclusión y las brechas de género que existen internamente en términos de participación. Mide el número de mujeres y hombres por tipo de cargo, jornada y contrato, así como la existencia de metas o planes para la incorporación de una mayor cantidad de mujeres en el personal.
3. Reclutamiento y selección	Esta dimensión mide la tasa de contratación de mujeres y hombres y evalúa si las empresas cuentan con políticas, estrategias o planes de acción para procesos de reclutamiento y selección sin sesgos de género.
4. Desarrollo de carrera	Este eje busca determinar si las empresas cuentan con un desarrollo de carrera de las trabajadoras y trabajadores sustentado en una política de inclusión con enfoque de género e igualdad de oportunidades. Mide las tasas de promoción, permanencia y deserción y la existencia de políticas y procedimientos para el desarrollo de carrera de las mujeres, con foco en el acceso a puestos de liderazgo.
5. Capacitación y formación	Este eje evalúa las diferencias en horas e instancias de capacitación entre hombres y mujeres y la existencia de políticas o procedimientos que aseguren que las trabajadoras cuentan con oportunidades para capacitarse en igualdad de condiciones que los trabajadores.
6. Remuneraciones y compensaciones	Esta dimensión mide la brecha salarial presente en la organización y la existencia de planes y/o metas para reducirla. Además, evalúa la presencia de políticas de compensaciones y de igualdad de remuneraciones para trabajos de igual valor.
7. Adaptabilidad laboral	El objetivo de este eje es medir el uso de las distintas alternativas de adaptabilidad laboral que entrega el marco legal -como teletrabajo, flexibilidad horaria y pactos de adaptabilidad- y la entrega de beneficios por sobre la ley.
8. Corresponsabilidad parental	Esta dimensión evalúa, tanto la presencia como el uso de los derechos asociados a la maternidad, paternidad y otros beneficios de apoyo al cuidado.
9. Acoso laboral y sexual	Este eje mide la existencia de políticas para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual en la organización, la presencia de programas de capacitación en el tema y canales de denuncia. También mide el reporte de la cantidad de casos de acoso ocurridos, su resolución y las sanciones aplicadas a la empresa.
10. Discriminación	A través de esta dimensión se evalúa la presencia de políticas para prevenir y gestionar situaciones de discriminación en la empresa, así como programas de capacitación inclusivos y canales de denuncia. También mide el reporte de la cantidad de casos de discriminación ocurridos, su resolución y las sanciones aplicadas a la empresa.
11. Marketing y comunicaciones	El objetivo de este eje se relaciona con garantizar en la comunicación interna y externa de la empresa, un lenguaje no discriminatorio (no sexista), tanto en la expresión escrita como oral. Mide la existencia de políticas o protocolos al respecto.

III. Dimensiones para la medición de género en organizaciones

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
12. Salud, seguridad e infraestructura	Esta dimensión mide indicadores de salud y accidentabilidad desglosados por género. Además, considera la presencia de infraestructura adecuada a las necesidades de las mujeres en relación a su salud y seguridad, tal como la existencia de vestidores y servicios higiénicos diferenciados, salas de lactancia y elementos de protección personal (EPP) adecuados a la fisionomía femenina.
13. Cadena de suministro	En este eje se evalúa si la empresa toma medidas proactivas para que sus adquisiciones y contrataciones favorezcan a empresas de propiedad de mujeres o se resguarde la paridad de género de las y los oferentes, de la cadena de valor o de suministro, y si alientan o promueven el cumplimiento de los estándares de igualdad de género.
14. Comunidad	A través de este eje se miden la existencia de políticas de respeto de derechos de mujeres y niñas en las comunidades donde opera la organización, la evaluación de los potenciales impactos, medidas para la igualdad de participación en los procesos de consulta, entrenamiento para emprendedoras y programas de Ciencia, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería (CTMI) para mujeres, entre otros indicadores.

Fuente: elaboración propia en base al análisis de exigencias normativas y principales instrumentos de medición de planes/acciones de género en organizaciones del sector energía e industrias masculinizadas.

La Tabla 4 detalla los indicadores considerados para cada dimensión, que son los que se presentaron con mayor frecuencia en los instrumentos analizados en este estudio. En general, los indicadores constituyen una combinación de reportabilidad de datos desagregados por sexo, y de la presencia de medidas o acciones específicas para fomentar la igualdad de género.

Tabla 4.

Indicadores por cada dimensión para la medición de planes/acciones de género en organizaciones

1. Compromiso de la organización	**3. Reclutamiento y selección**
a. Compromiso de la alta dirección para la Igualdad de Género	a. Políticas y/o procedimientos para selección sin sesgos
b. Política de Igualdad de Género	b. Tasa de contratación por sexo
c. Estrategia de Igualdad de Género	**4. Desarrollo de carrera**
2. Participación de mujeres en distintos niveles de la organización	a. Políticas y/o procedimientos para promoción sin sesgos
a. Participación general por sexo	b. Tasa de promoción por sexo
b. Directorio y cargos de liderazgo por sexo	c. Tasa de permanencia/rotación por sexo
c. Cargo por sexo	d. Tasa de deserción por sexo
d. Tipo de jornada por sexo	e. Programas, coaching o tutorías para que mujeres accedan a puestos de liderazgo
e. Tipo de contrato por sexo	
f. Metas o planes para aumentar presencia de mujeres en el personal	

III. Dimensiones para la medición de género en organizaciones

5. Capacitacion / formación
b. Políticas y/o procedimientos para capacitación sin sesgos
a. Datos de capacitación por sexo
6. Remuneraciones y compensaciones
a. Brecha salarial
b. Políticas de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor
e. Planes y/o metas para reducir brechas salariales
c. Políticas de compensaciones
7. Adaptabilidad laboral
a. Teletrabajo
b. Flexibilidad horaria
c. Adaptabilidad para personas con responsabilidades familiares
8. Corresponsabilidad parental
a. Políticas y/o procedimientos para la corresponsabilidad
b. Datos cantidad de padres y madres
c. Post natal madre
d. Post natal padre
e. Post natal parental
f. Sala cunas y otros beneficios de apoyo al cuidado
g. Uso de post natal, sala cuna y otros beneficios de apoyo al cuidado
h. Cuidado de hijos/as enfermos/as
9. Acoso laboral y sexual
a. Capacitación en acoso laboral y sexual
b. Políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar acoso laboral y sexual
c. Canales de denuncia
d. Cantidad de denuncias y resolución de casos de acoso
e. Sanciones aplicadas a la organización por casos de acoso
f. Apoyo a víctimas de acoso laboral y sexual

9. Acoso laboral y sexual
a. Capacitación en acoso laboral y sexual
b. Políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar acoso laboral y sexual
c. Canales de denuncia
d. Cantidad de denuncias y resolución de casos de acoso
e. Sanciones aplicadas a la organización por casos de acoso
f. Apoyo a víctimas de acoso laboral y sexual
10. Discriminación
a. Políticas para prevenir y gestionar la discriminación
b. Canales de denuncia
c. Cantidad de casos de discriminación y su resolución
d. Sanciones aplicadas a la organización por casos de discriminación
e. Remediación
11. Marketing y comunicaciones
a. Políticas y/o protocolos de comunicación interna sin sesgos
b. Políticas y/o protocolos de comunicación externa y marketing sin sesgos
12. Salud, seguridad e infraestructura
a. Enfermedades laborales por sexo
b. Tasa de accidentes por sexo
c. Vestidores y servicios higiénicos diferenciados
d. Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados a ambos sexos
e. Salas de lactancia
13. Cadena de suministro
a. Compromisos de igualdad o metas de género en la base de proveedores
b. Participación de empresas de propiedad de mujeres en la base de proveedores
c. Igualdad de género en las políticas de proveedores
d. Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro desglosado por genero

14. Comunidad
a. Política de respeto de derechos de mujeres y niñas en comunidades donde opera
b. Asegura igual participación de mujeres y hombres en consulta a comunidades
c. Evalúa impactos diferenciados por género durante evaluaciones de impacto social
d. Entrenamiento para mujeres emprendedoras
e. Número de beneficiarios de proyectos comunitarios por género
f. Metas de impacto para mujeres y niñas en el desarrollo de proyectos comunitarios
g. Programas CTMI

Fuente: elaboración propia

Los siguientes capítulos presentan las principales exigencias normativas, legales, instrumentos y prácticas para la medición de planes y acciones de género que sirvieron de base para la definición de las dimensiones e indicadores recién propuestos, con foco en países OCDE y en Chile, en industrias del sector energético y masculinizadas. Para facilitar el análisis y la lectura, al final de los capítulos IV (exigencias normativas y legales) y V (instrumentos) se presenta una tabla comparativa que sintetiza la presencia de cada indicador en las normativas e instrumentos considerados en el análisis, siguiendo el formato a continuación.

Tabla 5.

Formato de matriz de análisis y síntesis de indicadores de género por norma e instrumento (*)

Dimensión	Norma/instrumento A	Norma/instrumento B	Norma/instrumento C
Dimensión 1			
a. IndicadorA	X		X
b. Indicador B		X	
c. Indicador C		X	X

(*) La X significa que el indicador de una fila está presente en la norma o instrumento de la columna correspondiente.

IV. **Exigencias** normativas y legales para la **medición de género** en el trabajo

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Es importante notar que no todos los países de la región han desarrollado lineamientos, planes o políticas para la transición energética. Además, el número de este tipo de documentos que incorporan la perspectiva de género no es elevado. Un análisis realizado por el BID sobre los lineamientos, planes o políticas de transición energética publicados por los países de la región consignó que solo el 32% de los documentos considera esta perspectiva y, de los 23 países que tienen este tipo de documentos, 10 tienen algún documento sobre transición energética que menciona el tema de género[24]. Sin embargo, la sola mención no significa que exista una propuesta detallada sobre sistemas de medición de indicadores de género para el sector. Por lo tanto, y en base a esta realidad, es que se amplió el análisis de las exigencias normativas y legales para la medición de género en organizaciones a nivel general y no de una industria en particular.

En este capítulo se presentan los siguientes apartados:

- Marcos y convenios internacionales para la igualdad de género en el trabajo.
- Igualdad jurídica entre mujeres y hombres.
- Principales dimensiones de igualdad de género en el trabajo presentes en las exigencias normativas y legales de reportabilidad de los países OCDE.
- Exigencias normativas de la Unión Europea en relación a la igualdad de género
- Normativa en Chile: NCH 3262 y NCG N°461-CMF.
- Tabla síntesis de dimensiones para la medición de género en NEIS, NCG N°461-CMF y NCG 3262.

IV.1. Marcos y convenios internacionales para la igualdad de género en el trabajo

En los últimos 100 años, se han suscrito acuerdos a nivel global en materia de igualdad de género para el aseguramiento de los derechos de las mujeres. Las principales materias respecto a la igualdad de género en el trabajo consideradas por estos pactos internacionales se enfocan en[25]:

- Prevenir y poner fin a la violencia y el acoso en el mundo laboral.
- Promover el equilibrio entre trabajo y familia y una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado infantil.
- Fomentar la participación y representación plenas y efectivas de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- Lograr la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.
- Construir un futuro laboral que funcione, tanto para mujeres como para hombres.

24 Hub de Energía América Latina y el Caribe (en línea). *Género en los Lineamientos, Planes y Políticas de Transición Energética de los países de América Latina y el Caribe.*

25 International Labour Organization (ILO). 2021. *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality*, 18.

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

La tabla 6 a continuación resume los principales acuerdos internacionales, relevando los aspectos y derechos relacionados al mundo del trabajo.

Tabla 6.

Principales acuerdos y convenios internacionales en materia de igualdad de género

Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948)	Proclamada en 1948 por la Asamblea General de la ONU, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que gozan de los derechos y libertades proclamados en la Declaración sin distinción alguna de sexo o cualquier otra condición[26].
Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneraciones (OIT, 1951)	Establece que los Estados parte deberán promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de sexo[27]. Ratificado por el Estado de Chile el 20 de septiembre de 1971.
Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1960)	Establece que los Estados miembros deben formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Define discriminación en materia de empleo y ocupación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos dentro de los cuales se incluye el sexo. Lo anterior, afectando la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación[28]. Ratificado por el Estado de Chile el 20 de septiembre de 1971.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966)	Los Estados parte se comprometen a tomar medidas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, sin discriminación por motivos de sexo o cualquier otra condición social. Dentro de los derechos estipulados en este pacto, se encuentra el derecho al trabajo, garantizando condiciones laborales equitativas y satisfactorias, tanto para hombres como para mujeres, quienes deben recibir igual salario por trabajo de igual valor, tener igualdad de oportunidades en el acceso y ascenso, entre otras condiciones[29]. Ratificado por el Estado de Chile el 10 de febrero de 1972.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966)	Los Estados parte se comprometen a tomar medidas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos, sin discriminación por motivos de sexo o cualquier otra condición social[30]. Ratificado por el Estado de Chile el 10 de febrero de 1972.
Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (OEA, 1969) y Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional) (OEA, 1988, entra en vigor en 1999)	Los Estados parte se comprometen a garantizar los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales reconocidos en ella, sin discriminación alguna, incluyendo discriminación por sexo[31]. El pacto fue ratificado por el Estado de Chile el 5 de enero de 1991. El protocolo define la obligación de adoptar medidas y disposiciones de derecho interno para resguardar los derechos. Define la obligación de no discriminación, derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, derecho a la seguridad social en el trabajo y licencia por maternidad. Establece además como medio de protección de los derechos a la Comisión y a la Corte Interamericana de Derechos Humanos[32]. El protocolo fue ratificado por el Estado de Chile el 28 de julio de 2022.

26 *https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf*

27 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100*

28 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111*

29 *https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights*

30 *https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights*

31 *https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf*

32 *https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf*

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU, 1979)	Define qué se entiende por discriminación contra las mujeres y mandata a los Estados parte a adoptar medidas para facilitar su participación en las esferas políticas, social, económica y cultural. En el caso del empleo, define los derechos al trabajo, a las mismas oportunidades y aplicación de criterios de selección en el empleo para todas las personas sin discriminación de sexo. Consigna el derecho a elegir la profesión, el empleo, al ascenso, a la formación profesional y adiestramiento, a la igualdad de remuneraciones, prestaciones y trato respecto a un trabajo de igual valor. Además, establece el derecho a la seguridad social, a la protección de salud, a la seguridad en las condiciones de trabajo y a la salvaguarda de las condiciones de reproducción, entre otras materias[33]. Ratificado por el Estado de Chile el 7 de diciembre de 1989.
Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1981)	Establece que los Estados miembros deberán asegurar la seguridad y salud en el lugar de trabajo para todas las personas[34].
Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981).	Establece que los Estados miembros deberán incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a ejercer su trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades profesionales y familiares. Esta última no puede ser causa de despido[35]. Ratificado por el Estado de Chile el 14 de octubre de 1994.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra La Mujer (Belém do Pará) (OEA, 1994)	Insta a los Estados parte a garantizar los derechos de la mujer y determina los mecanismos interamericanos de protección. Define la violencia contra la mujer y establece el derecho a una vida libre de violencia, incluyendo toda forma de discriminación. Considera el acoso sexual en el trabajo como forma de violencia[36]. Ratificado por el Estado de Chile el 24 de octubre de 1996.
Convenio 183 de la OIT sobre la protección a la maternidad (OIT, 2000)	Establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no sean obligadas a desempeñar trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud y la de su hijo/a. Establece además disposiciones en relación a licencias de maternidad, horas de lactancia y protección del empleo y no discriminación a la mujer embarazada o con licencia de maternidad[37].
Principios de Yogyakarta (2007)	Serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Entre otros, se incluyen: violencia y tortura, acceso a la justicia, privacidad, no discriminación, empleo y participación pública. Estos principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir[38].
Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2019)	Establece que todo Estado miembro deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Además, deberá adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores/as. Este convenio reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, e inaceptables e incompatibles con el trabajo decente[39]. Ratificado por el Estado de Chile el 12 de junio de 2023.

33 *https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women*

34 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155*

35 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156*

36 *https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf*

37 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183*

38 *https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf*

39 *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190*

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019)	Llama a las partes a lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, y promueva la inversión en la economía del cuidado[40].
Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (OIT, 2021)	Llama a los Estados, entre otras materias, a asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sobre la base de la transparencia salarial; ampliar las políticas que prevén licencias remuneradas por cuidados adecuadas y promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares; promover políticas de creación de empleo y de aprendizaje permanente destinadas a subsanar la brecha de género en materia de competencias; invertir en la educación, la salud, el trabajo social y la economía del cuidado, entre otros sectores, remediar la escasez de personal y mejorar las condiciones de trabajo; eliminar los obstáculos legales y de otra índole que impiden el ingreso y el progreso de la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, entre otros, luchando contra los estereotipos de género; adoptar medidas de prevención y de protección contra la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo[41].
Conferencia Internacional del Trabajo: Resolución sobre las desigualdades de género y la no discriminación (OIT, 2021)	Llama a las partes a garantizar la igualdad de género y la no discriminación y promover la igualdad, diversidad e inclusión. Esto implica, entre otras cosas, eliminar barreras que impiden a las mujeres incorporarse, permanecer y progresar en el mercado del trabajo, garantizar el acceso a cuidados, reducir la brecha salarial y de las pensiones por razón de género, y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos[42].

Fuente: elaboración propia

Aún con estos avances en materia de acuerdos a nivel internacional, la evidencia demuestra que aún hay grandes desafíos para alcanzar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El Foro Económico Mundial publica anualmente el *Reporte Global de Brechas de Género* (Global Gender Gap Report), el que efectúa una medición de las brechas de género a nivel mundial sobre la base de cuatro dimensiones: participación y oportunidades económicas, participación política, educación y salud. En la medición se aplica el *Índice Global de Brechas de Género* (Global Gender Gap Index) que mide en una escala de 0 a 100, la distancia a la paridad total[43].

El 2023, la 17ª edición del Índice evaluó la paridad de género en 146 países. Los resultados confirman que ningún país ha alcanzado la paridad total de género, aunque los 9 países mejor evaluados (Islandia, Noruega, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia, Alemania, Nicaragua, Namibia y Lituania) han cerrado al menos 80% de sus brechas de género[44], siendo Islandia el primero en el ranking con un puntaje total de 0,912. Respecto a Chile, éste puntúa 0,777, lo que da cuenta de una importante mejoría, pasando el país durante el último año del lugar 47 al lugar 27, sobre el total de los 146 países

40 *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf*

41 *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf*

42 *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_832108.pdf*

43 World Economic Forum. 2023. *Global Gender Gap Report 2023. Inside Report June 2023.*

44 *Ibid.*

evaluados[45]. El avance fue impulsado principalmente por el aumento de la participación política de las mujeres. Respecto a la dimensión de participación económica, si bien Chile ascendió del puesto 105 al puesto 96, esta dimensión es la que presenta mayor rezago, situándose en el 25% de países de menor puntuación entre los países de alto ingreso (lugar 35 de 46)[46].

VI.2. Igualdad jurídica entre mujeres y hombres

Alcanzar la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, eliminando las restricciones que la ley impone a las mujeres es fundamental, entre otras cosas, para su desarrollo socioeconómico. Diversa evidencia sugiere que la autonomía de la mujer y la libertad jurídica respecto al trabajo le permite acceder a mejores empleos, lo que trae aparejado un incremento en su participación en la fuerza laboral[47] [48]. Además, no ser víctimas de discriminación les puede abrir camino para convertirse en empresarias y obtener financiamiento[49].

En las últimas cinco décadas, las economías a nivel global han introducido más de 2.000 reformas legales y normativas en diversas áreas, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género ante la ley. Según la medición de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2023), esto ha significado un aumento en la puntuación de dicho índice a nivel mundial de 45,8 puntos en el año 1970 a 77,1 puntos en 2022 (medidos sobre un total de 100). Los indicadores de *Parentalidad* y *Remuneración* son los que registraron un mayor número de reformas en 2022, estando en su mayoría centradas en la extensión de licencias parentales y de paternidad remuneradas, la eliminación de las restricciones al empleo de la mujer y la igualdad salarial. Incluso con los avances, estos indicadores aún son los que tienen un mayor margen de mejora, con puntuaciones promedio de 56,4 el de *Parentalidad* y 70,0 el de *Remuneración*[50].

Por otra parte, el avance en la igualdad jurídica de hombres y mujeres ha sido dispar entre las distintas regiones. A la fecha, sólo 14 países han alcanzado la paridad legal de género (Alemania, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia), quedando aún 176 economías con importantes

45 World Economic Forum. 2023. *Global Gender Gap Report 2023. Inside Report June 2023.*

46 *Ibid.*

47 Amin, M. & Islam, A. 2015. 'Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Influence Women's Employment? Evidence using Firm-level Data'. *Feminist Economics,* 21 (4), 28-60.

48 Htun, Mala, Francesca Jensenius y Jami Nelson-Núñez (2019). 'Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency', *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society* 26 (2), 193-222.

49 Islam, A., Muzi, S. & Amin, M. 2019. 'Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-level Data', *Journal of Development Studies* 55 (5), 822-44.

50 Banco Mundial. 2023. *La Mujer, la Empresa y el Derecho,* 7.

márgenes de mejora[51]. Más aun, si todos los países realizaran reformas en todos sus indicadores al ritmo de los últimos años, se requerirán 50 años para alcanzar el puntaje 100 de igualdad legal de hombres y mujeres[52]. Si bien en la última década casi 90 millones de mujeres en edad de trabajar consiguieron la igualdad jurídica, casi 2.400 millones de mujeres aún no la obtienen. Las mujeres siguen teniendo sólo tres cuartas partes de los derechos otorgados a los hombres por ley[53].

Por su parte, Chile tiene una puntuación general de 80 en una escala de 1 a 100 en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, la que es levemente menor al promedio de América Latina (80,9) y muy por debajo del promedio para países de ingreso medio-alto de la OCDE (95,3). Los menores puntajes los obtiene en las variables trabajo, pagos recibidos, pensiones y emprendimiento, todas con ranking de 75. En tanto, las principales fortalezas se encuentran en los factores de movilidad espacial (asociado con libertad espacial de movimiento) y paternidad (relacionado con las leyes que afectan el trabajo de las mujeres después de tener hijos/as), ambos con ranking de 100[54].

IV.3. Principales dimensiones de igualdad de género en el trabajo presentes en las exigencias normativas y legales de reportabilidad de los países OCDE.

En relación al mercado del trabajo, los esfuerzos de los países en la introducción de políticas han contribuido a cerrar las brechas de género en dicha esfera. Sin embargo, las mujeres aún se quedan atrás en diversas áreas: hay menos probabilidad de que participen de la fuerza laboral, tienen menores remuneraciones en promedio, hay menor probabilidad de que ocupen posiciones de liderazgo y -como reflejo de desigualdades acumuladas en su ciclo de vida- tienen mayor riesgo de pobreza en su adultez mayor[55].

Una medida efectiva que impulsa u obliga a las empresas a generar planes o acciones para la igualdad de género en el trabajo son las exigencias de medición y reporte, inmersas en la legislación y normativa propia de los países. Estas pueden ser parte de regulaciones específicas de reportabilidad o parte de otra regulación más amplia en relación a la igualdad de género[56]. La mayoría de los países OCDE tienen regulaciones para el reporte de estadísticas de género en el sector privado. Al menos 24 países requieren que los empleadores reporten vasta información desagregada por género, siendo obligatorio en Austria, Bélgica, Canadá, Colombia, Francia, Italia, Corea, Lituania, Portugal, Noruega, España, Estados Unidos y Chile[57].

51 Banco Mundial. 2023. *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, 6.
52 *Ibid*, 7.
53 *Ibid*, 10.
54 *Ibid*.
55 OECD. 2023. Paris: OECD Publishing.
56 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 89.
57 *Ibid*.

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

a. Brecha Salarial

La mayor parte de los gobiernos adherentes a la *Recomendación de Género de la OCDE* afirman que el hecho de que las mujeres reciban un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo es uno de los tres principales desafíos de la desigualdad de género en su país[58]. La brecha salarial promedio de los países OCDE es de 11,9%, número que no ha variado en las últimas décadas. Esto quiere decir que las mujeres empleadas a tiempo completo ganan en promedio 88 centavos por cada dólar o euro que ganan los hombres en esa misma condición laboral. La brecha varía entre los países, desde 1.2% en Bélgica, hasta 31.1% en Corea[59].

Por consiguiente, una clave para identificar la desigualdad entre hombres y mujeres es la medición de la brecha salarial de género. La observación de cuánto menos dinero gana en promedio una trabajadora en comparación con un trabajador revela información fundamental sobre la estructura de los incentivos laborales que enfrentan las mujeres y su distribución entre ellas y los hombres. Como consecuencia, esto puede influir, por ejemplo, en la decisión de una pareja sobre quién trabajará a tiempo completo[60].

La mayoría de los países de la OCDE requiere a las empresas reportar la brecha salarial, excepto Alemania, Luxemburgo, Colombia, Eslovenia, Noruega y Estados Unidos, los que reportan otros indicadores de género[61]. El 55% de las naciones OCDE (21 de 38) requieren de manera sistemática que las empresas del sector privado informen la brecha salarial de género de su compañía a partes interesadas como trabajadores/as, sus representantes, el gobierno y/o el público en general. En casi la mitad de estos países (10 de 21), los requisitos de informes salariales están integrados en sistemas extensos de auditoría de igualdad salarial, en los cuales se exige a los empleadores determinar las causas de las brechas salariales y desarrollar estrategias para abordarlas[62]. Los países con auditorías de igualdad salarial incluyen Canadá, Finlandia, Francia, Islandia, Irlanda, Noruega, Portugal, España, Suecia y Suiza[63].

Ahora bien, los países tienen pautas diferentes sobre lo que se entiende y mide como salario. Los requisitos de informes salariales pueden incluir componentes variables, como el pago de bonificaciones dentro del cálculo estándar, o pueden requerir que los componentes variables se informen por separado. Por otro lado, la mayoría de los países requieren que

58 OECD. 2022. *Report on the implementation of the OECD Gender Recommendations for the Meeting of the Council at Ministerial Level, 9-10 June 2022*, OECD, Paris

59 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 12.

60 OECD. 2021. *Gender Equality in Chile: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work*. Paris: OECD Publishing, 21.

61 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 89.

62 *Ibid,* 10.

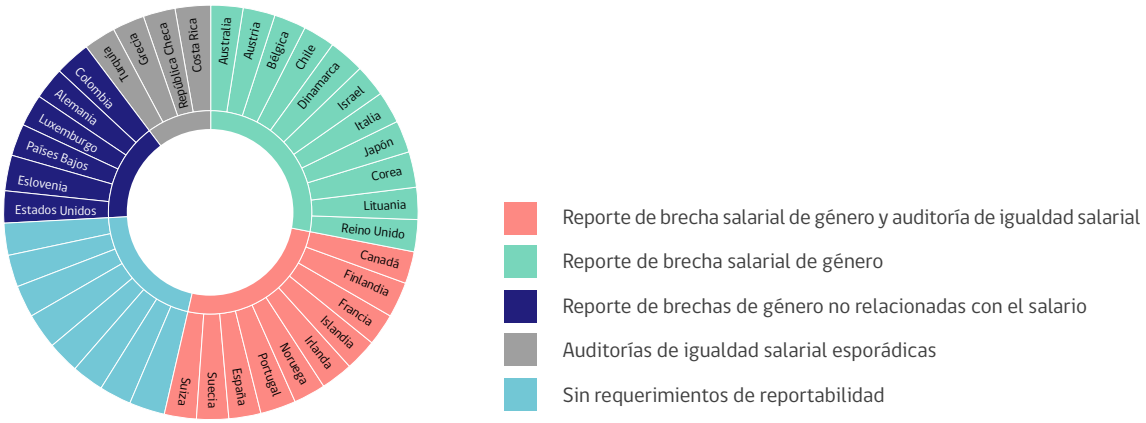
63 *Ibid,* 41.

la información salarial desglosada por género se divida aún más por categoría laboral (16 de 21 países). La información salarial de género también se informa comúnmente por nivel jerárquico, educación y/o calificación obtenida, y, un poco menos frecuente, por edad[64].

El gráfico 1 muestra la distribución de medidas respecto de informes salariales a nivel nacional en los países de la OCDE. Existen 10 países en los cuales las empresas que cumplen con criterios definidos (por ejemplo, tamaño de la empresa) deben llevar a cabo auditorías periódicas de igualdad salarial e informar brechas salariales desglosadas. Estos son: Canadá, Finlandia, Francia, Islandia, Irlanda, Noruega, Portugal, España, Suecia y Suiza. Los 11 países en los cuales las empresas que cumplen con criterios definidos deben informar regularmente información salarial desglosada por género sin una auditoría más amplia son: Australia, Austria, Bélgica, Chile, Dinamarca, Israel, Italia, Japón, Corea, Lituania y el Reino Unido. Los países que requieren que todas las empresas que cumplen con criterios definidos informen solo datos desglosados por género sobre características de la fuerza laboral, pero no datos de brecha salarial de género son: Colombia, Alemania, Luxemburgo, los Países Bajos y los Estados Unidos. Países en los cuales una selección *ad hoc* de empresas debe someterse a auditorías de igualdad salarial como parte de una inspección laboral dirigida (lista no exhaustiva) incluyen Costa Rica, la República Checa, Grecia y Turquía[65].

Gráfico 1.

Distribución de países OCDE con regulaciones nacionales que requieren que el sector privado reporte en brecha salarial, los que suman auditorías o medidas relacionadas



Fuente: Cuestionario de Transparencia Salarial de Género de la OCDE (GPTQ por sus siglas en inglés), en OECD 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency *Implementation, Monitoring and Reform.* Paris: OECD Publishing, 20.

64 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 68.

65 *Ibid*, 20.

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Si bien los requisitos de informes salariales muestran promesas para cerrar las brechas salariales de género, su diseño e implementación son cruciales. La cobertura de los requisitos de informes salariales, la comunicación de las reglas de informes, la aplicación regular de los informes, las herramientas digitales para facilitar su presentación y los requisitos para acciones de seguimiento tienen consecuencias tangibles en el grado en que las reglas de informes salariales realmente ayudan a cerrar las brechas de género que se proponen[66].

De acuerdo con la evidencia existente, en los países donde las reglas nacionales de informes de brecha salarial parecen haber ayudado a reducir la brecha salarial de género, como Dinamarca, Francia, Suiza y el Reino Unido, hay una fuerte participación de terceros. En otras palabras, un actor independiente de la empresa está estrechamente involucrado en el proceso de informes salariales[67]. En Dinamarca, el Ministerio de Empleo encarga a la *Oficina Nacional de Estadísticas*[68] calcular la brecha para las empresas utilizando datos preexistentes. Francia tiene un sistema sofisticado de transparencia salarial: el gobierno proporciona calculadoras y formularios en línea para enviar datos, y la *Inspección Laboral Francesa* lleva a cabo inspecciones y sanciones financieras por incumplimiento. En Suiza, en tanto, el gobierno proporciona una herramienta gratuita de cálculo para organizaciones de diferentes tamaños, llamada *Logib*, y requiere una auditoría independiente de los informes de brecha salarial de las empresas[69]. En el Reino Unido, las brechas salariales de género se informan a una agencia gubernamental y se comparten con el público lo que proporciona una considerable visibilidad y supervisión informal[70].

El cuadro 4 a continuación, presenta enlaces para acceder a más información sobre herramientas, políticas e iniciativas para la transparencia e igualdad salarial.

Cuadro 4.
Enlaces de interés respecto a transparencia salarial

- Brose, K, GrÄbe, Ch. & von Platen H. 2022. 'Creating Momentum for Fair Pay: Assessing Policies With Leverage'. Policy Study February 2022.
- Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC por sus siglas en inglés). Es una asociación multiactor que trabaja para reducir la brecha salarial de género a nivel global, regional y nacional. Está liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE y brinda apoyo a gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones para avanzar de manera concreta y coordinada hacia el objetivo de lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores. Organización Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT.
- OECD. 2021. Pay transparency tools to close gender wage gap.

66 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 10.

67 *Ibid*, 22.

68 Statistics Denmark (*https://www.dst.dk/en*)

69 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 22.

70 Ver *https://gender-pay-gap.service.gov.uk/*

b. Otros indicadores

Además de la brecha salarial, el dato más común a reportar en los países OCDE en términos de género, es el número total de trabajadores y trabajadoras desagregado por sexo, muchas veces además desagregado por categoría de trabajo, tipo de contrato y rango salarial. Otro indicador común son las diferencias de género en tasas de selección, despido y promoción y en horas trabajadas[71].

Otro requerimiento de reportabilidad extendido es la desagregación por género de las posiciones más altas de la organización. En los países OCDE, las mujeres ocupan un tercio de los cargos de gerencia en promedio[72], lo que da cuenta de una segregación vertical. Para enfrentar esta situación, se requiere reportar sobre las diferencias de género en las posiciones más altas de las compañías. Por ejemplo, Australia, Chile, Colombia, Dinamarca, Corea, Lituania y España requieren que los empleadores reporten el número de personas por género y cargo. En Noruega, las empresas deben reportar información sobre la tasa de hombres y mujeres en cargos de jefatura. En Francia, por ejemplo, el *Índice de Igualdad Profesional*[73], incluye un indicador que se calcula en base a la proporción de personas del género menos representado, entre los 10 trabajadores/as mejor pagados. Suiza, en tanto, tiene un proceso de auditoría específico para compañías con representación desigual de los dos géneros en los cargos más altos[74].

El gráfico 2 a continuación, ilustra la información desagregada por género que es requerida en los países OCDE para las empresas del sector privado, en orden de frecuencia. No considera brecha salarial.

71 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform.* Paris: OECD Publishing.

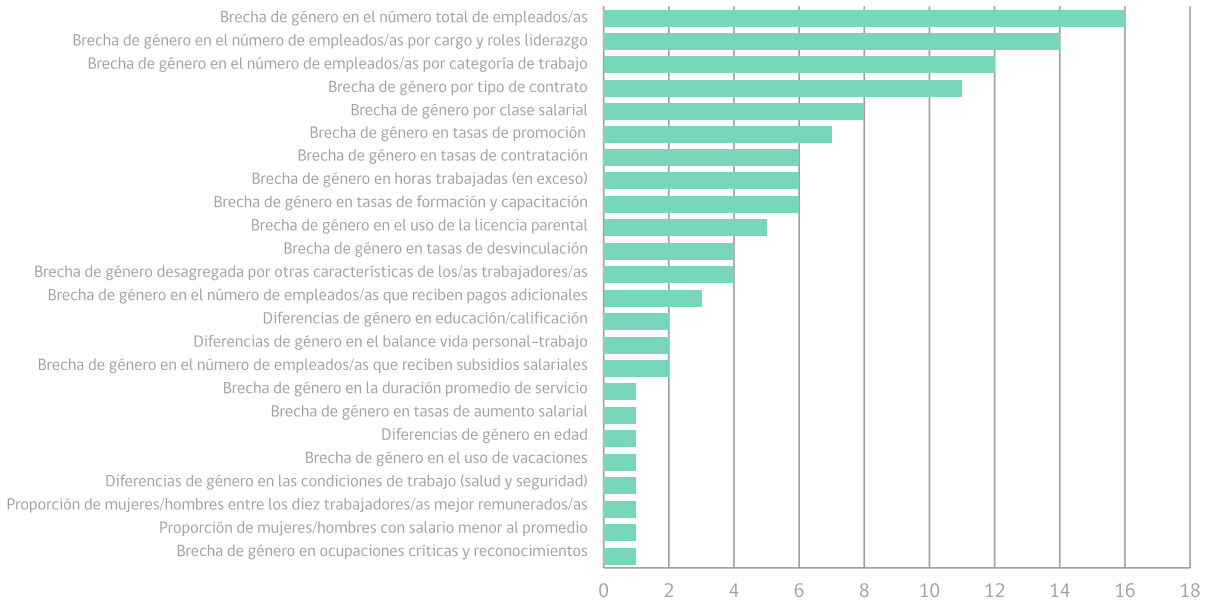
72 OECD (2021), OECD Gender Data Portal, *https://www.oecd.org/gender/data/*.

73 Index de l'égalité professionnelle, disponible en: *https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro*.

74 OECD. 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform.* Paris: OECD Publishing, 93.

Gráfico 2.

Dimensiones más comunes en exigencias de reportabilidad en países OCDE (no considera brecha salarial).



Fuente: Cuestionario de Transparencia Salarial de Género de la OCDE (GPTQ por sus siglas en inglés), en OECD 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. Paris: OECD Publishing, 93.

IV.4. Exigencias normativas de la Unión Europea en relación a la igualdad de género

a. Igualdad de género en la Unión Europea

La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de los marcos legales de la Unión Europea (UE), incorporada en los Tratados, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Pilar Europeo de Derechos Sociales[75]. En el ámbito laboral, la legislación de la UE aborda diversas cuestiones de género, como el permiso de maternidad y parental; la igualdad de oportunidades y trato igualitario de hombres y mujeres, incluyendo la igualdad salarial, la seguridad social, las condiciones laborales y el acoso; e igualdad de oportunidades para los los/as trabajadores/as autónomos/as, incluido el acceso a los beneficios del permiso de maternidad[76]. En junio de 2019, el Parlamento Europeo adoptó una Directiva

75 International Labour Organization (ILO). 2021. *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality.*

76 European Parliament. 2018. Briefing: EU policies - Delivering for citizens, Brussels

sobre la conciliación de vida laboral y personal para madres, padres y cuidadores/as, que establece las condiciones para el permiso de paternidad, parental y de personas a cargo del cuidado, y amplía las disposiciones actuales sobre horarios de trabajo flexibles a trabajadores/as con hijos/as pequeños y otros cuidadores[77].

La Comisión Europea (CE) ha asumido compromisos audaces y planes ambiciosos para promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como para integrar la perspectiva de género en todas las esferas políticas. Su *Estrategia de Igualdad de Género 2020-25* se centra en poner fin a la violencia de género; desafiar los estereotipos de género; cerrar las brechas de género en el mercado laboral; lograr una participación igualitaria en diferentes sectores de la economía; abordar las brechas salariales y de pensiones de género; cerrar la brecha de cuidado de género; y lograr un equilibrio de género en la toma de decisiones y la política. Como uno de los primeros resultados de la Estrategia, la Comisión ha priorizado medidas obligatorias de transparencia salarial[78]. Recientemente, la Unión Europea también ha revivido planes para promover la adopción de la *Directiva de Mujeres en los Consejos de Administración*, propuesta por la Comisión en 2012. La propuesta establece un objetivo de un mínimo del 40% de miembros/as no ejecutivos/as del sexo subrepresentado en los consejos de administración de empresas privadas y públicas cotizadas en bolsa en Europa[79].

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), fundado en 2006, realiza un seguimiento del progreso de los países de la Unión Europea en la consecución de la plena igualdad de género y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Por medio del Índice de Igualdad de Género, clasifica a los países de la Unión en términos de igualdad en los ámbitos de salud, trabajo, dinero, conocimiento, poder y tiempo. La interseccionalidad y la violencia, aunque no se incluyen cuantitativamente en las puntuaciones finales, también se analizan[80].

b. Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)

En enero de 2023, entró en vigor la Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CRSD por sus siglas en inglés) de la Unión Europea, que es una versión mejorada de la Directiva de Informes No Financieros (NFRD por sus siglas en inglés). Esta nueva directiva obliga a cerca de 50.000 empresas que operan en la UE, el cumplimiento de un nuevo conjunto de estándares de reportes de sostenibilidad: las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad

77 EUR-LEX, Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

78 European Commission. 2020. Gender Equality Strategy 2020-2025, Brussels

79 International Labour Organization (ILO). 2021. *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality.*

80 European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Equality Index.

(NEIS o ESRS por sus siglas en inglés). Así, exige que las grandes empresas y las empresas cotizadas publiquen informes periódicos sobre los riesgos sociales y medioambientales a los que se enfrentan y sobre cómo sus actividades afectan a las personas y al medio ambiente[81].

El objetivo de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) es especificar la información sobre sostenibilidad que una empresa debe divulgar de conformidad con la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, modificada por la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo[82]. El objetivo principal es garantizar informes coherentes y comparables sobre el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG). Así, las NEIS establecen que las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes) cotizadas, así como las empresas matrices de grandes grupos, incluyan en una sección específica de su informe de gestión la información necesaria para comprender las repercusiones de la empresa en las cuestiones de sostenibilidad, así como la información necesaria para comprender cómo las cuestiones de sostenibilidad afectan al desarrollo, los resultados y la posición de la empresa[83]. Ahora bien, la aplicación de estas normativas se realizará de forma paulatina dependiendo de la categoría de empresa de que se trate. A partir del 1 de enero de 2024, se comenzó a aplicar en las empresas que ya estaban sujetas a requisitos de información no financiera introducidos por la Directiva sobre información no financiera. Para junio de 2024, la Comisión emitirá normas sectoriales específicas, normas proporcionadas para las pymes cotizadas y normas para empresas de terceros países[84].

Cabe destacar que las NEIS representan un avance importante en el camino de integración de la diversidad de estándares de reportabilidad mediante los que reportan las empresas de la Unión Europea. Estas nuevas normas buscan alcanzar dos objetivos a este respecto:

> **Coherencia con el marco jurídico de la UE:** realizan modificaciones técnicas para garantizar una mejor armonización con otras disposiciones de la Directiva sobre reportabilidad y con otros actos legislativos pertinentes, por ejemplo, en relación con la Directiva sobre transparencia salarial y el registro europeo de emisiones y transferencias de contaminantes.

81 Comisión Europea (en línea). *Normas europeas de presentación de información en materia de sostenibilidad: primer conjunto.*

82 Comisión Europea. 2023. *Anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) .../... de la Comisión por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad,* 2.

83 Comisión Europea (en línea). *Normas europeas de presentación de información en materia de sostenibilidad: primer conjunto.*

84 Comisión Europea. 2023. *Anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) .../... de la Comisión por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad*

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Interoperabilidad con iniciativas mundiales de normalización: la Comisión y el EFRAG han seguido colaborando estrechamente con el Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes para garantizar un alto grado de interoperabilidad con las NEIS y, a la luz de este compromiso, se realizaron diversas modificaciones al proyecto de NEIS[85].

Además, las NEIS consideran en su formulación todos los tratados internacionales de Derechos Humanos, los Principios de Derechos Humanos para las Empresas y la Guía OCDE para empresas multinacionales.

El cuadro 5 a continuación, enumera los capítulos en los cuales se organizan las NEIS. Los que contienen referencias a cuestiones de género dentro de sus requerimientos son los relativos a personal propio, trabajadores/as de la cadena de valor y colectivos afectados, tal como están destacados en el cuadro. Los indicadores específicos de estas normas para la reportabilidad de datos y medidas para la igualdad de género en organizaciones se presentan en una tabla comparativa al final de este capítulo.

Cuadro 5.
Capítulos que organizan las NEIS

NEIS 1: Requisitos generales
NEIS 2: Información general
NEIS E1: Cambio climático
NEIS E2: Contaminación
NEIS E3: Recursos hídricos y marinos
NEIS E4: Biodiversidad y ecosistemas
NEIS E5: Uso de los recursos y economía circular
NEIS S1: Personal propio
NEIS S2: Trabajadores de la cadena de valor
NEIS S3: Colectivos afectados
NEIS S4: Consumidores/as y usuarios/as finales
NEIS G1: Conducta empresarial

85 Comisión Europea. 2023. *Anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) .../... de la Comisión por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.*

IV. 5. Normativas en Chile: NCH 3262 y NCG N°461-CMF

En las últimas décadas, Chile ha avanzado en materia de igualdad de género, mediante el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, y a través de políticas públicas destinadas a promover la incorporación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública y su participación económica. El año 2006, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), crea el Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género. A partir de esa experiencia, en el año 2012 se aprobó la Norma chilena (NCh) 3262 (actualizada en 2021) y el Sello Iguala-Conciliación[86].

Por otra parte, mediante la promulgación de la Ley 20820 en 2015, se crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, cuya labor es "colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres"[87]. Asimismo, le corresponde "velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes"[88].

Ese mismo año, se aprueba la Norma de Carácter General (NCG) N°386, que exige a los emisores de oferta pública fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero, registrar diversos indicadores de género en el Reporte de Sostenibilidad Anual. La actualización de esta norma en 2021, a través de la NCG N°461, integra una mayor cantidad de variables e indicadores que las empresas deben reportar en esta materia.

A continuación, se describen los elementos principales de la NCh 3262:2021 y de la NCG N°461 de la CMF. Los indicadores específicos de cada una de ellas se integran junto a las NEIS de la Unión Europea al final de este capítulo, en una matriz de análisis que considera las dimensiones e indicadores de género consideradas en este estudio.

a. Norma chilena (NCh) 3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La NCh 3262:2021 establece los requisitos que debe cumplir un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) en una organización. Comprende el conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional, cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado

86 Fundación ChileMujeres. 2020. *Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones,* 28.

87 Ley 20820, Art. 1 *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613*

88 Ley 20820, Art.2. *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613*

de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras[89]. De este modo, permite a las empresas identificar y visibilizar las brechas, barreras e inequidades de género presentes con el objetivo de generar acciones para abordarlas. Se trata de una estructura que se instala en la gestión de Recursos Humanos de la organización y permite una mejora continua[90].

La NCh 3262 fue desarrollada por el SERNAM en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización (INN), aprobada por el Consejo de este organismo en 2012 y posteriormente actualizada en 2021. Su estructura es compatible con las normas de sistemas de gestión NCh-ISO 9001, NCh-ISO14001 o NCh18001, facilitando así la integración entre sistemas de gestión utilizados al interior de la organización. Además, considera y reconoce la normativa internacional en materia de derechos humanos e igualdad de género a las que Chile adhiere[91].

Esta norma es de carácter voluntario y puede ser utilizada por la organización para aplicación interna y/o certificación. Así, una vez evaluada la conformidad del SIGIGC, las organizaciones podrán ser certificadas en el cumplimiento de la NCh 3262:2021. Posteriormente, pueden optar a la obtención del Sello Iguala-Conciliación, distinción que otorga el Gobierno de Chile, a través del SERNAMEG[92].

Al insertarse un SGIGC transversalmente en los procesos organizacionales, la voluntad expresa de la dirección de la organización de adherirse a esta práctica constituye un elemento fundamental para su puesta en marcha[93]. Además, requiere constituir un Comité de Género o Comité de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, que será el encargado de llevar adelante el trabajo del SIGIGC, liderando los procesos de elaboración de un diagnóstico para detectar las brechas de género al interior de la organización, el diseño de un plan de acción para disminuir y/o eliminar las brechas, la implementación de este plan de acción, la auditoría interna y la certificación[94].

La NCh 3262:2021 considera 14 ejes o dimensiones que son fundamentales para un SGIGC y que tienen que ver con procesos de gestión internos de la organización en relación al personal. El cuadro 6 detalla los ejes, tanto transversales como específicos, considerados en la NCh 3262:2021.

89 Fundación Chile Mujeres. 2020. *Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones,* 19.

90 SERNAMEG (en línea). *Norma chilena NCh 3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* Accedido el 15 de enero de 2024.

91 SERNAM. 2013. *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones,* 6-7.

92 *Ibid,* 7.

93 *Ibid,* 28.

94 Norma chilena NCh 3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Disponible en: *https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792*

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

Cuadro 6.

Ejes considerados en la NCh3262:2021 para un SGIGC

EJES TRANSVERSALES:
Capacitación en género
Tratamiento de reclamos relativos a situaciones inequitativas y discriminatorias
Infraestructura
Comunicación
EJES ESPECÍFICOS:
Reclutamiento y selección de personal
Participación en cargos de jefatura y toma de decisión
Desarrollo de carrera
Acceso a la capacitación
Prácticas de remuneración y compensación
Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de corresponsabilidad
Prevención y/o detección del acoso sexual
Prevención y/o detección del acoso laboral
Prevención, detección y derivación de la violencia de pareja
Salud Integral

Fuente: SERNAM. 2013. *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*

Cabe mencionar que la formulación específica de indicadores para cada eje y del propio plan de evaluación de avances, deberá responder a las características de cada organización y ser correspondiente al SIGIGC implementado. Está vinculado a la política y plan de acción definidos de acuerdo al diagnóstico y la realidad organizacional. Así, la norma no entrega un listado de indicadores estándares[95]. Sin embargo, existen dos guías de apoyo elaboradas por el SERNAMEG y el PNUD que entregan numerosos ejemplos y recomendaciones de gran utilidad para la aplicación de un SGIGC:

- Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un programa de certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género (PNUD, 2010).

95 SERNAM. 2013. *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*, 107.

- Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones (SERNAM, 2013).

Cuadro 7.

SIGIGC usados en América Latina y el Caribe

La experiencia en la región ha mostrado que los sistemas de certificación de los SIGIGC, a partir de los cuales se obtiene el "Sello de Igualdad de Género", son herramientas innovadoras para promover los derechos económicos y laborales, y la igualdad de oportunidades, de trato y resultado entre hombres y mujeres. Un grupo importante de países de la región exigen que una empresa auditora certifique que la organización cumple con todos los requisitos exigidos por el SIGIGC. El cuadro a continuación resume los sistemas de certificación para la igualdad de género en el ámbito laboral y/o sellos de igualdad de género en la región:

PAÍS	INSTRUMENTOS
Costa Rica	**Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG)**, del Instituto de las Mujeres (INAMU) y el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO).
México	**Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015** en Igualdad Laboral y No Discriminación, del INMUJERES, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía.
Chile	**Norma NCh3262 y Sello Iguala**, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) y el Instituto Nacional de Normalización (INN).
Uruguay	**Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género**, del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
Colombia	**Sello de Equidad Laboral Equipares,** del Ministerio de Trabajo y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
Cuba	**Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)**, del Ministerio de Agricultura, la Federación de Mujeres Cubanas y la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.
Honduras	**Sello de Equidad de Género y Norma para el Sistema de Gestión en Equidad de Género**, del Ministerio de Inclusión Social.
República Dominicana	**Sello de Igualdad RD NORDOM 775,** del Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Competitividad.
El Salvador	**Sello Iguales**, del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía e ISDEMU.
Panamá	**Sello de Igualdad de Género**, del Ministerio de Trabajo y de Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Fuente: Fundación ChileMujeres. 2020. Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones.

b. NCG N° 461: 2021 de la Comisión para el Mercado Financiero de Chile (CMF).

El año 2015 la Comisión para el Mercado Financiero de Chile (CMF) actualizó su normativa en materia de reportabilidad para los emisores de valores inscritos en el Registro de Valores y emitió la Norma de Carácter General ("NCG") N°386, la que incorporó la exigencia de un reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible en la Memoria Anual de los

emisores. Este reporte contempló indicadores de diversidad y brecha salarial en la organización. Luego, y atendiendo a las nuevas tendencias y exigencias respecto a reportabilidad, la CMF emitió en 2021 la Norma de Carácter General N°461, que incorpora nuevas temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo a la Memoria Anual[96].

La fuente legal del proyecto normativo está definida por las disposiciones contenidas en la ley orgánica de la Comisión, y por lo establecido en los artículos 46 y 74 de la Ley N°18.046 y en los artículos 9° y 10° de la Ley N°18.045, los cuales se refieren a exigencias sobre reportabilidad de información fidedigna y relevante al público en general. Conforme a lo establecido en los artículos 2°, 9° y 10° de la Ley N°18.045, y en la ley orgánica de la CMF, corresponde a la Comisión velar porque los emisores de valores provean a los inversionistas toda aquella información que un inversionista consideraría importante para sus decisiones de inversión[97]. Por esto, la memoria deberá ser puesta a disposición de los accionistas y del público en general en el sitio web de la entidad, siempre que cuente con tales medios[98].

La normativa obliga a los emisores de valores y a ciertas sociedades anónimas especiales a entregar más información respecto a su gobierno corporativo y definiciones estratégicas. En particular, la manera en que ese gobierno corporativo, al adoptar esas definiciones, incorpora distintos aspectos ambientales, sociales y de derechos humanos. La anterior exigencia, en el caso de los emisores de valores, responde a la creciente necesidad por ese tipo de información que tienen los y las inversionistas nacionales y extranjeros/as y el público en general para decidir en qué empresas estarán mejor protegidos sus intereses[99]. En ella, además, se incluyen una serie de mejoras a los indicadores de género, en la metodología para obtener los resultados de dichos indicadores y en la información que reportan las empresas[100].

De acuerdo a lo que declara la CMF, al establecer estas mayores exigencias, si bien se introducen costos relevantes a las entidades fiscalizadas, la normativa, en el caso de los emisores, está equiparando los estándares de información del mercado de valores local a aquellos que son exigidos por los y las inversionistas y que han ido adoptándose a nivel internacional, y en el caso de las sociedades anónimas especiales, contribuyendo al conocimiento que tiene la Comisión respecto a las definiciones y respuestas estratégicas adoptadas por la entidad para el año respectivo[101]. Para la definición de los requerimientos de reportabilidad establecidos en la NCG N°461, se consideraron los principios en materia de finanzas sostenibles y los estándares de divulgación de información ESG más relevantes aplicables a los emisores de valores. Así, se basa en los estándares de sostenibilidad internacional y mayormente utilizados en Chile y el mundo. El cuadro 8 a continuación enumera los principales estándares referidos.

96 CMF 2021. *Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual.* Noviembre 2021, 5.

97 *Ibid.* 5

98 *Ibid.* 47.

99 *Ibid.* 71.

100 Fundación ChileMujeres. 2020. *Manual para la integración de indicadores de Género en la gestión de empresas y organizaciones,* 29.

101 CMF 2021. *Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual.* Noviembre 2021, 72.

Cuadro 8.

Estándares de sostenibilidad considerados en la elaboración de la NCG N°461 - CMF

A. PRINCIPIOS DE FINANZAS SOSTENIBLES:
a.1. Principios de la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente ("UNEPFI" por su sigla en inglés):
Principios de Inversión Sostenible (PRI, por sus siglas en inglés)
Principios para la Sostenibilidad en Seguros (PSI, por sus siglas en inglés)
Principios para la Banca Responsable (PRB por sus siglas en inglés)
a.2. Principios de bonos sostenibles:
Asociación Internacional de Mercados de Capital (ICMA por sus siglas en inglés): Principios de Bonos Verdes y Principios de Bonos Sociales.
Iniciativa de Bonos Climáticos (CBI por sus siglas en inglés)
B. ESTÁNDARES DE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN, ENTRE LOS QUE DESTACAN:
Reporte Integrado: International Integrated Report Council (IIRC)
Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)
Global Reporting Initiative (GRI)
Sustainability Accounting Standards Board (SASB);
Estándares del World Economic Forum (WEF)
Entre ellos, el IIRC y el TCFD están desarrollados como marcos de referencia para el reporte corporativo, mientras que el foco de GRI y SASB está en la presentación de indicadores o métricas específicas por tópico de información ESG. A pesar de la especificidad de cada uno de estos estándares y del hecho que han surgido por separado, se observa que pueden resultar complementarios.

Fuente: Comisión para el Mercado Financiero (CMF). 2021. Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual. Noviembre 2021, 15.

Cabe mencionar que, al igual que las NEIS europeas, la aplicación de esta normativa será gradual, dependiendo del tamaño de las empresas que reporten. Así, las sociedades anónimas abiertas con activos consolidados que superen los 20 millones de UF, para el ejercicio 2022, debieron reportar en marzo de 2023. Por su parte, las sociedades anónimas abiertas con un millón de UF en activos consolidados para el ejercicio 2023, deben reportar en marzo de 2024. Por último, los bancos, compañías de seguros, bolsas de valores, bolsas de productos, empresas de depósito y custodia de valores,

sociedades administradoras de sistemas de compensación y liquidación de instrumentos financieros, administradoras generales de fondos y el resto de las entidades inscritas en el Registro de Valores desde el ejercicio 2024, deben reportar en marzo de 2025[102].

El cuadro 9 resume las principales dimensiones de género que indica reportar a las empresas la NCG N°461 - CMF.

Cuadro 9.

Dimensiones de género en la NCG N°416 – CMF

Participación de las mujeres en el gobierno corporativo y la dotación de personas
Formalidad laboral
Equidad salarial
Acoso laboral y sexual
Permiso postnatal
Capacitación y beneficios
Otros asociados a indicadores por tipo de industria (uso de estándares internacionales de sostenibilidad)

Fuente: Comisión para el Mercado Financiero (CMF). 2021. Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual. Noviembre 2021.

IV. 6. Análisis de las principales normativas a la luz de las dimensiones e indicadores de género del estudio

A continuación, se realiza un análisis comparado de las tres principales normas revisadas en este capítulo (NEIS, NCG N°461 y NCh 3262), de acuerdo a las dimensiones e indicadores definidas como transversales a este estudio. Se hace necesario notar que tanto las NEIS como la NCG 461, al estar enfocadas en la reportabilidad en relación a la sostenibilidad, requieren mayormente el reporte de datos organizacionales desglosados por género, que la presencia de metas o planes de futuro. Adicionalmente, si bien preguntan por la existencia de políticas en materias de igualdad de género, éstas no se evalúan ni auditan. La NCh 3262, en cambio, al ser una certificación específica de un sistema de gestión de igualdad de género organizacional, evalúa la calidad de políticas, planes y acciones al interior de las organizaciones. Más aún, esta norma requiere la implementación de sistemas de planificación, monitoreo y mejora continua, debiendo entregar la organización en cuestión, documentación afín a ello (políticas, manuales, procedimientos). Por lo anterior, hay diferencias en el énfasis y los indicadores utilizados por estas tres normativas analizadas.

102 CMF 2021. *Informe Final. Incorpora Temáticas de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo en la Memoria Anual. Noviembre 2021,* 46.

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

De acuerdo al análisis realizado, las dimensiones que más se abordan en las tres normas, son la *Participación de mujeres en distintos niveles de la organización*, las *Remuneraciones y compensaciones* (sobre todo brecha salarial), la *Capacitación, la Adaptabilidad laboral*, la *Corresponsabilidad parental* y el *Acoso laboral y sexual*. Cabe mencionar que, en esta última dimensión, la NCh 3262 requiere asegurar que se toman medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar, además de las referidas a acoso al interior de la organización. Respecto a la *Participación de mujeres en la organización*, la NCh 3262 enfatiza medirla también en puestos que no son ocupados tradicionalmente por mujeres y generar planes para incorporarlas en ellos.

En relación con el *Compromiso de la organización*, sólo la NCh 3262 requiere un compromiso explícito de la organización para la igualdad de género, estableciendo políticas, estrategias y planes de acción. Las NEIS, en cambio, se refieren a políticas para promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en la empresa y asegurar la no discriminación basada en ninguna condición personal, dentro de las que incluye el sexo. Aun así, no requiere de una política específica para la igualdad de género.

Respecto a las dimensiones de *Reclutamiento y selección* y *Desarrollo de carrera*, tanto las NEIS como las NCh 3262 requieren que las organizaciones presenten políticas y/o procedimientos. Sin embargo, no exigen presentar tasas que den cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres en esas dimensiones. En cuanto a la *Discriminación*, tanto las NEIS como la NCh 3262 abordan esta dimensión, considerando casi la totalidad de sus indicadores propuestos para este estudio. La NCG N° 461, por su parte, no menciona la discriminación como categoría de reporte.

Salvo la NCh3262, las otras dos normas no se refieren a la dimensión de *Marketing y comunicaciones* sin sesgos de género. Lo mismo respecto a la dimensión de *Salud, Seguridad e Infraestructura*, en la que la NCh3262 requiere que la organización tenga servicios higiénicos y elementos de protección personal adecuados para mujeres. Si bien no pide reportar enfermedades laborales y tasas de accidente por sexo, según esta norma las empresas sí deben asegurar que se implementen programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociadas a su sexo.

Por último, las dimensiones de *Cadena de Suministro* y *Comunidad* son las menos abordadas en las tres normas analizadas, debido a que su foco está en la igualdad de género al interior de la organización. Respecto de la primera, la NCG N°461 solo requiere reportar la existencia de una política de subcontratación y el número de proveedores en general, pero no incluye el componente género. Las NEIS, por su parte, en la Norma S2: Trabajadores de la cadena de valor, requiere que las organizaciones evalúen los riesgos y los potenciales impactos positivos y negativos de la actividad en los proveedores en general, ejemplificando en un par de ocasiones con el componente género. Sin embargo, no exige una política ni acciones específicas de género en la cadena de suministro. Respecto a la dimensión de *Comunidad*, las NEIS en su Norma S3 se centra en evaluar y gestionar posibles impactos en colectivos afectados por la operación de la empresa, dentro de los

cuales enuncia sólo a modo de ejemplo, a las mujeres que son parte de la comunidad. Sin embargo, no releva el género como categoría específica de impacto en esta sección. La NCh 3262, por su parte, no se refiere a *Cadena de Suministro* ni a *Comunidad* como dimensiones de gestión para la igualdad de género.

La tabla 7 a continuación, detalla los indicadores y dimensiones presentes en las tres normas analizadas en esta sección.

Tabla 7.
Análisis de dimensiones e indicadores de género presentes en normativas

DIMENSIÓN	INDICADORES	NEIS	NCG Nº461	NCh 3262
		CRSD, Unión Europea	CMF, Chile	INN, Chile
1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	a. Compromiso de la alta dirección para la igualdad de género			X
	b. Política de igualdad de género	X		X
	c. Estrategia de igualdad de género			X
2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DISTINTOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN	a. Participación general por sexo	X	X	X
	b. Directorio y cargos de liderazgo por sexo	X	X	X
	c. Cargo por sexo	X	X	X
	d. Tipo de jornada por sexo	X	X	
	e. Tipo de contrato por sexo	X	X	
	f. Metas o planes para aumentar presencia de mujeres	X		X
3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	a. Políticas y/o procedimientos para selección sin sesgos	X		X
	b. Tasa de contratación por sexo			
4. DESARROLLO DE CARRERA	a. Políticas y/o procedimientos para promoción sin sesgos	X		X
	b. Tasa de promoción por sexo			
	c. Tasa de permanencia/rotación por sexo			
	d. Tasa de deserción por sexo			
	e. Programas, coaching o tutorías para que mujeres accedan a puestos de liderazgo			
5. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN	a. Políticas y/o procedimientos para capacitación sin sesgos	X		X
	b. Datos de capacitación por sexo	X	X	
6. REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES	a. Brecha salarial	X	X	X
	b. Políticas de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor	X	X	X
	c. Planes y/o metas para reducir brechas salariales	X	X	X
	d. Políticas de compensaciones		X	X
7. ADAPTABILIDAD LABORAL	a. Teletrabajo	X	X	X
	b. Flexibilidad horaria	X	X	X
	c. Adaptabilidad para personas con responsabilidades familiares	X	X	X
8. CORRESPONSABILIDAD PARENTAL	a. Políticas y/o procedimientos para la corresponsabilidad	X	X	X
	b. Datos cantidad de padres y madres			
	c. Post natal madre	X	X	
	d. Post natal padre	X	X	X
	e. Post natal parental	X	X	X
	f. Sala cunas y otros beneficios de apoyo al cuidado	X		
	g. Uso de post natal, sala cuna y otros beneficios de apoyo al cuidado		X	X
	h. Cuidado de hijos/as enfermos/as	X		
9. ACOSO LABORAL y SEXUAL	a. Capacitación en acoso laboral y sexual		X	X
	b. Políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar acoso laboral y sexual	X	X	X
	c. Canales de denuncia	X	X	X
	d. Cantidad de denuncias y resolución de casos de acoso	X	X	X
	e. Sanciones aplicadas a la organización por casos de acoso	X		X
	f. Apoyo a víctimas de acoso laboral y sexual	X		X
10. DISCRIMINACIÓN	a. Políticas para prevenir y gestionar la discriminación	X		X
	b. Canales de denuncia	X		X
	c. Cantidad de casos de discriminación y su resolución	X		X
	d. Sanciones aplicadas a la organización por casos de discriminación	X		
	e. Remediación	X		X
11. MARKETING Y COMUNICACIONES	a. Políticas y/o protocolos de comunicación interna sin sesgos			X
	b. Políticas y/o protocolos de comunicación externa y marketing sin sesgos			

IV. Exigencias normativas y legales para la medición de género en el trabajo

DIMENSIÓN	INDICADORES	NEIS	NCG Nº461	NCh 3262
		CRSD, Unión Europea	CMF, Chile	INN, Chile
12. SALUD, SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA	a. Enfermedades laborales por sexo			
	b. Tasa de accidentes por sexo			
	c. Vestidores y servicios higiénicos diferenciados			X
	d. Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados a ambos sexos			X
	e. Salas de lactancia			
13. CADENA DE SUMINISTRO	a. Compromisos de igualdad o metas de género en la base de proveedores			
	b. Participación de empresas de propiedad de mujeres en la base de proveedores			
	c. Igualdad de género en las políticas de proveedores			
	d. Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro desglosado por género			
14. COMUNIDAD	a. Política de respeto de derechos de mujeres y niñas en comunidades donde opera			
	b. Asegura igual participación de mujeres y hombres en consulta a comunidades	X		
	c. Evalúa impactos diferenciados por género durante evaluaciones de impacto social			
	d. Entrenamiento para mujeres emprendedoras	X		
	e. Número de beneficiarios/as de proyectos comunitarios por género			
	f. Metas de impacto para mujeres y niñas en el desarrollo de proyectos comunitarios			
	g. Programas CTMI			

Fuente: elaboración propia

V. **Instrumentos** para la medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

Existe una gran diversidad de instrumentos que tienen como objetivo medir brechas de género en las organizaciones, así como los planes y acciones que se adoptan para superarlas. Este capítulo presenta una recopilación de ocho instrumentos vastamente utilizados, tanto a nivel internacional como en Chile, para este cometido. Algunos son índices, otros, herramientas de diagnóstico y/o gestión para la igualdad de género. Asimismo, unos son instrumentos diseñados para las empresas de todos los sectores, mientras otros, lo son para el sector energético en particular. El cuadro 10 a continuación enumera los instrumentos de medición de género utilizados como referencia para este estudio.

Cuadro 10.

Instrumentos para la medición de la igualdad de género en organizaciones

a. Herramienta Empresarial de Género WEP, ONU mujeres

b. Plataforma indic@iguala, PNUD

c. Índice de Igualdad de Género de Bloomberg

d. Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género, Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo de Australia (WGEA)

e. Herramienta de Autoevaluación, Equalby30

f. Instrumento ChileMujeres, Fundación ChileMujeres

g. Encuesta de Auto-diagnóstico, Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile

h. Energía + Mujer, Ministerio de Energía de Chile

El capítulo presenta una descripción de cada instrumento y luego realiza un análisis comparado de las categorías e indicadores comprendidos en cada uno, con las dimensiones utilizadas en este estudio. Cabe mencionar que el análisis se basó sólo en información abierta y disponible de cada herramienta. De todos los instrumentos analizados, la Plataforma indic@iguala solo dispone de información general sobre las dimensiones que mide, con su descripción y ejemplos de indicadores, pero no hay acceso público a los indicadores específicos por cada una de ellas, debido a que se requiere de un registro y pago como organización usuaria de la herramienta.

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

V.1. Descripción de los instrumentos

a. Herramienta Empresarial de Género WEP, ONU Mujeres

La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Herramienta Empresarial de Género WEP)[103] es una herramienta diseñada para ayudar a las empresas alrededor del mundo a evaluar la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Ayuda a las empresas a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género.

La Herramienta Empresarial de Género WEP se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo, cubriendo la igualdad de género en temas de Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado y Comunidad. Estas preguntas se basan en la práctica y realidad empresarial y en normas e indicadores internacionales. Los temas cubiertos por la evaluación incluyen: compromiso con una estrategia de igualdad de género, igualdad salarial, reclutamiento, apoyo a los padres y cuidadores, salud de las mujeres, la cadena de suministro, y la promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la compañía. Cada pregunta se organiza de acuerdo con un marco de gestión, que orienta a las empresas de todos los tamaños en el proceso de comprometerse formalmente, implementar, evaluar, y comunicar el progreso.

Esta herramienta utiliza una plataforma en línea que ayuda a las empresas a evaluar las actuales políticas y programas, a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales. Los resultados se entregan en un formato conciso y concreto para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas que requieren mayor atención.

La herramienta está basada en los principios WEP (Women Empowerment Principles por sus siglas en inglés), los cuales son:

1. Dirección que promueva la igualdad de género
2. Igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación
3. Salud, seguridad y prevención de violencia
4. Educación y entrenamiento
5. Desarrollo de empresa, cadena de suministro y prácticas de marketing
6. Liderazgo y compromiso con la comunidad
7. Transparencia, medición y reporte

103 *https://weps-gapanalysis.org/*

b. Plataforma indic@igualdad, PNUD

La Plataforma indic@igualdad[104] es un sistema de indicadores de igualdad de género para empresas que busca caracterizar, cuantificar y proveer evidencia respecto al grado de igualdad y las brechas de género que existen en el lugar de trabajo. Ayuda a establecer una línea de base, definir objetivos basados en indicadores de igualdad de género y supervisar el progreso en la evolución de las brechas de género. De este modo, sirve de insumo clave para la construcción de un diagnóstico organizacional de género, así como de un plan de acción para la igualdad de género que aborde las brechas identificadas.

Esta herramienta evalúa 9 pilares o dimensiones:

1. Perfil de la organización y productividad
2. Perfil del personal
3. Reclutamiento, selección y contratación
4. Desarrollo profesional y desempeño
5. Remuneración
6. Prevención del acoso sexual y laboral
7. Conciliación de la vida familiar, laboral y social con corresponsabilidad
8. Marketing y comunicaciones
9. Cadena de suministro

El instrumento integra información cualitativa y cuantitativa que proviene de tres fuentes de información: un formulario de información básica de la empresa, un cuestionario de autodiagnóstico de igualdad de género (59 preguntas) y una encuesta de opinión del personal sobre la igualdad de género en la organización (29 preguntas). En base a esta información, la plataforma entrega tres reportes y un índice:

1. Reporte del cuestionario de autodiagnóstico
2. Reporte de la encuesta de opinión del personal
3. Índice de Igualdad de Género (GEI): índice que agrega los resultados obtenidos para 52 indicadores contenidos en cada uno de los componentes o pilares de análisis del sistema. Es un índice de 0 a 100%, que asigna el mismo peso relativo a todos los indicadores contenidos en un pilar, y asigna el mismo peso

104 *https://www.gendersealprivatesector.org/es/plataforma/*

relativo a todos los pilares. Cuando el indicador se sitúa en el valor de referencia óptimo definido para el indicador asigna un valor de 100 y va disminuyendo hasta llegar a cero a medida que el desempeño del indicador se aleja del óptimo.

4. Reporte de brechas de género: en base a la información completada por la organización en la plataforma, se genera este reporte de brechas automatizado que integra el conjunto de KPIs de impacto sobre la igualdad de género. El reporte muestra el resultado obtenido para el Índice de Igualdad de Género y entrega una vista panorámica de todos los indicadores que permitirá a la empresa identificar con el sistema de semáforo de colores los indicadores con buen desempeño (verde), intermedio (amarillo) y negativo (rojo). Presenta un resumen para cada pilar o componente con los resultados obtenidos por el Índice de Igualdad de Género, que utiliza un diagrama de araña para graficar los indicadores y sitúa cada indicador en una escala de 0 a 100%.

c. Índice de Igualdad de Género de Bloomberg

El Índice de Igualdad de Género (GEI por sus siglas en inglés) de Bloomberg tiene por objetivo seguir el desempeño de las empresas que cotizan en bolsa comprometidas con ofrecer transparencia en sus informes de datos desglosados por género. La cobertura ambiental, social y de gobierno (ESG por sus siglas en inglés) de Bloomberg abarca información de más de 11.700 empresas globales. El GEI ayuda a dar transparencia a las prácticas y políticas relacionadas con el género en las empresas que cotizan en bolsa en todo el mundo, aumentando la amplitud y la profundidad de los datos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) disponibles para los inversionistas[105].

La selección de los índices considerados en esta herramienta está determinada por los datos de puntajes enviados voluntariamente a través del Marco de Referencia de Bloomberg para cuestiones de género ("Marco de GEI"). Éste es un método estandarizado que se usa a nivel mundial para adquirir datos integrales sobre asuntos de género en el lugar de trabajo. El marco de GEI define un conjunto de métricas que se emplea para determinar el progreso de una empresa hacia la representación igualitaria entre géneros en todos los niveles de la organización, el compromiso con los objetivos de igualdad de género, las políticas en vigor para reducir el impacto de las responsabilidades y las tensiones familiares en el lugar de trabajo, y el progreso hacia el impacto positivo sobre las mujeres fuera de la base de trabajadores/as[106].

105 Bloomberg. 2023a. *Bloomberg Equality Index. Key Performance Indicators.*

106 Bloomberg. 2023b. *Gender Reporting Framework. Bloomberg Gender Equality Index 2023,* 4.

El Marco de Referencia de GEI captura datos sociales en cinco áreas de la empresa, ponderados de acuerdo con las siguientes proporciones para la obtención de un índice final:

1. Liderazgo y canalización de talento: 25%
2. Igualdad de remuneración y paridad de remuneración entre géneros: 25%
3. Cultura inclusiva: 30%
4. Políticas contra el acoso sexual: 10%
5. Imagen de la marca: 10%

La herramienta incluye más de 70 métricas, cada una asignada a uno de estos cinco pilares. Cada puntuación de pilar tiene un máximo del 100% y se determina dividiendo el número de puntos obtenidos por el total de puntos posibles. La puntuación de GEI se mide en una escala de 0 a 100%, siendo el 100% una puntuación perfecta[107].

Las empresas tienen un periodo de cuatro meses para revisar los estándares actualizados y declaran los datos directamente a Bloomberg, conforme al marco de referencia de GEI para complementar sus informes anuales para el año fiscal anterior.

d. Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género, Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo de Australia (WGEA).

La Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género[108] (Gender Equality Diagnosis Tool, por sus siglas en inglés) de la Agencia de Igualdad de Género en el Trabajo de Australia (WGEA por sus siglas en inglés) es un instrumento que busca ayudar a analizar el estado de la igualdad de género e identificar brechas de género dentro de las organizaciones. El proceso de diagnóstico implica responder preguntas de 'sí' o 'no' en 17 áreas o focos de igualdad de género:

1. Alineación estratégica de la igualdad de género y las prioridades comerciales.
2. Liderazgo y responsabilidad.
3. Equidad salarial de género.
4. Composición de género en la fuerza laboral.
5. Apoyo para el cuidado.

107 Bloomberg. 2023c. *Metodología del Índice de Igualdad de Géneros. Bloomberg Gender Equality Index 2023.*

108 Workplace Gender Equality Agency, Australia. 2019. *Gender Equality Diagnostic Tool.*

6. Integración de trabajo flexible.
7. Prevención de acoso y discriminación de género, acoso sexual y *bullying*.
8. Apoyo a trabajadores/as que experimentan violencia doméstica y familiar.
9. Desarrollo profesional, redes, mentoría, patrocinio.
10. Aplicación de una perspectiva de género a todas las políticas y estrategias.
11. Contratación, selección y promoción.
12. Gestión del talento y planificación de sucesión.
13. Capacitación en igualdad de género en el lugar de trabajo.
14. Aplicación de una perspectiva de igualdad de género a las operaciones cotidianas.
15. Aplicación de una perspectiva de igualdad de género al empleo temporal, contractual y por tareas.
16. Impulsar el cambio más allá del lugar de trabajo.
17. Aplicación de una perspectiva de igualdad de género en fusiones, adquisiciones y reestructuraciones.

La herramienta entrega una rúbrica de puntuación para cada pregunta, en la que una respuesta afirmativa suma 1 punto y una negativa, 0 puntos. Para cada área de igualdad de género, se suman los puntos de las respectivas preguntas, lo que arroja el nivel en el que se encuentra la organización:

1: cumple con los requisitos mínimos

2: es activa

3: es estratégica

4: tiene prácticas líderes en abordar la igualdad de género

Asimismo, se realiza una puntuación general, siguiendo las mismas categorías, donde las organizaciones que obtienen 19 puntos o menos, están en el nivel de cumplimiento de requisitos mínimos, las que obtienen entre 20 y 87 puntos, se consideran activas, las que tienen entre 88 y 183 puntos son estratégicas y más de 184 puntos se considera como de prácticas líderes.

Las organizaciones están llamadas a utilizar la herramienta de diagnóstico junto con la Guía para una Estrategia de Igualdad de Género[109], que apoya en el desarrollo de una estrategia para abordar las desigualdades visibilizadas en el diagnóstico.

109 Workplace Gender Equality Agency, Australia. 2019. *Gender Equality Strategy Guide.*

e. Herramienta de Autoevaluación, Equal by 30

La Campaña *Equal by 30* forma parte de la *Iniciativa de Igualdad en la Transición Energética*, que trabaja para acelerar la igualdad de género y diversidad en la transición hacia energías limpias y para cerrar la brecha de género para el año 2030. Es una iniciativa conjunta del Ministerio de Energía Limpia (Clean Energy Ministerial, CEM, por sus siglas en inglés) y la Agencia Internacional de Energía (International Energy Agency, IEA, por sus siglas en inglés). Chile es parte de esta campaña, junto a otros 15 países[110].

Equal by 30 es un compromiso público de organizaciones del sector público y privado para trabajar hacia las llamadas "3E" en el sector de energías renovables: igualdad salarial, igualdad de liderazgo e igualdad de oportunidades para las mujeres. La campaña busca generar un impulso y compromiso sólidos por parte de gobiernos, la industria y otros actores del sector energético para implementar acciones que aceleren la participación de las mujeres en el sector de energía limpia y lograr la meta de equidad de género (ODS 5) para 2030.

La Herramienta de Autoevaluación[111] (Self-assessment Tool en inglés) propuesta por *Equal by 30*, es una herramienta de autodiagnóstico, voluntaria y confidencial, que tiene como objetivo realizar una revisión interna para ayudarle a entender a una organización en qué aspectos está destacando y en qué áreas hay espacio para mejorar. Recopila información de 7 pilares o dimensiones referidas a la igualdad de género:

1. Igualdad salarial.
2. Liderazgo equitativo.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Cultura inclusiva.
5. Gestión justa.
6. Desarrollo profesional.
7. Seguridad/acoso en el lugar de trabajo.

Para cada dimensión, entrega preguntas sobre el nivel de compromiso de la organización, la existencia de procesos y medidas internas sobre acciones que busquen cerrar las brechas de género en esa dimensión, su grado de implementación, la transparencia y responsabilidades en la materia.

110 *https://www.equalby30.org/*

111 Equalby30, en línea. *Self-Assessment Tool for inclusion, diversity, equity and accessibility actions*

f. Instrumento ChileMujeres, Fundación ChileMujeres

Fundación ChileMujeres es una organización sin fines de lucro que trabaja por la igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres en Chile, mediante políticas públicas y empresariales, teniendo como base la convicción de que la autonomía económica es la puerta hacia la plena libertad, la generación de evidencia y dignidad de las mujeres, en un país donde menos de la mitad de ellas puede acceder a un trabajo remunerado[112].

El Instrumento ChileMujeres[113] es la herramienta desarrollada en base a indicadores y al marco legal chileno que trabaja con las empresas el adecuado uso de la legislación chilena y mejoras de sus cifras, políticas, prácticas y cultura en igualdad de género. Consta con un total de 124 preguntas, distribuidas en las siguientes 7 dimensiones:

1. Participación de mujeres según cargos.
2. Corresponsabilidad parental.
3. Diversidad e inclusión.
4. Adaptabilidad laboral.
5. Acoso sexual, acoso laboral y violencia en el lugar de trabajo.
6. Selección, desarrollo y promoción de personas.
7. Brecha salarial.

Las preguntas se homologan a la NCG N°461 de la CMF (en la cual Fundación ChileMujeres aportó participando en las dos consultas públicas de la norma) profundizando en la información solicitada a la empresa con el propósito de conocer sus fortalezas y desafíos.

A través de una plataforma virtual, las empresas responden las preguntas para luego las respuestas ser analizadas por ChileMujeres como insumo en la elaboración de un informe con sus resultados, con comparación de sus indicadores con su rubro, con sugerencias de mejoras y con capacitación para su implementación.

Adicionalmente, la Fundación cuenta con el **Instrumento ChileMujeres de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, el que tomó como insumo principal la Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (Ley Karin), que entra en vigencia el 1 de agosto de 2024, y también considera el Convenio 190 de la OIT.

112 *https://www.chilemujeres.cl/*

113 Fundación ChileMujeres. 2023. *Instrumento ChileMujeres.*

g. Encuesta de Autodiagnóstico, Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Chile

La Iniciativa de Paridad de Género (IPG) es una plataforma público-privada impulsada por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que surge el 2012 como un programa de intervención en un grupo de países y que tiene como objetivo el generar instancias para corregir las brechas de género en el mercado del trabajo. Chile conformó la IPG el 2016, gracias a una alianza entre el WEF y el BID, el Gobierno, el sector privado y la sociedad civil. En la IPG-Chile está el compromiso de avanzar en el cierre de las brechas de género a través de políticas públicas y organizacionales, adhiriéndose las empresas de manera voluntaria.

Las empresas que se integran a la IPG se comprometen a ejecutar una serie de acciones en cinco etapas:

1. Adhesión (firma de compromiso).
2. Encuesta de autodiagnóstico (línea base).
3. Reporte IPG (resultados encuesta en comparación).
4. Plan de Acción IPG (acciones y metas para cerrar brechas de género detectadas).
5. Informe de avance (nueva medición).

La encuesta de autodiagnóstico que comprende la etapa 2, se enfoca en tres dimensiones:

1. Participación laboral femenina.
2. Presencia de mujeres en altos cargos.
3. Brecha salarial de género.

El instrumento recoge información tanto cualitativa (respecto a las políticas y prácticas con enfoque de género implementadas en la empresa), como cuantitativa (información sobre la dotación de personas). Además, tiene una versión exhaustiva (información cualitativa y cuantitativa) y una esencial (sólo información cuantitativa)[114].

La información se analiza mediante un índice que resume en una variable cuantitativa la cantidad de medidas que se están tomando dentro de la empresa y el impacto que tienen. Este índice opera mediante la suma de puntajes que son asignados a cada política, medida o mecanismo, el cual depende del impacto o alcance. Por ejemplo, a una medida de alto impacto en corregir la brecha salarial de género (políticas de fijación de salarios dentro de bandas salariales) se asignan 10 puntos, mientras que a una de bajo impacto (informar a los grupos de interés sobre la política salarial) se le

114 IPG-Chile. 2017. *Instructivo general. Aplicación de la Encuesta de Autodiagnóstico IPG-Chile.*

asignan 5 puntos. Así, se distingue a las empresas según el nivel de involucramiento alcanzado en cuanto a las políticas y acciones impulsadas dentro de sus organizaciones, ordenado el nivel de compromiso en tres categorías: alto, medio o bajo. Por tanto, este índice permite analizar los indicadores comparando el nivel de involucramiento en el desafío de avanzar en la equidad.

Con dicha información, se convoca a las organizaciones a diseñar estrategias de mejoramiento institucional que permitan avanzar en la equidad entre hombres y mujeres. La Encuesta de Autodiagnóstico no solo registra las características de las empresas en las variables definidas, sino que también permite saber si actualmente las organizaciones están tomando algún tipo de medida para corregir las brechas de género que eventualmente se presentan[115].

h. Plan Energía + Mujer, Ministerio de Energía de Chile

Energía + Mujer[116] es una iniciativa que ha dado paso al diseño e implementación de un "Plan Público-Privado" -de carácter voluntario- de la industria energética chilena y su cadena de suministro, con miras a resolver -a partir de un trabajo sistemático- las barreras y brechas de género que permitan incorporar más talento femenino al sector, pues sólo un 23% de mujeres forman parte de él a nivel nacional.

Esta iniciativa se ha transformado en un Modelo de Gestión que actualmente se replica en otros sectores masculinizados y tributa al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 5, "Igualdad de Género" al año 2030 de las Naciones Unidas. Se plantea a partir de un trabajo gradual, considera un análisis anual y agregado en cuanto a sus progresos y su foco radica en generar cambios estructurales y culturales progresivos en esta perspectiva, para hacer de la industria energética una más diversa y competitiva.

El Plan Público-Privado "Energía +Mujer" cuenta con 10 ejes, 14 medidas y 40 acciones específicas, y tanto su adhesión como su ejecución es de carácter voluntario. Es la institución adherente la que define los ejes, medidas y acciones que compromete internamente, su nivel de ambición, y alcance. Así, este plan provee un marco priorizado para la acción, donde cada adherente puede definir los ámbitos de gestión donde pretende elevar sus desempeños, de forma progresiva, y acorde a sus propios desafíos corporativos.

Los ejes del Plan Energía + Mujer son:

1. Gestión estratégica
2. Participación e inserción en el sector de energía

115 Comunidad Mujer. 2019. *IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género.* Boletín 45, Serie Comunidad Mujer.

116 *https://energia.gob.cl/Energ%C3%ADam%C3%A1sMujer*

3. Trayectoria laboral
4. Promoción del liderazgo diverso en jefaturas y gerencias
5. Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
7. Violencia, salud, seguridad e higiene
8. Gobernanza
9. Comunidad
10. Cadena de proveedores

El Ministerio de Energía provee la necesaria coordinación y articula asistencia técnica, de forma tal que todos los adherentes al plan conozcan métodos, herramientas, casos de éxito y/o buenas prácticas que adaptar y/o adoptar, así como cada año consolida los progresos relevantes que se dan a conocer a través de un anuario de carácter público.

V.2. Análisis de los instrumentos a la luz de las dimensiones e indicadores definidos en el estudio

En términos generales, el reporte de datos cuantitativos desagregados por sexo es utilizado como medio fundamental para la medición de brechas de género. Esto está considerado en todos los instrumentos y en la gran mayoría de las dimensiones. Así también lo es la presencia de políticas, procedimientos y medidas específicas para superar las brechas y alcanzar la igualdad de género en las organizaciones.

Cabe mencionar a este respecto que algunos instrumentos evalúan la presencia de una política general de igualdad de género en la organización, que comprende de manera global todas las dimensiones y se complementa con metas, planes y procedimientos específicos para cada dimensión. Y otros, en cambio, evalúan la presencia de políticas específicas para ciertas dimensiones, tales como políticas para reclutamiento, capacitación y promoción sin sesgos, o políticas para prevenir y gestionar el acoso sexual y laboral, entre otras.

En cuanto a la dimensión *Compromiso de la Organización con la Igualdad de Género*, la mitad de los instrumentos evalúa el compromiso de la alta dirección con esta materia y la existencia, tanto de una política como estrategia para la igualdad de género en la empresa. La Herramienta de Diagnóstico de WGEA Australia, además evalúa si existe un sistema de monitoreo y evaluación constante de la implementación de estos instrumentos.

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

Respecto a la *Participación de mujeres en los distintos niveles de la organización,* ésta es una de las dimensiones más frecuentes en los instrumentos analizados, principalmente la medición de brechas a partir de datos de las personas en la organización desagregados por sexo, sobre todo, en relación a los distintos puestos y con foco en cargos de liderazgo. La mayoría de los instrumentos también considera como acción en esta dimensión la existencia de metas o planes para aumentar la presencia de mujeres en en la organización. Tanto el Instrumento ChileMujeres como la Herramienta de Diagnóstico de WGEA Australia, además focalizan estos planes para incorporar mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Las dimensiones que también están presentes en todos los instrumentos tienen que ver con procesos de la gestión de personas. Estos se visualizan como fundamentales para promover la igualdad de género. Respecto al *Reclutamiento y Selección*, todos los instrumentos analizados requieren medir la presencia de políticas y/o procedimientos para una selección sin sesgos de género y todos, a excepción de uno, utilizan la tasa de contratación por sexo como dato fundamental para medir brechas de género a este respecto. La dimensión de *Remuneraciones y Compensaciones*, en tanto, también está presente en todos los instrumentos, considerando la medición de brecha salarial como clave para determinar desigualdades de género al interior de la organización y evaluando además, la presencia de planes o metas para reducirla, junto a políticas de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor.

En relación al *Desarrollo de Carrera*, todos los instrumentos miden la presencia de políticas y/o procedimientos para la promoción sin sesgos de género. El Índice de Igualdad de Género de Bloomberg y la Encuesta de Autodiagnóstico de IPG-Chile, además evalúan si hay políticas o planes específicos para la promoción de mujeres hacia puestos de liderazgo en la empresa. Una medida que la mayoría releva como fundamental para este efecto es la presencia de programas, coaching o tutorías específicos para mujeres. Respecto al indicador más utilizado para medir brechas en esta dimensión, la mayoría de los instrumentos consideran la tasa de promoción y, en menor medida, las tasas de deserción y de permanencia o rotación.

En cuanto a la dimensión de *Capacitación y Formación*, la mitad de los instrumentos analizados requieren datos de capacitación de los/as trabajadores/as desglosados por sexo y cinco de ellos evalúan la presencia de políticas y/o procedimientos de capacitación sin sesgos de género.

Las dimensiones de *Adaptabilidad Laboral* y *Corresponsabilidad Parental* también son consideradas en todos los instrumentos analizados, aunque con diferente énfasis y/o alcance. Los que consideran todos los indicadores de la primera dimensión - teletrabajo, flexibilidad horaria y adaptabilidad para personas con responsabilidades familiares- son la Herramienta Empresarial de Género WEP, la Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género de WGEA, el Instrumento ChileMujeres y la Encuesta de Autodiagnóstico de IPG-Chile. Respecto a la dimensión de *Corresponsabilidad Parental,* los indicadores más medidos son la existencia y uso de post natal maternal, paternal y parental. En tanto, sólo la mitad de los instrumentos evalúa la presencia de políticas y/o procedimientos específicos para la corresponsabilidad. Respecto

a prácticas o planes de apoyo al cuidado de hijos/as enfermos/as y la sala cuna y otros beneficios de apoyo al cuidado, estos son mencionados por la minoría de los instrumentos, así como los datos sobre la cantidad de padres y madres en la organización. Cabe destacar que, tanto para la dimensión de *Adaptabilidad Laboral*, como *Corresponsabilidad Parental*, los instrumentos que más indicadores evalúan son la Herramienta Empresarial de Género de WEP, el Instrumento ChileMujeres y la Encuesta de Autodiagnóstico de IPG-Chile.

La dimensión de *Acoso Laboral y Sexual* también está presente en todos los instrumentos analizados. El indicador más frecuente es la presencia de políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar ambas formas de acoso. La capacitación a las personas de la organización a este respecto también es un indicador frecuente (5 instrumentos lo consideran). Adicionalmente, la mitad de los instrumentos miden la cantidad de denuncias efectuadas a la empresa por casos de acoso y su resolución. La Herramienta WEP además mide la cantidad de sanciones aplicadas a la organización a este respecto y las medidas de apoyo a víctimas de acoso. La Herramienta de Diagnóstico de WGEA Australia, por su parte, incluye también el apoyo a las personas de la organización que son vícitimas de violencia intrafamiliar. Sólo dos instrumentos miden la presencia de canales de denuncia para estos casos.

Respecto a la dimensión *Discriminación*, ésta es considerada como categoría de medición en la mitad de los instrumentos, pero tomando en cuenta sólo el indicador de presencia de políticas para prevenir y gestionar la discriminación. La existencia de canales de denuncia y el reporte de la cantidad de casos asociados a discriminación es considerada por sólo dos instrumentos, y las acciones de remediación, sólo por uno. Cabe mencionar que algunos instrumentos (por ejemplo, el de ChileMujeres) sitúan el foco en Diversidad e Inclusión, en la que se aborda la discriminación desde un ángulo de una cultura organizacional que fomente un espacio libre de ella.

La dimensión de *Salud, Seguridad e Infraestructura* está presente en menor medida que las otras dimensiones en los instrumentos analizados, considerándola especialmente la Herramienta Empresarial de Género WEP, la Herramienta de Autoevaluación de *Equal by 30* y Energía + Mujer. Los ítems más evaluados son la existencia de vestidores y servicios higiénicos diferenciados, la disponibilidad de salas de lactancia y que los elementos de protección personal sean adecuados a ambos sexos (sobre todo la presencia de tallas adecuadas a la fisionomía femenina). Solo la herramienta WEP mide enfermedades laborales y tasa de accidentes por sexo. Cabe mencionar que Energía + Mujer evalúa la presencia de infraestructura laboral sensible al género como dimensión general, con acciones de carácter voluntario para las empresas, por lo que no detalla indicadores específicos.

Respecto a la dimensión de *Comunicación y Marketing*, cinco de los instrumentos evalúan la presencia de políticas y/o protocolos de comunicación externa y marketing sin sesgos de género y sólo tres miden la existencia de políticas y/o protocolos para la comunicación interna de la empresa sin sesgos.

La dimensión *Cadena de Suministro,* por su parte, está presente en cinco de los instrumentos analizados, siendo los indicadores más frecuentes la igualdad de género en las políticas de proveedores y la participación de empresas de propiedad de mujeres en la cadena de suministro, ambos presentes en la mitad de los instrumentos analizados. Además, dos de ellos evalúan el porcentaje de trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro desglosado por género. Tres instrumentos consideran también la existencia de compromisos de igualdad o metas de género en la base de proveedores. Cabe mencionar que Energía + Mujer considera la *Cadena de Suministro* como una dimensión específica, requiriendo de la presencia de medidas favorables y/o afirmativas de la organización que potencien la equidad de género en la cadena de proveedores. Sin embargo, las acciones que la empresa realice al respecto son voluntarias, por lo que no se pueden categorizar en los indicadores propuestos en este estudio.

Por último, en relación a la dimensión *Comunidad*, está presente en la mitad de los instrumentos analizados. Sin embargo, la Herramienta Empresarial de Género WEP es el único instrumento que evalúa todos los indicadores: existencia de una política de respeto de derechos de mujeres y niñas en las comunidades donde opera, asegurar igual participación de mujeres y hombres en las consultas a las comunidades, entrenamiento para mujeres emprendedoras locales y metas de impacto para mujeres y niñas en el desarrollo de proyectos comunitarios. Los demás instrumentos consideran sólo unos pocos indicadores. Por ejemplo, el índice de Bloomberg y Energía + Mujer evalúan la presencia de programas CTIM para mujeres. La Herramienta de Diagnóstico de WGEA Australia evalúa los impactos de la organización y sus proyectos en la comunidad, diferenciados por género. Por último, Energía + Mujer considera como específicamente otras medidas favorables y/o afirmativas que potencien la equidad de género en la comunidad, mediante acciones voluntarias de las empresas, por lo que no define indicadores específicos para ello.

En conclusión, el análisis de los ocho instrumentos seleccionados en este capítulo da cuenta de que existe una consideración transversal de la mayor parte de las dimensiones para medir la igualdad de género definidas en este estudio. Si bien los instrumentos tienen diversos alcances y objetivos (por ejemplo, unos son índices, otros se focalizan en reportabilidad y otros, en sistemas de gestión), se evidencia que las categorías y focos de medición son generalmente compartidos. La mayoría de los instrumentos sitúa el foco en los procesos de gestión de personas, especialmente en *Reclutamiento, Remuneraciones, Desarrollo de carrera y Participación de las mujeres en distintos niveles de la organización.* También se observa un énfasis en políticas y medidas para la *Adaptabilidad laboral,* la *Corresponsabilidad parental* y el *Acoso sexual y laboral*. Por último, las dimensiones menos consideradas son *Discriminación, Cadena de Suministro, Comunidad y Salud, Seguridad e Infraestructura.*

A continuación, la Tabla 8 presenta la matriz de análisis que detalla específicamente las dimensiones e indicadores presentes en los ocho instrumentos evaluados en este capítulo.

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

Tabla 8.

Análisis de dimensiones e indicadores de género presentes en instrumentos de medición

DIMENSIÓN E INDICADORES	Herramienta Empresarial de Género WEP	Plataforma Indic@igualа	Índice de Igualdad de Género	Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género	Herramienta de Autoeva-luación	Instrumento ChileMujeres	Encuesta de Autodiagnós-tico	Energía + Mujer
	ONU Mujeres	PNUD	Bloomberg	WGEA, Australia	Equal by 30	Fundación ChileMujeres	IPG-Chile	Ministerio Energía
1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN								
a. Compromiso de la alta dirección para la Igualdad de Género	X			X		X	X	X
b. Política de Igualdad de Género	X			X	X		X	
c. Estrategia de Igualdad de Género	X			X	X		X	
2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DISTINTOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN								
a. Participación general por sexo	X	X	X	X	X	X	X	
b. Directorio y cargos de liderazgo por sexo	X	X	X	X	X	X	X	
c. Cargo por sexo		X	X		X	X	X	
d. Tipo de jornada por sexo		X				X		
e. Tipo de contrato por sexo	X	X				X	X	
f. Metas o planes para aumentar presencia de mujeres en el personal	X			X		X	X	X
3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN								
a. Políticas y/o procedimientos para selección sin sesgos	X	X	X	X	X	X	X	X
b. Tasa de contratación por sexo	X	X	X	X	X	X	X	
4. DESARROLLO DE CARRERA								
a. Políticas y/o procedimientos para promoción sin sesgos	X	X	X	X	X	X	X	X
b. Tasa de promoción por sexo	X	X	X	X	X	X	X	
c. Tasa de permanencia/rotación por sexo	X			X		X	X	
d. Tasa de deserción por sexo			X	X	X	X	X	
e. Programas, coaching o tutorías para que mujeres accedan a puestos de liderazgo	X			X	X	X	X	X
5. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN								
a. Políticas y/o procedimientos para capacitación sin sesgos	X	X		X			X	X
b. Datos de capacitación por sexo	X	X		X		X	X	

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

DIMENSIÓN E INDICADORES	Herramienta Empresarial de Género WEP	Plataforma Indic@igualа	Índice de Igualdad de Género	Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género	Herramienta de Autoeva-luación	Instrumento ChileMujeres	Encuesta de Autodiagnós-tico	Energía + Mujer
	ONU Mujeres	PNUD	Bloomberg	WGEA, Australia	Equal by 30	Fundación ChileMujeres	IPG-Chile	Ministerio Energía
6. REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES								
a. Brecha salarial	X	X	X	X	X	X	X	X
b. Políticas de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor	X	X		X	X	X	X	X
e. Planes y/o metas para reducir brechas salariales	X		X	X	X	X	X	X
c. Políticas de compensaciones	X			X	X		X	
7. ADAPTABILIDAD LABORAL								
a. Teletrabajo	X	X	X	X		X	X	
b. Flexibilidad horaria	X	X	X	X		X	X	X
c. Adaptabilidad para personas con responsabilidades familiares	X			X	X	X	X	
8. CORRESPONSABILIDAD PARENTAL								
a. Políticas y/o procedimientos para la corresponsabilidad	X			X		X	X	X
b. Datos cantidad de padres y madres						X	X	
c. Post natal madre	X	X	X			X	X	
d. Post natal padre	X	X	X			X	X	
e. Post natal parental	X	X	X	X		X	X	
f. Sala cunas y otros beneficios de apoyo al cuidado			X	X		X	X	
g. Uso de post natal, sala cuna y otros beneficios de apoyo al cuidado	X	X		X	X	X	X	
h. Cuidado de hijos/as enfermos/as						X	X	
9. ACOSO LABORAL y SEXUAL								
a. Capacitación en acoso laboral y sexual	X		X	X		X		X
b. Políticas y/o procedimientos para prevenir y gestionar acoso laboral y sexual	X	X	X	X	X	X		X
c. Canales de denuncia				X		X		
d. Cantidad de denuncias y resolución de casos de acoso	X	X		X		X		
e. Sanciones aplicadas a la organización por casos de acoso		X						
f. Apoyo a víctimas de acoso laboral y sexual	X					X		

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

DIMENSIÓN E INDICADORES	Herramienta Empresarial de Género WEP	Plataforma Indic@igualа	Índice de Igualdad de Género	Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género	Herramienta de Autoeva-luación	Instrumento ChileMujeres	Encuesta de Autodiagnós-tico	Energía + Mujer
	ONU Mujeres	PNUD	Bloomberg	WGEA, Australia	Equal by 30	Fundación ChileMujeres	IPG-Chile	Ministerio Energía
10. DISCRIMINACIÓN								
a. Políticas para prevenir y gestionar la discriminación	X		X	X	X			
b. Canales de denuncia	X			X				
c. Cantidad de casos de discriminación y su resolución	X			X				
d. Sanciones aplicadas a la organización por casos de discriminación								
e. Remediación	X							
11. MARKETING Y COMUNICACIONES								
a. Políticas y/o protocolos de comunicación interna sin sesgos	X	X						X
b. Políticas y/o protocolos de comunicación externa y marketing sin sesgos	X	X	X	X		X		
12. SALUD, SEGURIDAD E INFRAESTRUCTURA								*X
a. Enfermedades laborales por sexo	X							
b. Tasa de accidentes por sexo	X							
c. Vestidores y servicios higiénicos diferenciados	X				X			
d. Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados a ambos sexos	X				X			
e. Salas de lactancia	X			X	X			
13. CADENA DE SUMINISTRO								*X
a. Compromisos de igualdad o metas de género en la base de proveedores		X	X	X				
b. Participación de empresas de propiedad de mujeres en la base de proveedores	X	X		X		X		
c. Igualdad de género en las políticas de proveedores	X	X		X		X		
d. Porcentaje de trabajadores/as de la cadena de suministro desglosado por genero	X			X				

V. Instrumentos para la Medición de planes y/o acciones de género en organizaciones

DIMENSIÓN E INDICADORES	Herramienta Empresarial de Género WEP	Plataforma Indic@igualа	Índice de Igualdad de Género	Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género	Herramienta de Autoeva-luación	Instrumento ChileMujeres	Encuesta de Autodiagnós-tico	Energía + Mujer
	ONU Mujeres	PNUD	Bloomberg	WGEA, Australia	Equal by 30	Fundación ChileMujeres	IPG-Chile	Ministerio Energía
14. COMUNIDAD								*X
a. Política de respeto de derechos de mujeres y niñas en comunidades donde opera	X							
b. Asegura igual participación de mujeres y hombres en consulta a comunidades	X							
c. Evalúa impactos diferenciados por género durante evaluaciones de impacto social	X			X				
d. Entrenamiento para mujeres emprendedoras	X							
e. Número de beneficiarios/as de proyectos comunitarios por género	X							
f. Metas de impacto para mujeres y niñas en el desarrollo de proyectos comunitarios	X							
g. Programas CTMI	X		X					X

Fuente: elaboración propia

Energía + Mujer considera las dimensiones de *Salud, Seguridad e Infraestructura, Cadena de Suministro* y *Comunidad*, como medidas específicas en su plan para la igualdad de género. Sin embargo, no plantea acciones específicas para cada una, sino que las empresas están llamadas a generar acciones voluntarias. Por lo mismo, este análisis la considera como categoría general.

VI. **Brechas y barreras de género** en el sector energía en Chile

VI. Brechas y barreras de género en el sector energía en Chile

Hasta el momento, no se cuentan con datos que detallen la magnitud o perfil de la participación femenina en la industria del hidrógeno verde en Chile. No obstante, en octubre de 2023 surgió la Red de Mujeres en Hidrógeno Verde, como parte de la estrategia de incorporación transversal de género del Plan de Acción de Hidrógeno Verde del Gobierno de Chile. Su objetivo es establecer vínculos, informar y promover compromisos y medidas para impulsar y promocionar la igualdad de género en el desarrollo de esta emergente industria en el país[117], lo que constituye una instancia promisoria para avanzar en el levantamiento de datos específicos del sector.

Considerando lo anterior, y en vistas de que sí se cuenta con información de caracterización del sector energético en general en Chile, este capítulo ofrece un resumen del escenario de la participación femenina en esta industria, centrándose especialmente en las brechas y barreras fundamentales que enfrentan en su entorno laboral en el país, las cuales están vinculados al género. El análisis incorpora investigaciones y literatura internacional para destacar cómo la situación de las mujeres en sectores predominantemente masculinizados, como el de la energía, comparte problemáticas a nivel mundial.

Este capítulo se fundamenta en tres estudios que ofrecen una visión precisa de la situación de las mujeres en el sector energético en Chile:

- *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético*, elaborado por la consultora Deuman, en 2019. Desde agosto de 2018 a febrero de 2019 se realizó el primer diagnóstico sectorial de la situación de inserción de las mujeres en el sector energético en Chile, con foco en la identificación de las principales barreras y brechas de género. Este estudio fue encargado por el Ministerio de Energía a una consultora de expertos/as en temáticas de economía, desarrollo energético, y mujer y trabajo. El levantamiento se desarrolló a partir del análisis de casos y estadísticas nacionales e internacionales, encuestas, entrevistas y grupos focales y sus resultados fueron publicados en abril de 2019[118]. Hasta ahora, es la información más representativa y actualizada con la que se cuenta en el país. Se recabó información de más de 11.500 personas en 41 empresas, de las cuales 90% eran las más representativas por gremio[119].

- *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*, elaborado por la consultora Mtalent en 2021. Este estudio investiga las dinámicas laborales en el sector eléctrico, con el fin de diagnosticar la influencia de los sesgos de género en dicho sector. La muestra para este estudio consistió en 2.107 encuestas[120].

117 Keller, Grace. 2023. *"Nace la primera Red de Mujeres en Hidrógeno Renovable de Chile".* H2news.

118 Ministerio de Energía de Chile. 2022B. *"Energía +Mujer": Un Sector Energético Más Diverso e Inclusivo,* 4.

119 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 42.

120 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.*

- *Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile*, publicado por Deloitte y World Energy Council de Chile a comienzos de 2024. Es un estudio de percepción, aplicado en Chile de manera online durante los meses de agosto y septiembre de 2023 y que combinó datos cuantitativos y cualitativos. Se encuestó a 1.161 mujeres que trabajan o han trabajado en el sector de la energía, abarcando diversas organizaciones, áreas del negocio y roles. Posteriormente, 570 mujeres participaron en grupos focales para explorar percepciones y comprender su experiencia laboral[121].

Cuadro 11.

Conceptos de brechas y barreras de género

El término **brecha** se utiliza para describir la medida cuantificable de las disparidades entre hombres y mujeres en diversas dimensiones del comportamiento, incluyendo las diferencias en las oportunidades a las que cada género accede. Ejemplos de esto incluyen la disparidad salarial, el grado de segregación educativa y laboral por género, así como los niveles de participación en el ámbito laboral y sindical.

En contraste, el concepto de **barreras** hace referencia a procesos de naturaleza diferente, como aspectos subjetivos, discursivos y normativos que obstaculizan el pleno desarrollo de las capacidades de las mujeres y su reconocimiento como sujetos iguales con derechos equiparables para su desarrollo personal, social y político.

Fuente: Deuman. 2019. Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final, 37.

VI.1. El contexto chileno

El estado de la paridad de género en el mercado laboral sigue siendo un reto importante. Los datos mundiales facilitados por LinkedIn muestran un sesgo persistente en la representación de las mujeres en la mano de obra y el liderazgo en todos los sectores. En la muestra de LinkedIn, que abarca 163 países, las mujeres representan el 41,9 % de la mano de obra en 2023, pero el porcentaje de mujeres en puestos directivos (directoras, vicepresidentas o ejecutivas) es del 32,2 % en el mismo año, casi 10 puntos porcentuales menos. La representación de las mujeres desciende al 25% de media en los puestos C-suite, lo que supone algo más de la mitad de la representación en los puestos de nivel inicial, con un 46%[122]. En cuanto a la participación de las mujeres en cargos directivos empresariales, en 2022 Chile permaneció en el primer cuartil de los países OCDE, con una participación del 17,1%, mientras que la mediana del grupo alcanzó el 33,5%. Los países con mayor participación, esto es, Nueva Zelandia y Francia, alcanzaron participaciones del 46% y 45%, respectivamente (Gráfico 3)[123].

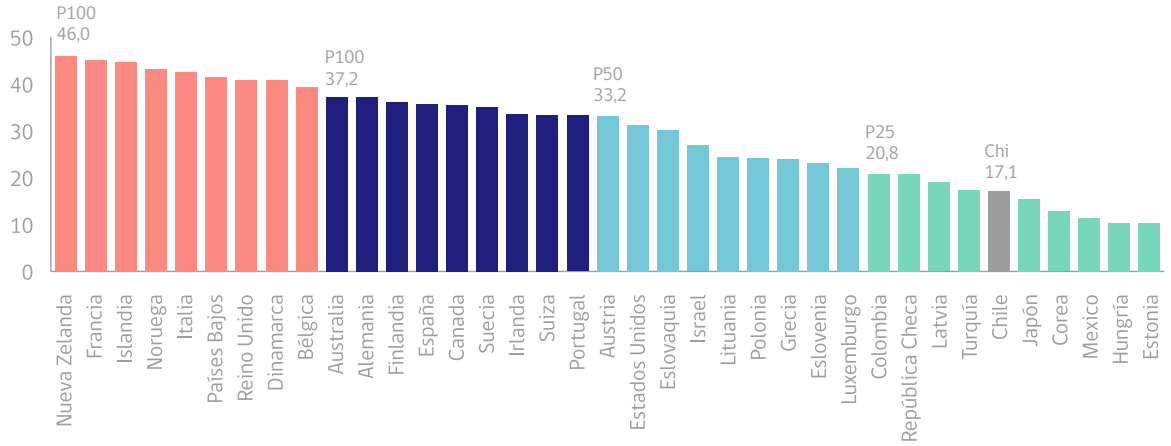
121 Deloitte. 2023. Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile. 5.

122 World Economic Forum. 2023. *Global Gender Gap Report 2023. Inside Report June 2023,* 7.

123 Comisión del Mercado Financiero (CMF). 2023. *Género en el Sistema Financiero 2023.* Vigésima segunda edición, 8.

Gráfico 3.

Participación de las mujeres en puestos directivos, países OCDE (participación según percentiles)



Fuente: Comisión del Mercado Financiero (CMF). 2023. *Género en el Sistema Financiero 2023*. Vigésima segunda edición, 8

Hay evidencia que, en el ámbito general de la economía, la presencia de mujeres en roles directivos de empresas está asociada de manera positiva con un buen rendimiento financiero. A pesar de esto, las mujeres continúan siendo subrepresentadas en los cargos de dirección ejecutiva y en los consejos de administración[124].

En relación a la brecha salarial en Chile, de acuerdo al Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile realizado por ChileMujeres, los Ministerios de Hacienda y Economía, Fomento y Turismo y la OIT, se tiene una brecha de 9,9% para el nivel administrativo y medio y de 10,8% para el nivel ejecutivo, ambas en desmedro de las mujeres. Estas brechas son calculadas en base a información reportada por las empresas a la Comisión para el Mercado Financiero, agrupando los distintos niveles jerárquicos de cargos de 292 organizaciones para el nivel administrativo y medio y 223 para el nivel ejecutivo.

La estigmatización de los roles sociales y los estereotipos de género desempeñan un papel fundamental en la configuración de las expectativas individuales y colectivas. Este fenómeno se ve agravado por la arraigada asignación de tareas basada en el género, que destina al hombre al ámbito público y a las responsabilidades productivas y remuneradas, mientras relega a la mujer al ámbito privado y a roles asociados con responsabilidades reproductivas y comunitarias[125].

124 C3E International Initiative "Data Collection, Knowledge Building and Policies". 2020. Equality in Energy Transitions. 3.

125 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 17.

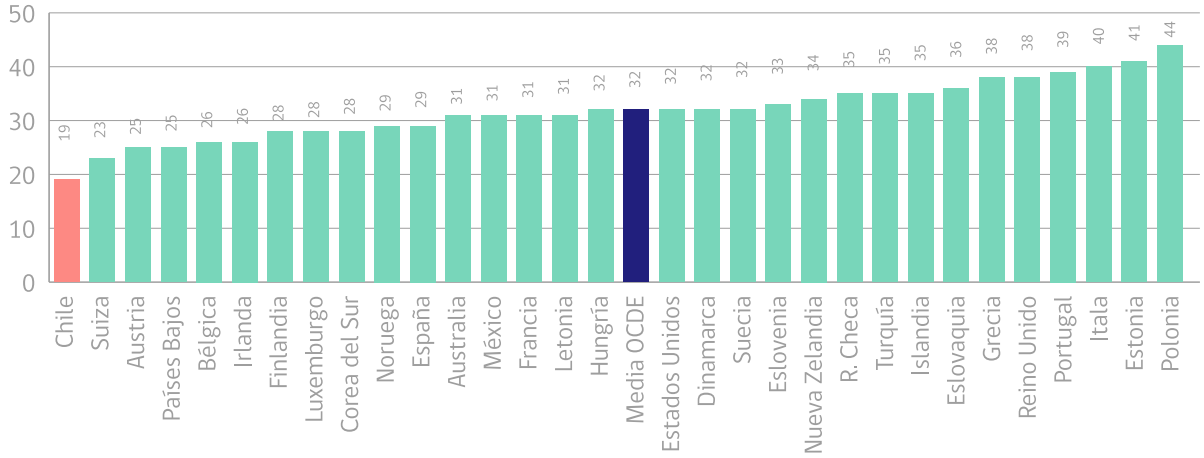
VI. Brechas y barreras de género en el sector energía en Chile

Comunidad Mujer señala que esta segregación de roles es consecuencia de brechas que persisten a lo largo de todo el ciclo de vida, especialmente en el sistema educativo, donde se perpetúan estereotipos de género que categorizan ciertas profesiones como inherentemente "masculinas" o "femeninas". Dichos estereotipos operan como determinantes significativos al momento de elegir una carrera [126].

Este fenómeno no solo impacta en las expectativas y decisiones de las personas en su elección de carrera, sino que también se refleja en la brecha de género presente en la industria eléctrica chilena. Es crucial destacar que esta brecha no es exclusiva del ámbito laboral, sino que también se manifiesta en etapas formativas anteriores al ingreso al mercado laboral. Al examinar la participación femenina en el total de graduados de Ciencias, Tecnología, Matemáticas e Ingeniería (CTIM o STEM por sus siglas en inglés) en la educación superior en Chile, se revela que esta cifra apenas alcanza el 19%, en marcado contraste con el promedio de los países de la OCDE, que se sitúa en un 32%. Lamentablemente, Chile ostenta la posición más baja dentro de este grupo de naciones, subrayando la urgente necesidad de abordar las barreras de género desde las etapas iniciales de la formación académica (Gráfico 4).

Gráfico 4.

Participación femenina en el total de graduados de STEM de la educación superior. Países miembros de la OCDE (%)



Fuente: MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico,* 15.

126 Comunidad Mujer. 2017. *"Mujer y trabajo: Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas".*

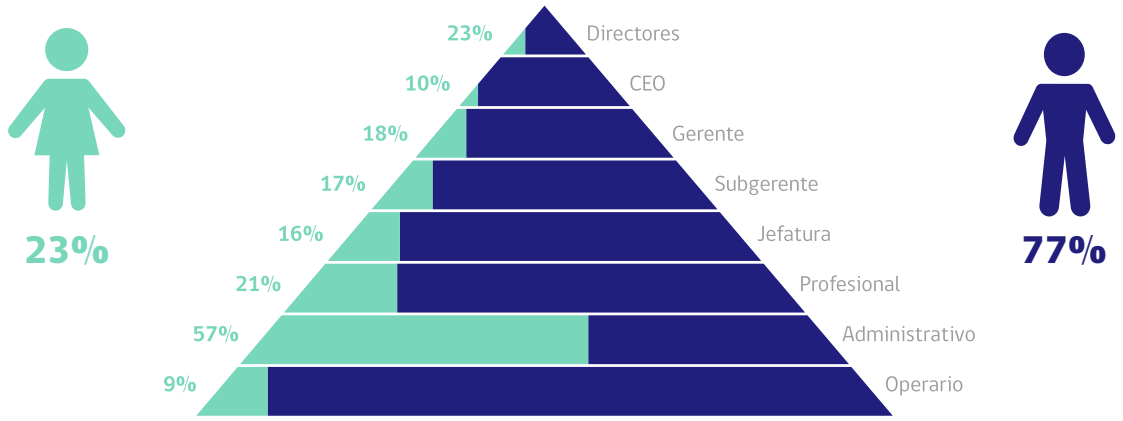
VI.2. Brechas de género en el sector energético en Chile

Participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización

Según los resultados del estudio de Deuman en 2019, las mujeres representan un 23% del del total de personas de las empresas del sector energético, por lo que trabajan en un contexto principalmente masculinizado. Además, existe tanto una segregación vertical como horizontal respecto a su presencia en los diversos cargos. Por una parte, la mayor parte de las posiciones de mando de las empresas son ocupadas por hombres, teniendo las mujeres apenas el 17% de los cargos de dirección: un 10% de las gerencias generales, un 18% de las gerencias, 17% de subgerencias y 16% de jefaturas intermedias. La presencia de mujeres se concentra mayormente en cargos administrativos (57% del total de personas)[127]. El gráfico 5 a continuación ilustra estos resultados.

Gráfico 5.

Participación de las mujeres y segregación sexual en el sector energético chileno



Fuente: DEUMAN. 2019. *Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético. Informe final. p.* 43

Junto a la segregación vertical, existe también una segregación horizontal en el empleo del sector energético, habiendo ocupaciones principalmente "masculinas" (más del 55% ocupadas por hombres) y otras "femeninas" (más del 55% ocupadas por mujeres). Las ocupaciones masculinizadas más numerosas son las de Analistas: en general y de mantenimiento, Ingenieros/as: en general, especialistas, de proyectos de distribución, de Obras a cliente y Técnico Atención en Terreno,

127 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 43.

Operador/a de Terreno y Operador/a Térmico. En contraste, las ocupaciones predominantemente femeninas corresponden a cargos Administrativos y de Asistentes de Procesos Comerciales. Cabe destacar además que el abanico de ocupaciones masculinizadas es de 63 de un total de 83 ocupaciones, lo que es mucho más amplio que el de ocupaciones femeninas (13 de 83 ocupaciones). Es decir, el tipo de puestos en general accesibles para ellas es muy estrecho. Por último, sólo 7 ocupaciones del total son "neutras" (porcentajes de hombres y de mujeres entre el 45% y el 55%)[128]. De acuerdo a las entrevistas del estudio, esta diferenciación es percibida por las mujeres en el mundo laboral.

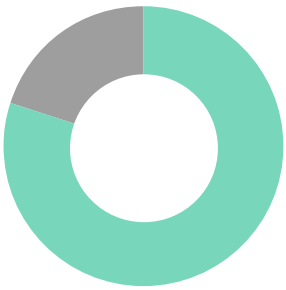
Respecto a los cargos de liderazgo, en general las mujeres se concentran en las "gerencias blandas", ejerciendo funciones de comunicación, relaciones con la comunidad o funciones administrativas. Las profesiones más comunes son de abogadas, psicólogas, economistas o periodistas. Por el contrario, están poco presentes en las gerencias "duras" y en los trabajos de operación, lo que las mujeres atribuyen a las condiciones del trabajo, como falta de infraestructura apropiada, desplazamientos, tipos de jornadas y presencia de estereotipos masculinos[129].

Reclutamiento y selección:

Respecto a la existencia de políticas de contratación para incorporar más mujeres a la organización, el 43% de las empresas de energía declaran contar con ellas. El 33% las aplica en general y sólo 2 empresas la promueven en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas. Adicionalmente, el 80% de las empresas utiliza un lenguaje neutro al género en las ofertas de trabajo y en la contratación[130].

Gráfico 6.

Prácticas de reclutamiento en empresas de energía en Chile



80%

de las empresas utilizan lenguaje neutro en reclutamiento

43%

de las empresas promocionan el reclutamiento de mujeres

Fuente: Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sectorenergético. Informe final.* 46

128 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 44.

129 Ibid

130 Ibid

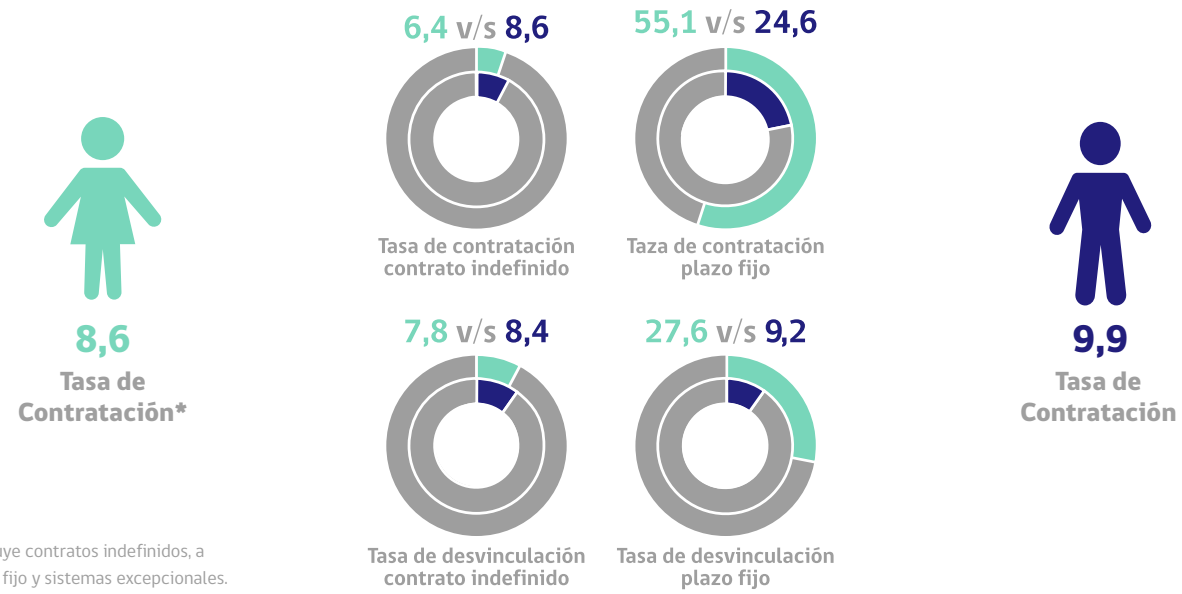
VI. Brechas y barreras de género en el sector energía en Chile

Por otro lado, según el estudio de Deloitte &WEC, el 18% de las mujeres señaló que experimentó dificultades para ingresar al sector energético. De ese grupo, un 66% señaló la falta de ofertas laborales, un 52% la falta de experiencia en la industria y el 49% señaló la presencia de barreras de género[131].

Según los datos recopilados por Deuman, los movimientos de contratación y despido desfavorecen a las mujeres en el sector energético chileno. 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. Adicionalmente, al desglosar por tipo de contrato, la tasa de los hombres en los contratos indefinidos es levemente mayor que para las mujeres. Sin embargo, ellas presentan más del doble de tasa de contratación a plazo fijo que ellos (55,1 y 24,6 respectivamente). Estos datos constatan un empeoramiento de las condiciones de las mujeres en términos del tipo de contrato al que acceden[132]. El gráfico 7 a continuación, ilustra estas cifras.

Gráfico 7.

Tasas de contratación y desvinculación por sexo en empresas de energía en Chile



*Incluye contratos indefinidos, a plazo fijo y sistemas excepcionales.

Fuente: Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sectorenergético. Informe final.* 47

131 Deloitte & WEC, 2024. *Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile,* 11.

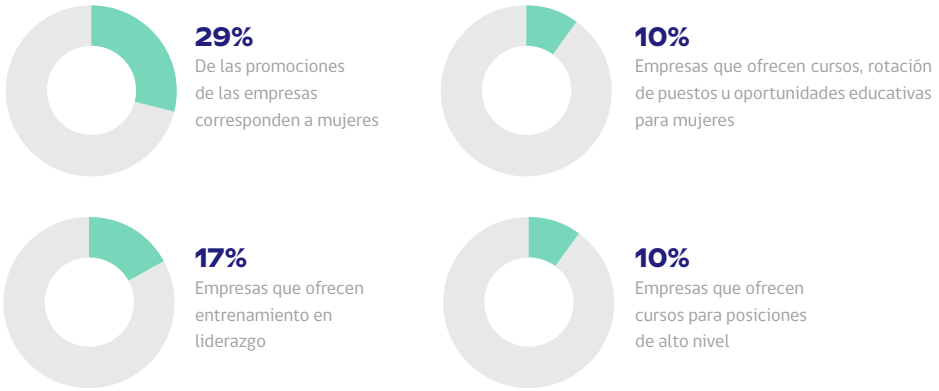
132 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 47

Desarrollo de carrera y capacitación

De acuerdo a los datos arrojados por Deuman, la tasa de promociones favorece levemente a las mujeres, siendo las tasas promoción de 8,1 por cada 100 mujeres y 7,6 hombres por cada 100 con contrato vigente. Sin embargo, es significativamente bajo el porcentaje de empresas del sector energético que tiene políticas o acciones para el desarrollo de carrera de las mujeres, tales como entrenamiento en liderazgo específico para ellas (17%), programas específicos de calificación de mujeres para posiciones de gerencia o dirección de alto nivel (10%) y cursos de desarrollo y/o programas de rotación de puestos y/o oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres (11%)[133]. Por otro lado, el 90% de las empresas declara no tomar acciones para revertir la poca participación de mujeres en cargos de dirección.

Gráfico 8.

Empresas que ofrecen cursos, rotación de puestos u oportunidades educativas para mujeres



Fuente: DEUMAN. 2019. *Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético.* Informe final.

Remuneraciones

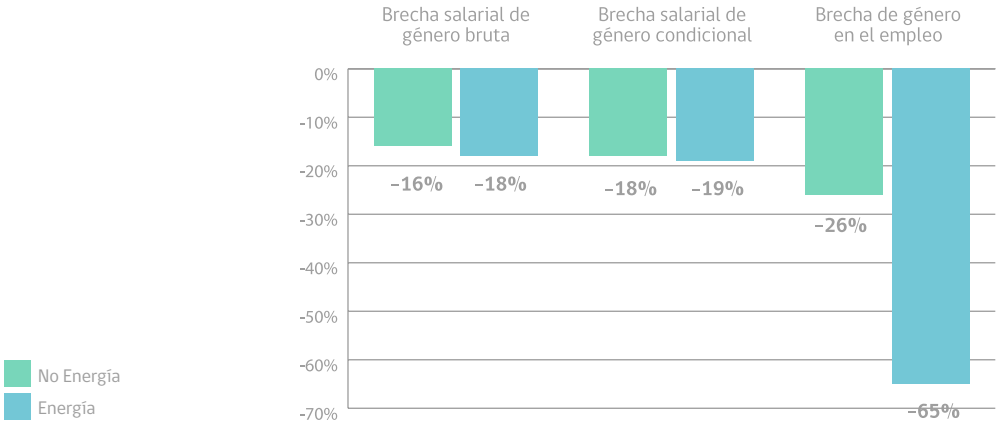
Según el informe de Agencia Internacional de Energía (IEA, por sus siglas en inglés), uno de los hallazgos más destacados es la constatación de que el sector energético presenta una marcada predominancia masculina y que las mujeres perciben salarios significativamente más bajos que sus contrapartes masculinas. Según se ilustra en el gráfico 11, la brecha de

133 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 50.

género en el empleo en el sector energético (-65%) es más del doble que en otros sectores (-26%). En cuanto a la brecha salarial, a pesar de ser similar en todos los sectores, ronda el 20%, indicando que las mujeres ganan aproximadamente un quinto menos que los hombres. El estudio destaca que esta disparidad salarial no se atribuye a diferencias en las habilidades y capacidades de las personas, demostrando este hecho mediante la inclusión de factores como la educación, experiencia y habilidades personales en el análisis. Los resultados revelan que incluso después de considerar estos componentes, las cifras muestran similitudes, con una brecha salarial del -18% y -19%[134], respectivamente, como se muestra en el gráfico 11.

Gráfico 9.

Diferencias salariales y de empleo: medias entre hombres y mujeres por sector



Fuente: IEA 2022a. *Understanding Gender Gaps in Wages, Employment and Career Trajectories in the Energy Sector.*

En Chile esta situación no es distinta, ya que hay una diferencia significativa en las remuneraciones entre hombres y mujeres en el sector energético en Chile[135]. En promedio, el total de mujeres que trabajan en el sector recibe CLP$1,4MM mensuales, mientras que el total de hombres, recibe CLP$2,4MM. Por otro lado, la brecha salarial de género está presente en todos los niveles de la organización. Las mayores brechas se encuentran en el nivel administrativo, donde las mujeres tienen mayor presencia relativa, existiendo una brecha de -40%, y en el nivel gerencial, donde las mujeres representan una minoría, con una brecha de -38% considerando el sueldo base. En cuanto a los niveles de supervisores/as, profesionales y operarios/as, las brechas son menores (-14%, -5% y -12% respectivamente)[136].

134 IEA 2022a. *Understanding Gender Gaps in Wages, Employment and Career Trajectories in the Energy Sector.*

135 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 50.

136 Ibid 54-55.

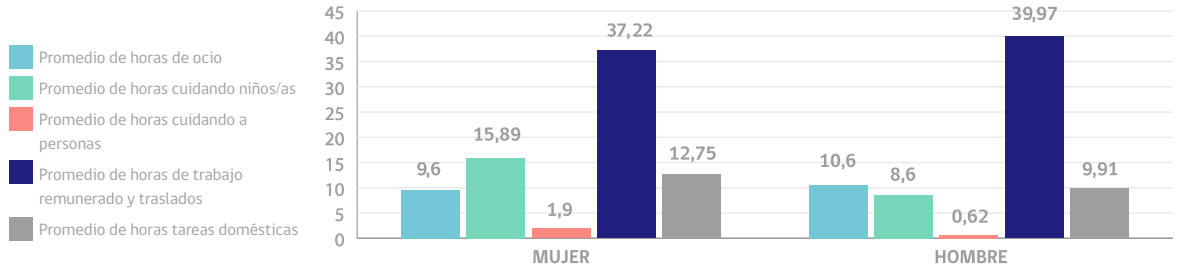
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El concepto de conciliación de la vida personal, laboral y familiar implica avanzar hacia la corresponsabilidad, donde hombres y mujeres comparten de manera equitativa las responsabilidades domésticas y el cuidado de hijos/as, reconociendo la importancia de estas labores. Avanzar en la conciliación y corresponsabilidad es sinónimo de progresar hacia la igualdad de oportunidades[137].

La corresponsabilidad implica que hombres y mujeres compartan las responsabilidades reproductivas y domésticas, tradicionalmente asociadas solo a las mujeres, siendo clave promoverla para distribuir las tareas de cuidado y potenciar oportunidades equitativas para ambos géneros[138]. Las empresas juegan un papel crucial en este cambio al formar parte de la vida diaria y las responsabilidades opuestas a las de cuidado. Sin embargo, los resultados del estudio de MTalent revelan brechas significativas en la corresponsabilidad en la industria eléctrica, donde las mujeres dedican más tiempo al cuidado de niños/as, personas y tareas domésticas en comparación con los hombres[139]. (Gráfico 10)

Gráfico 10.

Promedio de horas semanales de las y los participantes, según actividad y género



Fuente: MTalent 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*, 83.

Los estudios destacan que el 80% de las empresas no respalda la actualización de habilidades al regreso de licencias parentales. A pesar de esto, algunas compañías implementan medidas para equiparar la paternidad con la maternidad, como períodos postnatales extendidos, tiempo completo con salario durante el postnatal, bonos por nacimiento,

137 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 86.

138 Ibid, 82.

139 Ibid, 86.

flexibilidad de horarios, trabajo desde casa y programas de jornada laboral reducida. Específicamente para mujeres, se consideran medidas como reintegración progresiva al finalizar el postnatal legal, teletrabajo y la opción de salir una hora antes durante el primer mes después del nacimiento[140].

En cuanto a las políticas de conciliación, los/as gerentes/as entrevistados/as en el estudio de Deuman, señalan su aplicación para facilitar la adaptación y productividad de las trabajadoras madres, con medidas como horarios flexibles, teletrabajo, salas cunas, servicios preescolares y períodos postnatales para ambos padres. Sin embargo, aunque se reconoce la conveniencia de orientar estas políticas hacia ambos géneros, en la práctica son principalmente las mujeres quienes las utilizan, observándose un uso diferenciado del tiempo flexible entre hombres y mujeres[141]. El estudio de Deloitte & WEC[142], en tanto, muestra que sólo el 40% de las mujeres concuerda en que en su lugar de trabajo hay un respaldo institucional o cultural que fomenta la igualdad de género y la conciliación entre vida personal y laboral.

Violencia de género, salud, seguridad e higiene

La amenaza de experimentar acoso y violencia, tanto en el entorno laboral como durante los desplazamientos, restringe las alternativas disponibles para las mujeres en términos de educación y actividades generadoras de ingresos, impactando negativamente en su participación en la fuerza laboral[143]. Este desafío persiste incluso en la industria energética, donde las mujeres enfrentan obstáculos adicionales relacionados con el género en sus esfuerzos por avanzar en sus carreras y contribuir plenamente al sector.

Según el estudio Deuman, en un 83% de las empresas, no se ha llevado a cabo ningún programa de capacitación en los últimos tres años con el objetivo de prevenir y eliminar la violencia de género en el entorno laboral. Solo en el 11% de las empresas estos programas se han aplicado de manera puntual, y únicamente en el 6% se han implementado de manera regular. El estudio señala que raramente se utilizan los canales establecidos para abordar estos problemas[144].

140 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 58.

141 Ibid 58.

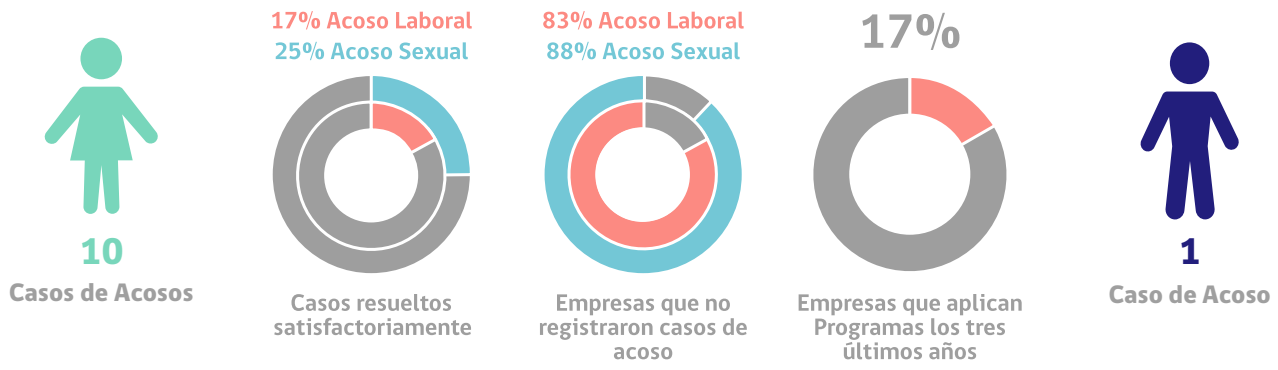
142 Deloitte & WEC, 2024. *Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile,* 18.

143 Das, Smita, Aphichoke Kotikula, y Eliana Carranza. 2019. *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions.*

144 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 59-60.

Gráfico 11.

Violencia de género, salud, seguridad e higiene



Fuente: Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético. Informe final*. 59.

s

Infraestructura

Con infraestructura, se refiere al conjunto de recursos técnicos, servicios e instalaciones esenciales para el desarrollo de una actividad o para permitir el uso de un lugar. En el caso de mujeres que trabajan en instalaciones con turnos rotativos, es esencial contar con instalaciones como baños, vestuarios y salas de lactancia. Asimismo, si la organización cuenta con más de 20 mujeres en su plantilla, está obligada a financiar una sala cuna durante dos años a partir del nacimiento del niño o la niña. Estas normativas refuerzan el estereotipo de género que asigna a las mujeres la responsabilidad principal de las labores de cuidado y crianza[145].

En conclusión, las percepciones de los trabajadores y las trabajadoras revelan obstáculos arraigados en patrones educativos sexistas, destacando la escasez de mujeres con formación en estudios eléctricos y su aparente desinterés en el ámbito eléctrico como desafíos significativos[146]. Esta problemática se ve agravada por una brecha sustancial en la percepción de oportunidades de ascenso entre los géneros, subrayando inequidades salariales y la tendencia a asociar

145 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 46.

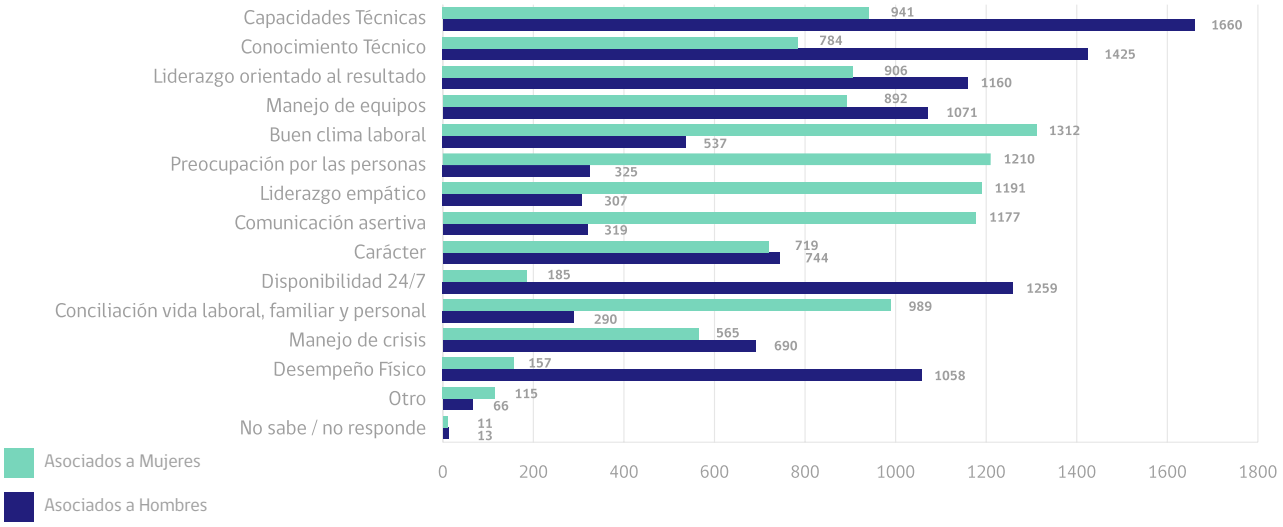
146 *Ibid,* 45.

habilidades técnicas con hombres y habilidades consideradas "blandas" con mujeres[147]. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de abordar activamente la educación sexista y prejuicios de género para lograr una participación equitativa y justa en la industria energética.

En el caso del sector eléctrico al indagar en las habilidades que se asocian a hombres y mujeres, se pudo apreciar una tendencia a vincular a los hombres a habilidades técnicas, versus las mujeres que fueron asociadas principalmente a habilidades sociales o denominadas "blandas" (ver gráfico 12).

Gráfico 12.

Habilidades destacadas que se asocian a hombres y mujeres



Fuente: MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*, 45

147 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 54-59.

VI.3. Barreras de género en el sector energético en Chile

Como se señaló anteriormente, el término "barreras" aborda una variedad de procesos, que van desde aspectos subjetivos hasta discursivos y normativos, los cuales representan obstáculos para el pleno desarrollo de las capacidades de las mujeres. Estas barreras también impiden el reconocimiento de las mujeres como sujetos con derechos equiparables para su desarrollo personal, social y político.

Las mujeres continúan teniendo una serie de barreras que hacen que sea menos probable que elijan una carrera en energías renovables. Y, cuando lo hacen, enfrentan numerosas actitudes, percepciones y obstáculos estructurales que pueden hacerles difícil permanecer en sus trabajos y avanzar en sus trayectorias de carrera. El estudio de IRENA en el análisis de la encuesta, destaca la falta de conciencia sobre las barreras de género en la industria, especialmente entre la mayoría de los hombres, incluidos aquellos que tienen responsabilidades en la toma de decisiones[148]. Solo un 40% de los hombres, en contraste con el 75% de las mujeres, reconocen la existencia de obstáculos vinculados al género según los resultados obtenidos[149]. Aquellos que identificaron estas barreras proporcionaron información detallada sobre cuáles consideran más críticas para el acceso laboral de las mujeres y su capacidad para progresar y ascender en el ámbito laboral[150].

La participación equitativa de las mujeres en la industria energética se ve limitada por diversas barreras, reflejando desafíos, tanto estructurales como culturales. En primer lugar, en la fijación de remuneraciones para altos cargos, donde la negociación individual prevalece, contribuye a la falta de transparencia en estos procesos[151]. Adicionalmente, las mujeres enfrentan dificultades para negociar salarios, y en ocasiones, se les ofrece compensaciones inferiores a las de sus colegas masculinos en roles similares[152].

Desde una perspectiva organizacional, factores como el trato agresivo, la desconfianza en las capacidades de las mujeres y la carencia de infraestructura adecuada contribuyen a expulsarlas de entornos masculinizados. La falta de flexibilidad en el trabajo, derivada de exigencias laborales y familiares, también desencadena la salida de mujeres del sector, ya que los equilibrios entre responsabilidades resultan inestables[153].

148 IRENA (2019). *Renewable Energy: A Gender Perspective.* 10.
149 Ibid, 11.
150 Ibid
151 Deuman. 2019. *Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Informe final,* 57.
152 Ibid.
153 Ibid, 49.

VI. Brechas y barreras de género en el sector energía en Chile

Respecto a las trayectorias profesionales, los datos revelan que las mujeres en el sector energético tienen menos probabilidades de mantenerse en una empresa específica en comparación con los hombres, independientemente de la edad, una tendencia que difiere del sector no energético. Las personas que dejan la empresa pueden optar por: i) abandonar el mercado laboral; ii) trasladarse a otra empresa dentro del sector energético; y iii) trasladarse a una empresa fuera del sector energético. En primer lugar, se observa que las mujeres tienen una mayor probabilidad que los hombres de abandonar el mercado laboral, una diferencia de género que se manifiesta en ambos sectores, aunque de manera más marcada y constante en el sector energético. Además, las mujeres empleadas en el sector energético tienen significativamente menos probabilidades que los hombres de cambiar a otra empresa, una disparidad menos evidente en el sector no energético. Mientras que los hombres avanzan en sus carreras al trasladarse a empresas más productivas y mejor remuneradas dentro del sector, las mujeres tienden a quedarse rezagadas, lo que contribuye al aumento de la brecha salarial de género entre empresas a lo largo del tiempo[154].

Conforme al informe de Deloitte & WEC, el 79% de las mujeres encuestadas señala la presencia de barreras culturales que obstaculizan el progreso femenino en el sector[155], destacando la necesidad de superar paradigmas persistentes en las organizaciones. Aunque se han registrado avances hacia la equidad, subsisten estereotipos que restringen la participación completa de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo.

Según la percepción de los trabajadores y trabajadoras, la principal barrera al ingreso de mujeres al sector eléctrico es la falta de mujeres con estudios eléctricos, con un 34,73% de las preferencias[156] (Gráfico 14).

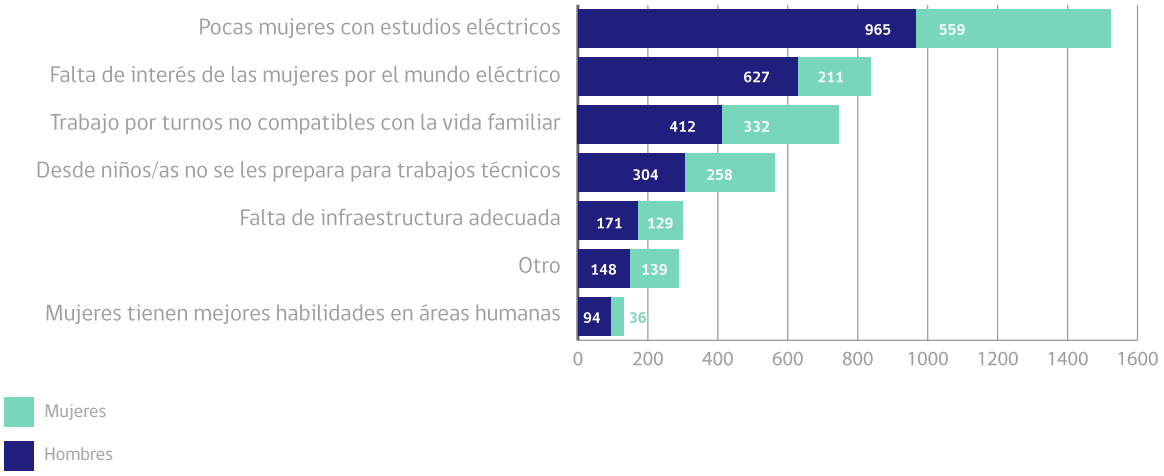
154 IEA 2022a. *Understanding Gender Gaps in Wages, Employment and Career Trajectories in the Energy Sector.*

155 Deloitte & WEC, 2024. *Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile,* 22.

156 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 45.

Gráfico 13.

Percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre la principal barrera de ingreso de mujeres al sector eléctrico



Fuente: MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico*, 45

Adicionalmente, la autoexclusión en postulaciones, la inclusión limitada del enfoque de género en las políticas de reclutamiento y la difusión restringida de actividades y competencias a centros de formación técnica también emergen como barreras[157].

Al indagar sobre los costos asociados con asumir roles laborales más elevados, se destaca que las mujeres expresan mayores preocupaciones que los hombres, enfocándose en la necesidad de validarse profesionalmente y capacitarse en aspectos técnicos[158]. En contraste, los hombres indican que su necesidad está relacionada con la capacitación en habilidades blandas. Esta disparidad refuerza el sesgo percibido de que las mujeres están más asociadas a habilidades blandas, mientras que los hombres son mayormente vinculados a habilidades técnicas. Esta situación refleja una autopercepción de las mujeres y suposiciones por parte de los hombres sobre la capacidad femenina para el éxito, siendo reconocidas como obstáculos clave en la literatura especializada sobre la contratación y progresión de mujeres en la industria energética y otros sectores[159]. Además, se identifican percepciones erróneas basadas en dudas acerca de las

157 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 83.

158 Deloitte & WEC, 2024. *Mujeres & Energía. Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile,* 22.

159 IRENA 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective.* 33.

competencias técnicas de las mujeres, evidenciando un prejuicio que considera a las mujeres menos competentes para ocupar roles técnicos que sus pares masculinos, incluso cuando poseen cualificaciones y experiencia laboral iguales o superiores[160].

Esta inclinación hacia la asociación exclusiva de habilidades técnicas con los hombres dentro de la industria eléctrica plantea un problema significativo. Dado que el conocimiento técnico es altamente valorado en este sector[161], esta percepción sesgada podría contribuir a la marginalización de las mujeres, limitando su reconocimiento y participación en roles técnicos. Este sesgo implica una subestimación injusta de las capacidades técnicas de las mujeres, lo cual podría obstaculizar sus oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la industria.

En conclusión, el desafío más crucial en el ámbito energético reside en la ausencia de mandatos políticos explícitos que requieran a los ministerios de energía o asuntos de la mujer comprometerse activamente en la promoción y supervisión regular de la participación femenina en el sector. Un informe del año 2019, respalda los descubrimientos de UICN y ENERGÍA, al revelar que ocho de los trece países evaluados no cuentan con ejemplos de medidas regulatorias o políticas para abordar las brechas de género en el sector energético. Además, nueve países indican la falta de una entidad dedicada a la promoción de la igualdad de género en organismos públicos y siete en organismos privados del sector energético. La carencia de datos desglosados por sexo en cinco países resalta la necesidad de un enfoque más integral. Aunque algunos países están considerando medidas futuras, la falta de acción actual refleja la urgencia de abordar estos desafíos[162].

En términos de equidad de género, la industria energética enfrenta notables desafíos, subrayados por la baja representación de mujeres en comparación con otras áreas empresariales. Las marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente en el sector energético, contribuyen significativamente a esta disparidad. La concentración de mujeres en empresas energéticas con salarios más bajos acentúa aún más la inequidad. Además, las mujeres en este sector encuentran obstáculos adicionales para avanzar y permanecer en el mercado laboral, resaltando la importancia de abordar la negociación y discriminación salarial a nivel empresarial.

A pesar de estos desafíos, se vislumbran cambios alentadores en las nuevas empresas de energías limpias, donde la proporción de mujeres fundadoras e inventoras es relativamente mayor. No obstante, es esencial implementar medidas inclusivas en todos los sectores energéticos, tanto en el ámbito público como privado. La diversidad de género no solo es esencial para la igualdad, sino que también se correlaciona con un mejor desempeño empresarial, mayor competitividad y

160 IRENA 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective.* 33.

161 MTalent. 2021. *Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.* 58.

162 Global Green Growth Institute. 2020. *Tracking increase in women´s employment in the renewable energy sector under NDR targets: An Employment Assessment of Renewable Energy Targets under the Nationally Determined Contributions (NEAR-NDC) Project.* 10.

una mayor capacidad de innovación. Estos aspectos son cruciales para avanzar en los objetivos globales de transformación del sector energético, y las oportunidades laborales de la próxima década deben aprovecharse para lograr un equilibrio de género más equitativo, especialmente en los niveles directivos.

VI.4. Información recabada de fuentes primarias

A continuación, se presenta una síntesis de la información recabada de entrevistas y reuniones con diversos actores, tanto gubernamentales, como representantes de empresas del sector energético y con proyectos de H2V, asociaciones y consultoras especializadas. Sin pretender representatividad estadística, debido a que escapa de los objetivos de este estudio, esta información otorga luces sobre la realidad del sector, los desafíos y las oportunidades a nivel local. Esto otorgará pertinencia al protocolo que tomará como base las conclusiones de este estudio.

En primer lugar, a partir de la información levantada, se constata la falta de información sistematizada respecto de la realidad, desafíos y oportunidades de las mujeres en el rubro de H2V en Chile. Las personas consultadas refieren no conocer estudios o fuentes que recojan esa información, debido a lo naciente del sector. Sin embargo, se manifiesta gran interés por conocer la situación de las mujeres y de trabajar en la igualdad de género en las organizaciones y proyectos de H2V en el país.

Dentro de los elementos que surgieron con mayor frecuencia y relevancia en las reuniones y entrevistas se encuentran las siguientes:

Principales desafíos percibidos en la industria de H2V para las mujeres:

Un primer elemento a relevar a partir de la información recogida de las personas consultadas es la percepción transversal de lo masculinizado del sector energético y un diagnóstico compartido respecto de los desafíos y oportunidades para la incorporación de las mujeres y la igualdad de género. Varias de las personas contactadas afirman que en el mundo de la energía persiste una cultura machista, y una constante "disminución por ser mujer." Se menciona, por ejemplo, que es común escuchar que "ingeniería es carrera de hombres", y que existen sesgos respecto de las mujeres en roles técnicos o tradicionalmente masculinos. En este sentido, se releva la necesidad de contar con más presencia femenina en cargos operativos y no tanto en roles comúnmente ocupados por mujeres, como son los de áreas comerciales, de recursos humanos y asuntos corporativos y comunitarios.

En concordancia con lo anterior, el desafío mencionado con más frecuencia y como de mayor relevancia tiene relación con la necesidad de contar con mujeres capacitadas en áreas STEM. Todos los actores consultados refieren que existe una gran brecha entre las carreras de origen y profesiones de hombres y mujeres, lo que hace muchas veces complejo integrar mujeres a la organización, especialmente en roles operacionales. Un ejemplo común al respecto es la dificultad que ocurre al contar con candidatas para los procesos de reclutamiento y selección, debido a que "no hay mujeres" en el sector para ocupar cargos tradicionalmente masculinos o de liderazgo. Hay consenso en la urgencia de formar y capacitar a mujeres, especialmente en carreras STEM, porque éstas estarían asociadas a cargos de mejor remuneración. Se sugiere abordar este desafío promoviendo la formación y capacitación a mujeres de la industria y, sobre todo, a jóvenes en etapas laborales tempranas. Esto es percibido transversalmente como un factor fundamental para superar las brechas y barreras de género y abrir oportunidades para las mujeres. Adicionalmente, el hecho de que la industria de H2V esté en etapas nacientes, se percibe como una gran oportunidad al respecto, debido a que la brecha de capital humano especializado existe tanto para hombres como mujeres. Como acciones sugeridas para las empresas del sector, varios de los actores consultados proponen "salir a buscar" y explicar la industria a las mujeres, capacitarlas y levantar capital humano femenino para integrarse al sector.

La infraestructura también fue señalada por varias de las personas consultadas como una dimensión crítica en la realidad laboral de las mujeres que trabajan en el sector energético, especialmente en cargos operativos y técnicos. Fue común en el relato la falta de baños para mujeres o elementos de protección personal sin tallas para ellas como ejemplos de un contexto laboral que no considera las particularidades de la realidad femenina. Como buena práctica, en contraste, se releva la inversión en espacios iluminados, seguros, y con el equipamiento apropiado para las mujeres.

Se mencionó con frecuencia también que las posibilidades de desarrollo de carrera para las mujeres en el sector de energía se ven muy afectadas por el rol de crianza, ya que hay funciones en la industria que son poco compatibles con el cuidado de hijos e hijas. Por ejemplo, en algunos cargos operativos, el sistema de turnos requiere estar fuera del hogar por varios días, existiendo un fuerte cuestionamiento por "dejar a los/as hijos/as". Las labores de cuidado se perciben entonces como un factor que complejiza y afecta las oportunidades laborales de las mujeres en el sector.

Por último, se vislumbran importantes desafíos relacionados a la instalación de la industria de H2V en nuevos territorios. En primer lugar, según las personas consultadas, es fundamental distinguir entre dos etapas en la instalación de un proyecto de H2V: la etapa de construcción y la de operación o implementación. En la primera, las condiciones propias del trabajo hacen muy compleja la inclusión de mujeres. Esto, porque las faenas relativas a la construcción conllevan generalmente trabajar por sistema de turnos con estadía en campamentos. En estos lugares, a veces conviven hasta 5.000 trabajadores en espacios compartidos y la infraestructura no está adecuada para mujeres, lo que constituye una barrera de entrada muy potente. Si bien puede haber espacios laborales para ellas en los servicios asociados a la etapa de construcción (por ejemplo, catering, restoranes, hotelería, entre otros), el empleo en los proyectos mismos de H2V sería mayormente para hombres. Por otro lado, como es común que las mujeres tomen los roles de cuidado en sus hogares, es

difícil que puedan dejar su casa para trabajar por un sistema de turnos extenso. Así, es muy probable que, al menos en las etapas de construcción, que duran entre 2 y 3 años, la mayor parte de la fuerza laboral sea masculina. En contraste, la etapa de operación de los proyectos, que podría durar hasta 30 o 40 años, abre mayores oportunidades laborales para las mujeres, debido a la diversidad de cargos que ahí se requieren. Aún así, según la visión de las personas entrevistadas, persiste el desafío de ampliar los roles para incluir a más mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Finalmente, se visualiza un gran impacto en las mujeres de las localidades por la llegada masiva de hombres trabajadores de la industria, lo que podría tener, entre otros efectos, mayores hechos de acoso o violencia sexual, embarazo adolescente o, incluso, el florecimiento del negocio de la prostitución. En este sentido, se propone por parte de actores regionales consultados, la sostenibilidad local como elemento fundamental para la transversalización de género en el sector. Es fundamental reconocer las particularidades de los territorios donde se insertan los proyectos de H2V, anticiparse a los potenciales impactos negativos y generar acciones para mitigarlos. Para esto, además, se reconoce como esencial el descentralizar el diseño de estrategias, programas e, incluso, las redes de mujeres, las que suelen concentrarse en Santiago.

Oportunidades para las mujeres en una industria naciente como la de H2V:

La mayoría de las personas consultadas coinciden en que el desarrollo de una nueva industria de H2V en Chile constituye una gran oportunidad para superar las barreras y brechas de género en sectores masculinizados como el de la energía. A diferencia del sector energético tradicional, como es el gas o el petróleo, en el que hay una histórica predominancia masculina (sobre todo en los cargos de liderazgo), la apertura de una nueva rama sectorial abriría el campo para una mayor participación de mujeres. La brecha de capital humano especializado en H2V se visualiza como el factor más relevante al respecto, debido a que sentaría un punto de partida más igualitario para todos y todas, en particular para las y los jóvenes. En este sentido, se releva la importancia de fomentar el interés de estudiantes y jóvenes profesionales mujeres por capacitarse e integrarse a la industria.

Adicionalmente, al ser una industria innovadora, existe la percepción de que habrá una mayor diversidad de roles y funciones requeridas, y que las mujeres podrían tener un espacio de participación más amplio que en el sector energético tradicional. Esto, sumado a lo anterior, permitirá el acceso de ellas a mejores cargos y, por lo tanto, mejores salarios.

Por último, se visualiza una gran oportunidad a nivel local con la instalación de la industria de H2V en nuevos territorios, mediante el fomento de la empleabilidad local de mujeres. Se propone, por ejemplo, transversalizar el enfoque de género en todo el encadenamiento productivo de H2V. Además, se visualiza como fundamental crear programas educacionales para motivar a niñas y jóvenes de la localidad a seguir carreras asociadas a esta industria. Esto permitirá también evitar la fuga de talentos a la zona central del país.

Nivel de desarrollo de políticas y acciones para la igualdad de género en las organizaciones y proyectos de H2V:

Otro elemento fundamental de la información recogida de las personas consultadas es la gran diferencia que existe en el nivel de desarrollo de políticas y acciones para la igualdad de género en las diferentes organizaciones y proyectos de H2V con operación en Chile. Por un lado, el tamaño de la empresa es un factor muy relevante. En general, cuando los proyectos se insertan en una estructura organizacional mayor (por ejemplo, cuando son parte de una empresa de energía de gran tamaño), se comparte un sistema de gestión para la igualdad de género que es transversal a toda la organización. Por lo tanto, se aplican las mismas políticas y acciones para el proyecto en particular. En contraste, las empresas pequeñas o medianas no cuentan con estos elementos y, en caso de tener alguna práctica que promueva la igualdad de género en algún aspecto, ésta no está escrita, por lo que no cuentan con medios de verificación. Más aún, algunos de los representantes de proyectos de H2V consultados, refirieron no contar con ninguna política de gestión de personas, debido a que trabajaban pocas personas en la organización y lo hacen en roles mayormente operacionales.

Por otro lado, hay empresas que cuentan con políticas y prácticas para la igualdad de género, pero que no las tienen sistematizadas o escritas en protocolos o procedimientos, lo que dificultaría su medición. Esto sucede incluso en compañías internacionales, según lo relatado por algunos de sus representantes consultados. Se comenta la presencia de lineamientos generales globales, pero la inexistencia de documentos específicos. Más aún, puede haber prácticas asentadas, como, por ejemplo, que en cada terna de un proceso de selección debe haber una mujer, pero éstas no se encuentran escritas.

Prácticas que promueven la igualdad de género en las organizaciones de las personas consultadas:

Dentro de las prácticas más comunes relatadas por las personas consultadas respecto a cómo sus organizaciones buscan alcanzar la igualdad de género, se encuentran:

- Crear metas o indicadores clave de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) con porcentajes mínimos de participación de mujeres en la empresa y en cargos de dirección en un plazo determinado. El aumento de la participación de mujeres es el indicador utilizado con mayor frecuencia para medir y reportar el desempeño organizacional respecto a la equidad de género.

- Contar con, al menos, una mujer en la terna final de los procesos de reclutamiento y selección. Esto es relatado como una acción afirmativa para la igualdad de género, pero que no se debe forzar. Es decir, si no existe ninguna mujer idónea para el cargo en el listado extendido de candidatos y candidatas, no se seleccionará la

terna. Pero, ante un candidato y una candidata de credenciales equivalentes, se favorecerá el paso de la mujer a la terna. Luego, la evaluación de las y los finalistas se basará estrictamente en la idoneidad para el cargo.

- Establecer sistemas o programas de mentorías internas y externas y fomentar la participación de trabajadoras en redes de mujeres, como *Women in Energy* u otras. Existe consenso en que los modelos de rol femeninos y la conexión con otras mujeres es fundamental para empoderar a las mujeres e impulsar su desarrollo profesional en la industria.

- Establecer las remuneraciones, según el cargo y la responsabilidad asociada y no según el sexo de la persona. Una medida relatada es establecer "sueldos sin nombre".

- Tener licencias parentales más extendidas que lo legal, como medida de fomento de la corresponsabilidad.

- Establecer contratos o programas especiales que aseguren la participación de mujeres en la cadena de proveedores, contratistas o en las comunidades donde se encuentra la operación de la empresa. Un ejemplo de lo anterior es la definición de contar con un 20% de mujeres en el total de contratistas, o la contratación de servicios de empresas lideradas por mujeres.

- Crear programas en escuelas para acercar el mundo de la energía a las niñas.

- Organizar paneles de discusión balanceados en eventos del sector energético o, al menos, con la presencia de una mujer en el panel. Esto se percibe como fundamental para visibilizar a las mujeres del sector.

Cabe mencionar que una de las personas consultadas refiere que en su empresa no existen acciones afirmativas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres porque hay una cultura inclusiva, debido a que es una organización internacional. Se relata que es "obvio" que todas las personas son iguales y, por lo tanto, no habría sesgos de género en los procesos de contratación, promoción, remuneración, etc. Por el contrario, el desarrollo profesional se basaría en las competencias y el mérito personal.

VII. **Mejores prácticas** para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

Buscando contribuir a la generación de planes y medidas para reducir las brechas y barreras para la equidad de género detalladas en el capítulo anterior, en este capítulo se presentan los resultados de una exhaustiva investigación sobre las mejores prácticas para la transversalización de cuestiones de género, establecidas por organizaciones multilaterales, entidades comerciales del sector de las energías renovables y otras industrias masculinizadas en todo el mundo. Específicamente, se tomaron como referencia 23 guías disponibles para consulta pública e internet. El detalle de los documentos consultados se encuentra en el Anexo 1 de este informe.

Basándose en los hallazgos de la investigación, a continuación, se recomiendan acciones para las 14 dimensiones, proveyendo ejemplos de buenas prácticas en organizaciones de industrias masculinizadas, principalmente del sector energía en Chile. Aunque existen temas comunes aplicables a cualquier industria o entorno laboral que busque ser más consciente de las consideraciones de género, se identifican áreas específicas particularmente relevantes para el sector de las energías renovables.

VII.1. Compromiso de la organización con la igualdad de género

La literatura revisada para la síntesis de mejores prácticas en las industrias renovables resalta el rol de las jefaturas como agentes de cambio y embajadores/as de las prácticas y políticas con perspectiva de género, como uno de los elementos centrales para promover la inclusión y la equidad de género en las empresas. Esto refiere no sólo a las declaraciones públicas respecto al compromiso con la igualdad, sino también, a que los/as directivos/as de la organización deben sostener un liderazgo inclusivo para lograr un impacto mayor respecto a la igualdad de género en la organización. La aspiración de ser agentes de cambio por parte de los y las líderes tiene un impacto tipo cascada, desde los niveles gerenciales, pasando por los departamentos de desarrollo de personas, las supervisiones en terreno y, en última instancia, en todo el equipo laboral.

Dentro de las prácticas destacadas en la literatura revisada en esta dimensión se encuentran:

- Contar con el compromiso del líder de mayor rango -como el/la Gerente/a General o el/la Presidente/a- ya que es el factor crítico para lograr mayor diversidad en la empresa.
- Asumir compromisos para transversalizar un enfoque de género desde las más altas esferas de toma de decisiones.
- Contar con mujeres en cargos ejecutivos para que el discurso en pos de la diversidad e igualdad de oportunidades sea creíble y sostenible.
- Formar transversalmente a las y los líderes en igualdad de género, fomentando una cultura corporativa diversa e inclusiva.
- Asegurar la participación de la alta dirección en un comité formal de diversidad o igualdad de género que supervise la estrategia de género y sus resultados en la organización.

- Difundir, tanto externa como internamente la política de igualdad de género de la empresa por parte de la alta dirección, destacando su compromiso en esta materia.
- Promover la participación de la alta dirección como embajadores de alguna organización o asociación que tenga como objetivo promover la igualdad de género en las empresas.

COLBÚN

Colbún, una de las principales empresas de energía en Chile, establece un compromiso explícito y una agenda general para la Igualdad de Género en la página web de la compañía, teniendo una etiqueta especial para ello: "Equidad de Género e Inclusión".

El contenido resalta el compromiso, los principios y los principales objetivos de la agenda de género de la empresa:

"Nuestro Compromiso: En Colbún tenemos el compromiso de promover la diversidad, la inclusión y de respetar las diferencias, porque creemos que no son sólo un imperativo ético, sino que es también una oportunidad para fortalecer nuestra empresa.

Respeto a la Diversidad: Buscamos que nuestros trabajadores, trabajadoras y contratistas se desarrollen en espacios laborales de cuidado y respeto, promoviendo entornos inclusivos, igualdad de oportunidades, diversidad y, por sobre todo, que cada persona sienta que puede ser realmente quien es.

Avances en Nuestra Agenda: En 2021, Colbún fue incluida entre las MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR® PARA MUJERES 2021 por el Great Place to Work. Este ranking reconoce a las empresas que han incorporado en su estrategia la equidad de género y que han demostrado avances en ese campo.

Agenda de Género:

- Alcanzar una proporción de mujeres en la dotación total de un 25% en 2025 y 30% en 2030.
- Fomentar la contratación de mujeres en áreas y roles masculinizados llegando a un 15,8% en 2025 y 18% en 2030.
- Alcanzar una presencia femenina en posiciones de liderazgo de un 16% en 2025 y 20% en 2030.
- Monitorear y reducir cualquier posible brecha salarial de género.
- Promover la corresponsabilidad a través de beneficios de flexibilidad adicionales a los legales".

Además, ha sido un factor común en Colbún, que la alta dirección se manifieste comprometida con la igualdad de género. Como ejemplo, en el conversatorio "Colaborar para avanzar" organizado por Walmart Chile, WoomUp y 30percentclubCL en 2021, participó el gerente general de ese entonces como representante de la empresa, quién aseguró que "la igualdad de oportunidades no sólo es ético, sino también un buen negocio. Los resultados están a la vista. A la empresa le va mejor en la medida que avanzamos en los temas de equidad de género" (...) Ojalá que en 10 años más no tengamos que estar hablando de estos temas, que ya se haya internalizado la igualdad de género y sea algo normal en la organización de una empresa".

Fuente: *https://www.colbun.cl/corporativo/trabajadores/equidad-de-genero-e-inclusion#:~:text=En%202021%2C%20Colb%C3%BAn%20fue%20incluida,demostrado%20avances%20en%20ese%20campo*

Fuente: *https://twitter.com/colbunenergia/status/1370366256377966592*

VII.2. Participación de mujeres en distintos niveles de la organización

El panorama bibliográfico muestra que existen prácticas claras y concretas que ayudarán a las empresas de energías renovables a incorporar una perspectiva de género en sus operaciones. Todas las fuentes citan la necesidad de un compromiso con la igualdad de género desde las altas esferas, no sólo en términos de dedicar tiempo a formar políticas de inclusión de género, sino de asignar los recursos necesarios para garantizar su cumplimiento. Asimismo, reconocen la necesidad de incluir a más mujeres, con especial atención a la alta dirección y los consejos de administración. Por último, la literatura destaca la importancia de la formación sobre sensibilidad de género y prejuicios implícitos como un componente clave para que estas acciones se lleven a cabo en todos los niveles de la organización.

A continuación, se detallan las acciones específicas encontradas en la literatura:

- Llevar a cabo una "auditoría de género", la cual revelará si la perspectiva de género juega un papel en la toma de decisiones de la empresa.
- Basándose en los resultados de la auditoría, desarrollar y adoptar estrategias y planes de acción institucionales para cerrar las brechas de género.
- Crear una cultura empresarial que aborde la equidad de género a través de objetivos medibles.
- Respaldar las metas de diversidad de la empresa con indicadores claves que lleguen a todos los niveles de la organización para garantizar que todas las personas trabajen para lograr las mismas metas.
- Exigir a las compañías la divulgación de estadísticas de indicadores de género en todos los niveles de la empresa en los informes anuales, reportes de sostenibilidad y la página web de la compañía.
- Aumentar la representación femenina en los puestos directivos y ejecutivos, así como en los consejos de administración de las empresas estableciendo cuotas de género.
- Reclutar a mujeres en cargos directivos con experiencia en otros sectores de ser necesario, debido a la actual carencia de representación femenina en cargos gerenciales en la industria, lo cual integrará nuevas ideas y estilos de liderazgo que beneficiarán al sector de la energía renovable.
- Contar con presupuestos y recursos dedicados a la eliminación de brechas de género y la transversalización de una perspectiva de género a lo largo de la empresa y monitorear su uso.
- Colaborar con expertos/as en cuestiones de género o redes especializadas para seguir apoyando los espacios de participación de las mujeres en el sector de las energías sostenibles.
- Integrar ideas y proyectos relacionados con las masculinidades con el propósito de involucrar a los hombres en la promoción de la igualdad de género en la empresa y, consecuentemente, en la sociedad.

ENGIE

ENGIE, multinacional de energía, se ha propuesto como meta alcanzar la paridad de género para el 2030. Así, estableció el programa "Fifty- Fifty para el 2030", esperando aportar con un número de mujeres que representen al menos el 30% de la dotación al 2025 y 50% al 2030. Además, puso foco en incorporar mujeres en cargos tradicionalmente masculinizados. Para lo anterior, destacan tres iniciativas de la compañía en su filial chilena:

- **Pool de mujeres:** en 2023 ENGIE diseñó un pipeline proactivo de mujeres que actualmente trabajan en la industria de la energía. La compañía hizo un llamado abierto a las mujeres a enviar sus Curriculum Vitae y registrarse en este pool. De esta manera, le permitió identificar a aquellas profesionales que se encuentran en el sector y tener una base para futuros procesos de reclutamiento. Para el llamado por Linkedin, se registraron alrededor de 1.400 mujeres.
- **Programa "Mujeres en Operaciones":** se hizo un llamado abierto para mujeres de carreras CTMI con hasta dos años de experiencia para que se sumen a las áreas de operación y mantención, con el objetivo de aumentar la presencia femenina en equipos que históricamente en la industria de la energía han sido masculinizados. A este programa postularon más de 230 mujeres.
- **Programa "Reconversión Laboral":** éste tiene como objetivo reconvertir a mujeres que ya trabajan en la empresa -desde áreas de soporte transversal a la operación del negocio-, posibilitando así un desarrollo de carrera más amplio para cada una de ellas.

Estos programas, junto a otras acciones, permitieron aumentar el reclutamiento de mujeres en posiciones de liderazgo, incrementando de un 26% a un 42% en 2022 e incorporando un 44% de mujeres en cargos manager en 2023. Asimismo, uno de los hitos más relevantes fue el nombramiento de Rosaline Corinthien como CEO, siendo la primera mujer que asume la gerencia general en la compañía.

(Fuentes: ENGIE. 2023. *Memoria Integrada 2022,* 105 *https://www.engie.cl/nuestras_voces/por-lucy-oporto-diversidad-inclusion-en-nuestro-dia-a-dia/*)

VII.3. Reclutamiento y selección

La revisión de prácticas inclusivas de género revela que uno de los principales obstáculos a la incorporación de más mujeres en el sector de las energías renovables son las prácticas de contratación discriminatorias. Al tratarse de un sector tradicionalmente masculinizado, los prejuicios inconscientes pueden influir negativamente en los/as responsables de contratación y las normas sociales pueden disuadir a las mujeres de presentar su candidatura, haciendo que el sector pierda talentos potenciales. Por tanto, hay cuatro áreas principales que generarán cambios positivos en la contratación de mujeres: cultura empresarial, proceso de postulación, proceso de entrevista y campañas y alianzas.

De la literatura, se destacan las siguientes prácticas:

- Generar programas internos con el fin de eliminar sesgos implícitos sobre la contratación y/o rendimiento de mujeres en la industria.
- Revisar los procesos de selección, permanencia y desarrollo laboral, consultando con partes interesadas internas y externas.

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

- Implementar prácticas afirmativas de contratación apoyadas por sólidas políticas de recursos humanos.
- Redactar descripciones de empleo, especialmente para cargos relacionados a CTIM, de una manera inclusiva de género, con lenguaje neutral y sin estereotipos.
- Incluir en los anuncios una cláusula para promover la postulación de mujeres.
- Usar instrumentos como "Gender Decoder" y "Check My Job" para eliminar sesgos implícitos en los anuncios laborales.
- Compartir anuncios laborales en redes profesionales e industriales cuya membresía está compuesta por un número importante de mujeres.
- Prevenir y enfrentar los sesgos y discriminación por género en los procesos de entrevista, utilizando preguntas inclusivas y profesionalizando el proceso de reclutamiento, mediante métodos de evaluación basados en competencias que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- No indagar sobre estado civil, maternidad, orientación sexual y responsabilidades familiares en las solicitudes de trabajo o los procesos de entrevista.
- Contar con metas y objetivos para entrevistar a un número mínimo de mujeres en cada convocatoria, aspirando a que haya por lo menos una mujer en la terna.
- Diseñar procesos de preselección "ciega" de candidaturas.
- Introducir políticas que fomenten las entrevistas estructuradas llevadas a cabo por paneles de selección con paridad de participación por género.
- Contar con metas de contratación mínima de mujeres en todos los niveles de gestión de la empresa.
- Resaltar el trabajo de mujeres pioneras en la industria y elevarlas como modelos a seguir para mujeres que se incorporan al sector.
- Adoptar políticas que fomenten el acceso justo e igualitario a aprendizaje y prácticas profesionales, incluyendo trabajo de verano para estudiantes, idealmente trabajando juntamente con instituciones educativas. Estas alianzas también deben promover programas de acompañamiento para apoyar a jóvenes en la transición de su etapa educativa a la profesional.

ACCIONA

La compañía de energía Acciona ha implementado el proyecto "Mujeres en Energía, tú puedes ser parte de este equipo" con el fin de incrementar el número de mujeres que forman parte de la fuerza laboral en proyectos de energía renovable en Chile. Con un enfoque en la captación, selección y desarrollo para mujeres tituladas de carreras técnicas (técnica en electricidad, electrónica, eficiencia energética, energías renovables, entre otras), la iniciativa consiguió captar a un pool de talento femenino local para sus siete parques eólicos y plantas fotovoltaicas en las regiones norte y sur del país.

Como resultado, se cuenta con al menos una mujer en el área "Técnica en Operación y Mantenimiento", una posición tradicionalmente ocupada por hombres, en cada uno de sus proyectos. Asimismo, el proyecto está comprometido con la creación de ambientes laborales inclusivos, rompiendo con la masculinización histórica del sector y haciendo posible una inserción e igualdad laboral de mujeres aún mayor.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, p.45)

CERRO DOMINADOR

Con el objetivo de determinar una línea de base en materia de igualdad de género, la empresa de energías renovables Cerro Dominador llevó a cabo una exhaustiva encuesta laboral en 2021 que identificó una escasa representación femenina en áreas clave. A fin de corregir este desequilibrio, la empresa identificó e implementó iniciativas basadas en las mejores prácticas para aumentar la participación de las mujeres en el proceso de contratación y su integración en la organización. Como resultado, la participación femenina en el Comité Ejecutivo creció un 33% en menos de un año y se alcanzó la paridad en las promociones internas. La empresa también abordó los sesgos implícitos en las fases iniciales de contratación mediante la aplicación de una política de "currículum ciego", lo que dio lugar a que al menos una mujer llegara a la fase final de selección en el 67% de los puestos vacantes.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp.74-75)

VII.4. Desarrollo de carrera

Si bien es crucial adoptar políticas de contratación inclusivas, es imperativo no perder de vista la perspectiva de género que fomente el crecimiento profesional de las mujeres en este sector. Las mujeres enfrentan obstáculos para avanzar en su carrera los cuales nacen de múltiples factores, como sesgos organizacionales que no toman en cuenta a mujeres para ascensos o la falta de comprensión de posibles trayectorias profesionales dentro de la empresa debido a deficiencias de comunicación interna o visibilización del rol de las mujeres en la industria. Es por esto, que la literatura se enfoca en promover la implementación de prácticas afirmativas en los procesos de promoción, equidad en la capacitación profesional y visibilización
de la gama de roles de las mujeres en el sector. A continuación, se detallan las recomendaciones.

- Comunicar y difundir las políticas de género dentro de la empresa para asegurar que todas las personas conozcan los beneficios y actividades propuestas por la empresa para promover un ambiente laboral más justo y equitativo.
- Levantar necesidades de formación con enfoque de género.
- Facilitar la comprensión de todos/as los/as trabajadores/as principiantes sobre las trayectorias profesionales y las posibilidades de ascenso específicas de su sector.
- Implementar prácticas afirmativas para fomentar la creación de redes de tutoría o mentorías por y para mujeres en la industria.
- Utilizar métodos de entrenamiento diversos, tales como trabajo compartido y acompañamiento laboral, para que las mujeres puedan aprender en el trabajo con el apoyo de sus compañeras, mentoras y tutoras.
- Trascender la participación de mujeres en las áreas administrativas del sector energético (donde están a menudo sobrerrepresentadas) a través de programas de entrenamiento y educación dentro de la empresa dirigidos a las mujeres, con el fin de promover su inclusión en las áreas de ingeniería de operación, puestos en las instalaciones y campos de tecnología.

- Implementar políticas de promoción interna basadas en desempeño que no necesariamente requieran procesos de aplicación adicionales.
- Implementar un sistema de gestión de rendimiento justo y sin sesgos que establezca metas para cada trabajador.
- Programar reuniones de evaluación al final de cada periodo de rendimiento, excluyendo los tiempos de licencia (especialmente por maternidad y paternidad) de dicha evaluación.
- Promover la participación de un mayor número de mujeres como portavoces en las organizaciones con el objetivo de aumentar la visibilidad de su función, generando así un impacto positivo que inspire a otras mujeres mediante el ejemplo.
- Utilizar las mejores prácticas en los procesos de promoción y ascensos, tales como mapeos de competencias y paneles de promociones con paridad de género.
- Generar políticas de rotación con enfoque de género, priorizando la transparencia en la toma de decisiones de cambios de cargo dentro de la empresa.

WOMEN IN GREEN HYDROGEN

La red Women in Green Hydrogen (WiGH) fue creada en 2020 para abordar la falta de representación equitativa en la mayoría de los eventos de la industria del hidrógeno y respaldar el trabajo y la contribución de las mujeres que trabajan en el sector. Al asociarse con más de 20 organizaciones y empresas afines, WiGH tiene como objetivo lograr al menos un 30% de representación de mujeres en los paneles de eventos de la industria. Además, WiGH ha organizado más de 35 eventos virtuales y presenciales a nivel global para promover la diversidad en el sector del hidrógeno verde, creando un espacio seguro para que las mujeres establezcan contactos, discutan desarrollos en el sector y destaquen a expertas femeninas.

La red trabaja para proporcionar oportunidades a las mujeres para conectarse, crecer y ascender a roles ejecutivos. Asimismo, ofrece una Base de Datos de Expertas con más de 700 perfiles de 55 países que permite a organizadores de eventos conformar paneles de oradores más diversos e inclusivos. Por último, WiGH ofrece su Programa de Mentoría, que vincula a mujeres en niveles junior y de mediados de gestión para mejorar las conexiones y la red de contactos en el sector.

(Fuente: *https://hydrogen.revolve.media/2022/case-studies/women-shaping-the-future-of-green-hydrogen/*)

WOMEN IN ENERGY CHILE

World Energy Council (WEC) Chile, con el apoyo de Deloitte Chile, dieron inicio en mayo de 2019 al programa "Women in Energy, WEC Chile", que está enfocado en integrar a mujeres jóvenes profesionales a una red de líderes, generando habilidades y conocimientos que les permita abrirse a mayores y mejores oportunidades en el sector de energía.

El programa dura un año, donde mensualmente reciben capacitaciones orientadas a potenciar habilidades y técnicas específicas para futuros desafíos. Se les entregan herramientas de liderazgo, comunicación efectiva y empoderamiento y se realiza acompañamiento personalizado para potenciar el desarrollo profesional de cada participante. En paralelo se realizan actividades de networking, acciones de visibilización y conexión con otros representantes de la industria. Después de haber integrado la red durante un año, voluntariamente se convierten en embajadoras de "Women in Energy, WEC Chile" donde pueden desarrollar un rol de acompañamiento a las nuevas generaciones y seguir participando de encuentros y acciones de networking.

El programa ha reportado importantes impactos. Desde su inicio en 2019, ha formado a más de 150 mujeres del sector eléctrico y consolidado una red de embajadoras por la equidad de género en la industria. El 30% de ellas declara haber tenido promociones luego de su paso por el programa y el 83% aún permanece en el sector, por lo que ha impactado en la permanencia y desarrollo de carrera de las mujeres en energía.

(Fuente: Women in Energy - WEC Chile (en línea). *https://www.womeninenergy.cl/*)

TRANSELEC

En 2021, la principal empresa de transmisión eléctrica en Chile, Transelec, puso en marcha el primer ciclo del Programa Mentorías Internas, cuyo objetivo es optimizar las competencias de su personal femenino y cerrar brechas al formalizar las mentorías dentro de la empresa. Apoyándose en la asesoría de un equipo consultor de WoomUp, 18 mentoras y 18 tuteladas de distintas áreas de la organización participaron en un proyecto piloto que fue reconocido por la oportunidad de crecimiento del cual se beneficiaron las participantes. Basándose en el éxito de esta primera iteración, la empresa continuará implementando el Programa con enfoques en autogestión, desarrollo de carrera, empoderamiento, creación de redes, etc.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 61-62)

Redes de mujeres en energía renovable

En el Anexo N°1 se presenta una tabla con una lista, no exhaustiva, de redes de mujeres en energías renovables a nivel global. Estas redes son importantes para el empoderamiento de las mujeres y el fomento de la igualdad de género en el sector de energías renovables.

VII.5. Capacitación / formación

En la literatura se reconoce que existe una amplia brecha en el acceso a la educación y capacitación entre hombres y mujeres, aplicable no sólo al ámbito escolar y universitario, sino también al empresarial. A menudo, se excluye a las mujeres de los procesos de formación, ya sea directamente, por falta de oferta, o indirectamente, a través de ofertas de formación que no tienen en cuenta los obstáculos a la participación específicos de cada sexo (como horarios que no tienen en cuenta las obligaciones familiares). Por ello, la literatura recomienda iniciativas estratégicas diseñadas para empoderar a las mujeres en la industria de energía renovable, proporcionándoles las herramientas y el apoyo necesarios para alcanzar su máximo potencial.

- Generar programas de crecimiento profesional para cada trabajador y trabajadora, con metas y plazos claros.
- Asegurar que las trabajadoras puedan diversificar y actualizar sus competencias, abriendo oportunidades (de preferencia becadas) de formación universitaria formal, cursos cortos y certificaciones.
- Brindar oportunidades de capacitación, tanto en los ámbitos técnicos como ejecutivos, garantizando una paridad de género aproximada entre los y las participantes.
- Garantizar que los materiales internos para capacitación sean libres de sesgos y promuevan los valores de equidad de género de la empresa.
- Ajustar la logística y el cronograma de la capacitación conforme a las restricciones particulares de cada género, como las responsabilidades familiares. Esto podría incluir la realización de sesiones de formación durante el horario laboral, proporcionar opciones de participación en línea y acceso a vídeos pregrabados según la solicitud y conveniencia de los y las participantes.
- Elaborar programas de mentoría personalizados para mujeres en diversos niveles profesionales.

ENAGÁS

A través de su programa "Mujeres con Talento", la empresa española de energía Enagás, brinda formación para mejorar las habilidades necesarias para tener éxito en la empresa, así como orientación para el desarrollo profesional. La compañía informa datos desglosados por género sobre los gastos y las horas de formación por persona, desglosados por categoría ocupacional. Los datos muestran que una proporción mayor de mujeres en roles de gestión y operativos se benefician de la formación, mientras que los trabajadores masculinos en las categorías técnica y administrativa reciben ligeramente más formación que sus contrapartes femeninas. Este tipo de informes y transparencia son clave para garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso.

(Fuente: ILO, 2020. *Empowering Women at Work. Company Policies and Practices for Gender Equality,* p.70)

VII.6. Remuneraciones y compensaciones

Al abordar las disparidades salariales basadas en género, se promueve la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres y también se fortalece la capacidad del sector para atraer, retener y aprovechar al máximo el talento diverso. Reconociendo y corrigiendo las brechas salariales, se construye un camino hacia una industria más justa, equitativa y sostenible, donde el compromiso con la igualdad de género se traduce en beneficios tangibles para la innovación y el progreso. Es por eso que, la literatura existente recomienda acciones con un enfoque en la creación y cumplimiento de políticas salariales con equidad de género y transparencia y mecanismos para identificar brechas salariales y oportunidades de incrementos basadas en mérito.

Para lograr este objetivo en la literatura se recomiendan las siguientes acciones específicas:

- Implementar auditorías salariales regulares para identificar y abordar cualquier disparidad salarial basada en género.
- Establecer metas claras y medibles para reducir las brechas salariales de género en plazos específicos.
- Establecer políticas salariales transparentes y objetivas, garantizando que la remuneración refleje equitativamente las responsabilidades y contribuciones laborales, independientemente del género.
- Facilitar datos salariales anonimizados agrupados por cualificaciones, habilidades y años de experiencia, brindando a los y las solicitantes la capacidad de comprender los salarios justos en etapas específicas de sus carreras.
- Crear, reforzar y garantizar el cumplimiento de políticas que prohíban la discriminación salarial basada en género para trabajos de igual valor o similares.
- Asegurar que las mujeres no estén sistemáticamente ubicadas en roles con salarios más bajos y, en caso de identificar dicha segmentación, implementar medidas correctivas para garantizar una remuneración equitativa en todos los niveles y funciones de la organización.
- Ofrecer oportunidades de crecimiento salarial basadas en el mérito y logros individuales, garantizando que las mujeres tengan igualdad de acceso y reconocimiento en comparación con sus colegas hombres.

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

ENGIE

Como política interna, la empresa de energía Engie, afirma cuidar que su estructura de remuneraciones esté libre de sesgos y sea justa y equitativa. Con ese propósito, la definición de las compensaciones está basada en la metodología *HAY*, que entrega un método que define niveles de remuneración para cada posición, considerando criterios objetivos, basados en las características del puesto. Toma en consideración los siguientes elementos:

- Conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar una posición.
- Procesos en los que participa y habilidad para solucionar los problemas concretos que surjan en el desarrollo profesional de la posición.
- Contribución de la posición a los resultados de la empresa.

Esto implica que las y los colaboradores que se desempeñan en una misma categoría profesional -por ejemplo, Jefatura- pueden tener distintos niveles *HAY*, porque los conocimientos, procesos y funciones de cada posición son diferentes. De esta manera, las diferencias que se advierten en la brecha salarial a nivel organizacional se explican fundamentalmente porque las estructuras de compensación están alineadas a las características de cada posición, más que a una categoría profesional o características personales.

(Fuente: ENGIE 2023. *Memoria Integrada* 2022, p.107)

ENERGY AUSTRALIA

Energy Australia, empresa destacada del sector energético liderada por una mujer, anunció en 2018 que eliminaría la brecha salarial de género aumentando los salarios de las mujeres para equipararlos a los de sus colegas masculinos. La empresa llevó a cabo una investigación y aplicó un enfoque holístico para lograr la igualdad salarial, adoptando la transparencia salarial, concienciando y abordando los prejuicios implícitos, y comprometiéndose a revisar sus políticas para garantizar una igualdad salarial continua. Como resultado, más de 350 mujeres recibieron un aumento salarial anual medio de 3.500 dólares. La decisión de aplicar la igualdad de salario por el mismo trabajo a lo largo de la empresa llevó a un aumento de la satisfacción y lealtad de las trabajadoras, quienes no sólo se beneficiaron económicamente, sino que percibieron la decisión como un reconocimiento y valoración de sus contribuciones a la compañía, impactando positivamente la cohesión empresarial.

(Fuente: Morgan, E. 2018. *Energy Australia closes gender pay gap overnight, literally,* ABC News, 7 March.)

REYKJAVIK ENERGY

En Islandia, la empresa de servicios públicos Reykjavik Energy implementó medidas para eliminar la disparidad salarial entre géneros. Con la asistencia de un software desarrollado por Pay Analytics, la empresa pudo visualizar en tiempo real los impactos de cada decisión salarial en la brecha salarial de género. Este enfoque permitió a la empresa reducir significativamente su brecha salarial, disminuyendo del 8.4% en 2008 a apenas 0.3% a finales de 2017 y la brecha salarial se ha mantenido estadísticamente insignificante desde ese entonces. La empresa ha sido reconocida tanto a nivel nacional como global, recibiendo galardones de la Confederación de Empresas Islandesas, el Consejo de Igualdad de Derechos, y siendo otorgada el título de Líder en Remuneración Justa Universal.

(Fuente: USAID, 2018. *Practical Guide to Women in Energy Regulation.* USAID, Washington, DC, pp.22-23)

VII.7. Adaptabilidad laboral

La adaptabilidad laboral es una herramienta para el trabajo formal de las mujeres, siendo importante que estas medidas sean aplicadas, tanto para hombres como para mujeres.

En este sentido, la literatura ha identificado las siguientes aristas de acción

- Fomentar la participación de las trabajadoras en la co-creación de políticas laborales inclusivas con el fin de garantizar que sus opiniones y necesidades reciban la misma consideración.
- Establecer el teletrabajo como una posibilidad laboral aceptada y sostenible.
- Garantizar el acceso a tecnologías eficientes de colaboración remota para facilitar la comunicación y colaboración efectiva, independientemente de la ubicación física de los/as trabajadores/as.
- Ofrecer jornadas parciales, horarios flexibles y autonomía en la gestión del tiempo, permitiendo la organización de la jornada laboral de acuerdo con sus necesidades y obligaciones personales.
- Brindar opciones de flexibilidad en la ubicación laboral.
- Fomentar una cultura laboral centrada en resultados y productividad en lugar de la presencia física.
- Ofrecer programas de capacitación que enseñen habilidades efectivas de gestión de tiempo.

ISA INTERCHILE

En 2021 la empresa de transmisión eléctrica ISA Interchile, estableció un Pacto de Teletrabajo que busca ofrecer flexibilidad en el horario laboral, permitiendo a padres, madres o cuidadores dedicar tiempo a sus hijos e hijas. Asimismo, buscó la optimización de las reuniones, asegurando mayor eficacia y proporcionando intervalos adecuados entre estas. Al mismo tiempo implementó la práctica de otorgar un día libre al mes para facilitar la desconexión y cuenta con un espacio de coworking que ofrece flexibilidad horaria, permitiendo a las personas trabajar en un sistema híbrido de teletrabajo y presencial.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 94-95)

VII.8. Corresponsabilidad parental

La corresponsabilidad parental es un factor decisivo para las oportunidades de empleo formal de las mujeres.

En la literatura, se destacan las siguientes recomendaciones:

- Promover la corresponsabilidad con beneficios adicionales a obligaciones legales.

- Desarrollar e implementar políticas robustas de permisos de maternidad, paternidad y adopción, que garanticen el salario regular.
- Entregar periodos de licencia maternal y paternal por sobre lo legal.
- Implementar programas de licencias para cumplir con obligaciones de cuidado no remunerado y del hogar (aparte de licencias de maternidad y paternidad) y monitorear su uso, desagregado por sexo, para identificar brechas entre mujeres y hombres e implementar medidas correctivas.
- Brindar respaldo a las madres y padres que regresan, mediante medidas como pausas para la lactancia y salas especializadas.
- Invertir en programas de guardería o programas específicos que faciliten el cuidado, como servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado de hijos/as.
- Implementar programas de reinserción diseñados para motivar a mujeres con experiencia y cualificaciones que han tomado licencias por maternidad u otras razones personales a reintegrarse a la fuerza laboral sin la necesidad de reiniciar su carrera profesional desde cero.
- Llevar a cabo campañas de concientización sobre los beneficios de una distribución más equitativa de las tareas de trabajo no remunerado y del hogar.
- Prevenir la discriminación de trabajadores/as con responsabilidades familiares y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional flexible que se adapten a sus necesidades cambiantes, permitiéndoles avanzar en sus carreras.

ABASTIBLE

En 2018, Abastible, empresa chilena de distribución de gas licuado, introdujo su Política de Inclusión y Diversidad con el propósito de fomentar el respeto y la valoración de la singularidad y talento de cada colaborador que contribuye al éxito de la empresa mediante su labor. Para abordar la Corresponsabilidad Parental, se implementaron diversos beneficios destinados a los hombres, como la extensión del permiso parental, fuero masculino y permisos especiales que permiten a los hombres participar activamente en los procesos de cuidado, crianza y vinculación con sus hijos/as. A partir de 2021, Abastible también inició una serie de capacitaciones para reducir los sesgos inconscientes entodas las personas, con especial énfasis en el nivel ejecutivo.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 68-69)

SCOTTISH POWER

Scottish Power, empresa de energía escocesa, se alió con Talent on Leave, expertos en permisos parentales, para mejorar el proceso de reintegración laboral tras el periodo de licencia. Talent on Leave ofreció coaching personalizado a mujeres en roles de liderazgo antes, durante y después del permiso parental. El coaching se enfoca en lograr un retorno exitoso al trabajo, crear condiciones favorables en el hogar, restaurar la confianza y empoderar a las mujeres para perseguir sus metas laborales y personales. Este enfoque ha llevado a un progreso continuo en la representación femenina en niveles de gestión medio y alto, con un 26% en alta dirección y un 33% en gestión intermedia. Gracias a esta gestión, el 80% de las mujeres que recibieron coaching en 2020/21 buscaron y obtuvieron ascensos.

(Fuente: POWERFul, 2021. *Case Study ScottishPower: Empowering Maternity Leave*)

AES CHILE

En 2021, la compañía eléctrica AES Chile puso en marcha el Programa de Beneficios de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, destacando tres componentes clave. En el área de apoyo a las familias, se ofrecen servicios como salas de lactancia, seguro de salud, libre elección de sala cuna y jardín infantil, ayuda económica anual para hijos/as de trabajadores/as, actividades recreativas durante vacaciones, beneficios de tiempo libre y flexibilidad laboral. En cuanto a la calidad de vida, se promueven acciones para mejorar la nutrición con orientaciones trimestrales, fomento de la actividad física con gimnasia y pausas activas, y manejo del estrés a través de masajes en silla. Además, se implementó el Programa de Asistencia Remota, proporcionando acceso en línea a 6 asesorías gratuitas para las personas y sus familiares, brindando apoyo emocional y profesional.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 85-86)

VII.9. Acoso laboral y sexual

Estas prácticas buscan crear un entorno laboral seguro y respetuoso en la industria de la energía renovable, abordando activamente el acoso laboral y sexual y promoviendo una cultura de igualdad y diversidad.

En la literatura, se recomiendan las siguientes acciones:

- Promover un liderazgo ejemplar que anime a los y las líderes organizacionales a comunicarse de manera auténtica con las personas de la empresa acerca de la instauración de un entorno laboral basado en el respeto.
- Fomentar una cultura de diversidad e inclusión que celebre la igualdad de género y la diversidad en todas sus formas, reduciendo las posibilidades de conductas discriminatorias o de acoso.
- Implementar normativas firmes y transparentes contra el acoso laboral y sexual en todos los niveles de la empresa, enfatizando la cero tolerancia hacia cualquier conducta inapropiada.

- Brindar ejemplos de comportamientos irrespetuosos y sus repercusiones, así como señalar los canales para reportar tales comportamientos y especificar el respaldo que se brindará a las personas.
- Realizar revisiones y actualizaciones periódicas de las políticas contra el acoso para garantizar que estén alineadas con las mejores prácticas y adaptadas a las cambiantes dinámicas laborales.
- Implementar una política contra la violencia doméstica, formando a un equipo de puntos focales para dar una respuesta centrada a las/os afectadas/os, sensibilizar sobre el problema y apoyar a trabajadoras/os afecatadas/os por la violencia doméstica.
- Llevar a cabo capacitaciones obligatorias sobre el acoso laboral y sexual para todas las personas de todos los niveles de la organización.
- Generar campañas de comunicación para sensibilizar sobre el acoso laboral y sexual.
- Establecer sistemas de denuncia confidenciales y de fácil acceso para quienes hayan experimentado o presenciado situaciones de acoso.
- Garantizar la seguridad de las personas al informar tales incidentes para fomentar la denuncia de prácticas inaceptables.
- Asegurar la protección contra represalias, tanto para denunciantes como para testigos y ofrecer medidas adecuadas y oportunas para las víctimas.
- Actuar rápidamente para investigar y resolver todos los problemas planteados de manera segura y confidencial, con un equipo capacitado.
- Garantizar que cualquier acción disciplinaria tomada se base en los resultados de la investigación y sea proporcional a los impactos del acoso, tomando medidas correctivas apropiadas, que pueden incluir disciplina, capacitación adicional o incluso la terminación de contratos si es necesario.
- Brindar apoyo integral a las víctimas de acoso, incluyendo acceso a recursos de asesoramiento y asistencia legal si es necesario, asegurando que se sientan respaldadas en todo momento.
- Llevar a cabo encuestas sobre el ambiente laboral y las políticas de la empresa que incluyan preguntas clave sobre el acoso, asegurando de desagregar las respuestas por género para monitorear el progreso y rectificar problemas.

ENDESA

Endesa, empresa eléctrica española, se ha comprometido a abordar la violencia de género en su Plan de Igualdad de Oportunidades y ha tomado medidas en consecuencia. Trabajadoras que son víctimas de violencia de género, incluida la violencia doméstica, tienen derecho a recibir apoyo psicológico, atención médica y asesoramiento legal. También pueden contar con respaldo para gestionar los efectos multidimensionales de la violencia, que incluyen arreglos laborales flexibles, cuidado de niños/as y asistencia financiera para cubrir los costos de mudanza y garantizar la seguridad, como el alquiler de un nuevo hogar y los gastos asociados al cambio de escuela de un hijo/a.

(Fuente: ILO, 2020. *Empowering Women at Work. Company Policies and Practices for Gender Equality,* p.37)

VII.10. Discriminación

De acuerdo a la revisión de la literatura, se destacan las siguientes acciones:

- Implementar políticas claras y firmes que prohíban la discriminación en todas sus formas, incluyendo aquellas basadas en género, edad, origen étnico, orientación sexual y cualquier otra característica protegida.
- Establecer un consejo de diversidad e inclusión social (D&I) que promueva y supervise la aplicación de la estrategia y plan de acción de no discriminación.
- Ofrecer capacitación regular a las personas sobre la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión, destacando los efectos perjudiciales de la discriminación y promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso.
- Establecer mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para que se puedan reportar casos de discriminación sin temor a represalias.
- Realizar revisiones periódicas de las políticas y prácticas internas para garantizar que estén alineadas con los estándares más recientes y promover la igualdad de oportunidades.
- Promover activamente la diversidad en los procesos de contratación y promoción, asegurándose de considerar a candidatos/as de diversos orígenes y experiencias.
- Fomentar un ambiente inclusivo mediante la celebración y reconocimiento de la diversidad de las personas, resaltando sus logros y contribuciones.
- Evaluar regularmente la composición demográfica de la empresa para identificar posibles disparidades y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.
- Establecer programas de mentoría y desarrollo profesional que fomenten la igualdad de oportunidades y ayuden a superar barreras discriminatorias.
- Colaborar con organizaciones externas y participar en iniciativas de la industria que promuevan la diversidad y la inclusión en el sector de energía renovable.
- Evaluar y mejorar continuamente las políticas y prácticas relacionadas con la discriminación en función de los comentarios de las personas y los resultados de encuestas de clima laboral.

PACIFIC HYDRO CHILE

La compañía de energías renovables Pacific Hydro Chile lanzó una "Política Corporativa de Diversidad, Inclusión y No Discriminación" a través de la cual, se fortalecieron aspectos clave para crear entornos ricos en diversidad e inclusión. El "Comité de Clima" se reconfiguró como el "Comité de Diversidad, Inclusión y Clima", y cada representante se convirtió en un un/a embajador/a por la equidad e inclusión, encargado/a de presentar y socializar la nueva política. En 2021, se llevaron a cabo talleres para las personas sobre sesgos inconscientes, género y diversidad sexual, además de revisar los procesos de comunicación y establecer un nuevo plan específico de comunicación sobre Diversidad e Inclusión. Para evaluar los esfuerzos, se implementó el ítem "Género y Diversidad" en la Encuesta de Compromiso Global en 2020, con la primera medición realizada en 2021.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 41-42)

CAVENDISH NUCLEAR

La compañía de energía nuclear Cavendish Nuclear ha avanzado en aumentar la representación femenina mediante un enfoque integral de diversidad e inclusión que abarca toda la empresa. Desde la alta dirección, se establecen objetivos, se monitorean mediante informes de diversidad e inclusión, y se requiere que los empleados incluyan objetivos específicos en sus revisiones anuales de rendimiento. Se ofrece formación sobre sesgos inconscientes y conciencia de diversidad e inclusión a todos los empleados y líderes. Además, la Red de Mujeres de Cavendish Nuclear apoya la agenda de "contratar, retener, desarrollar", respaldando iniciativas de mentoría y desarrollo.

(Fuente: POWERful 2021. *Case Study Cavendish Nuclear. From targets to training: a joined-up approach to D&I.*)

DRAX

Para cultivar una cultura segura e inclusiva que respalde el crecimiento de los colegas, la empresa inglesa de energías renovables Drax, identificó la necesidad de asegurar que los/as gerentes/as tuvieran las herramientas para ser inclusivos/as y comprendieran cómo implementar procesos justos. En respuesta, la organización desarrolló y lanzó un Programa de Liderazgo Inclusivo (ILP) para líderes senior y un Programa de Gestión Inclusiva (IMP) para gerentes/as de personas. Estas experiencias de aprendizaje inmersivas crearon espacio para la resolución de problemas en tiempo real, garantizando una mayor participación de los/as gerentes/as. Los programas van más allá de una intervención única y cuentan con herramientas y recursos a largo plazo que abordan los problemas de diversidad, equidad e inclusión que enfrenta Drax como organización. Buscan construir la confianza en los/as gerentes/as para abordar proactivamente áreas que mejoren la inclusión en sus unidades de negocio.

(Fuente: POWERful 2022. *Case Study Drax. Immersive inclusive leadership programmes as a foundation for success.*)

VII.11. Marketing y comunicaciones

Existe un vínculo intrínseco entre las iniciativas de igualdad de género y las estrategias internas y de comunicación de las empresas de energías renovables y del sector en su conjunto. Aplicar una perspectiva de género a las comunicaciones puede incluir una representación equitativa en la publicidad, el uso de un lenguaje inclusivo y la creación de campañas de marketing que muestren a mujeres destacadas del sector.

Las prácticas recomendadas a lo largo de la literatura buscan no solo reflejar la diversidad y la equidad en la comunicación, sino también contribuir a la construcción de un ambiente inclusivo y respetuoso en la industria de energía renovable:

- Garantizar que los mensajes internos tengan un lenguaje inclusivo y respetuoso, evitando estereotipos de género y fomentando la diversidad.
  - Utilizar herramientas como Themis, un corrector de lenguaje inclusivo.
  - Tener en cuenta la interseccionalidad, representando a mujeres de diferentes edades, razas y capacidades.

- Promover una participación equitativa de mujeres y hombres en iniciativas de comunicación interna, incluidas reuniones, presentaciones y eventos.
- Asegurar que los logros y contribuciones de mujeres y hombres sean reconocidos de manera equitativa en comunicados internos y eventos de la empresa.
- Destacar a líderes mujeres en comunicados de prensa, entrevistas y material promocional para aumentar la visibilidad y diversificar la representación en la industria.
- Desarrollar narrativas de marketing que resalten historias inspiradoras de mujeres y hombres por igual, evitando roles de género tradicionales y destacando la igualdad de oportunidades.
- Colaborar con organizaciones y proyectos que promuevan la igualdad de género en el sector de energía renovable, reflejando estas asociaciones en mensajes externos.
- Utilizar imágenes y representaciones gráficas que reflejen la diversidad de género en todos los materiales de marketing, evitando estereotipos.
- Crear mensajes de marketing que empoderen a las mujeres destacando sus contribuciones y habilidades en la industria de energía renovable.
- Asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres en eventos de la industria, destacando sus contribuciones y liderazgo en presentaciones y paneles.
- Implementar programas de sensibilización y educación a través de campañas de marketing que aborden la igualdad de género y desafíen los estereotipos en la industria de energía renovable.

SO ENERGY

La empresa de energía So Energy realizó una exhaustiva revisión de sus anuncios de trabajo para eliminar el lenguaje con sesgo de género. Al detectar inconsistencias en la neutralidad de género en diversas comunicaciones, se desarrollaron nuevas comunicaciones, asegurándose de mantener la coherencia mediante un decodificador de género. El objetivo era comprender cómo mejorar las comunicaciones podría impactar en las métricas del proceso de solicitud. Tras la implementación de versiones más neutrales en género, So Energy experimentó un notable aumento en el número de mujeres candidatas, quienes no solo aplicaron inicialmente, sino que también tuvieron éxito en todas las etapas de las entrevistas. Estos cambios condujeron a la contratación de más mujeres que hombres durante un periodo de observación de tres meses.

(Fuente: POWERful 2022. *Case Study SO ENERGY. Communicating with talent: It's not all in the job advert*.)

VII.12. Salud, seguridad e infraestructura

Las empresas del sector de las energías renovables deben comprometerse a crear entornos de trabajo inclusivos, adoptando políticas y prácticas adaptadas a las necesidades y oportunidades específicas de las mujeres y que garanticen su bienestar. En este sentido, deben considerar acciones desde la base mediante la implementación de instalaciones seguras y sanitarias específicas para mujeres.

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

En esta línea, en la literatura se destacan las siguientes acciones:

- Identificar y abordar las necesidades específicas de salud, higiene y seguridad de mujeres y hombres.
- Implementar protocolos de seguridad y salud que incluyan explícitamente las necesidades distintivas con un enfoque de género.
- Garantizar instalaciones que cumplan con condiciones óptimas, como la disponibilidad de baños, vestuarios, duchas y otros espacios seguros y adecuados para mujeres.
- Proporcionar equipamiento, como cascos, botas y guantes, adecuadas a las necesidades, tanto de las mujeres como de los hombres, lo que puede exigir que las empresas garanticen una gama más amplia de tallas de equipamiento (que puede incluir ropa de maternidad) a disposición del personal.
- Transparentar los posibles riesgos, incluyendo los relacionados con la salud reproductiva, considerando los impactos diferenciales en mujeres y hombres.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y protección contra la exposición a materiales peligrosos, teniendo en cuenta los impactos diferenciales en mujeres y hombres.
- Ofrecer seguros de salud u otros beneficios, garantizando igual acceso para todas las personas.
- Respetar los derechos de las personas a tomar tiempo para recibir atención médica.
- Identificar y abordar, en consulta con los equipos de trabajo, problemas de seguridad, incluida la seguridad de las mujeres en sus desplazamientos hacia y desde el trabajo y en asuntos relacionados con la empresa.

ESKOM

La empresa eléctrica estatal sudafricana Eskom ofrece a las mujeres que trabajan en el campo instalaciones separadas para cambiarse y requiere que siempre haya varias personas viajando en el mismo vehículo para evitar dejar a las mujeres en situaciones de aislamiento o vulnerabilidad.

(Fuente: Prebble, M. & Rojas, A. 2019. *Energizing Equality: Unlocking the potential of women's participation in sub-Saharan Africa energy utilities.* IUCN, Power Africa and USAID. Washington DC, U.S, p.12)

SHELL

Dado que más del 50% de la fuerza laboral femenina de Shell en el Reino Unido tiene 40 años o más, Shell creó una Guía sobre la Menopausia para generar conciencia y facilitar el acceso a consejos.

Hasta mediados de 2022, se había descargado más de 1.000 veces. Un "Café de la Menopausia" mensual está abierto a todos y brinda información, apoyo y un espacio seguro para la discusión.

(Fuente: POWERful, 2022. C*ase Study SHELL: The flexible workplace - inclusive policies to deliver DE&I aspirations*)

VII.13. Cadena de suministro

A lo largo de la literatura se destacan puntos claves en áreas específicas para integrar la perspectiva de género en la cadena de suministro, que se detallan a continuación:

- Priorizar la contratación de proveedores que se identifiquen como empresas energéticas propiedad de mujeres.
- Introducir incentivos financieros para los proveedores que demuestren un compromiso efectivo con la igualdad de género y prácticas sostenibles.
- Implementar cuotas de adquisición de productos y reservar algunas contrataciones exclusivamente para empresas propiedad de mujeres.
- Realizar evaluaciones periódicas de la diversidad de género entre los proveedores, fomentando la selección de aquellos que promuevan la igualdad de oportunidades y prácticas inclusivas.
- Reducir las barreras de acceso y sesgos discriminatorios en procesos de contratación, reduciendo, en la medida de lo posible, el tamaño de las licitaciones.
- Flexibilizar el proceso de contratación y permitir la colaboración entre empresas propiedad de mujeres para el cumplimiento de los contratos.
- Garantizar pagos puntuales a fin de reducir las barreras de los elevados costos iniciales.
- Proveer retroalimentación a licitadores no seleccionados.
- Exigir informes mandatorios de parámetros de equidad de género para empresas proveedoras de determinados tamaños.
- Establecer mecanismos de monitoreo para evaluar las prácticas laborales de los proveedores, asegurándose de que mantengan entornos de trabajo justos e inclusivos.
- Difundir las convocatorias de licitación en plataformas y redes utilizadas frecuentemente por empresas propiedad de mujeres, organizaciones empresariales de mujeres o redes específicas de mujeres en el sector de la energía, como GWNET o WiRE, y especificar en la convocatoria de licitación que se alienta a las empresas propiedad de mujeres a aplicar.
- Organizar programas de creación de redes y de capacitación sobre procedimientos de licitación y temas relacionados dirigidos a empresas energéticas propiedad de mujeres, así como asociaciones y redes empresariales de mujeres.
- Mejorar la comprensión de igualdad de género y sostenibilidad de los/as compradores/as.
- Capacitar a los/as compradores/as para aplicar estrategias para mejorar la contratación de empresas sostenibles y con perspectiva de género.
- Llevar a cabo evaluaciones regulares del impacto de género en la cadena de suministro, identificando áreas de mejora y ajustando estrategias según sea necesario.

GLOBELEQ

En Sudáfrica, Globeleq es un productor independiente de energía que busca aumentar la participación de las mujeres en la cadena de valor de las energías renovables, destinando hasta el 40% de su asignación de desarrollo socioeconómico al desarrollo de habilidades.

(Fuente: Global Green Growth Institute (GGGI) 2020. *Tracking increase in women's employment in the renewable energy sector under NDR targets: An Employment Assessment of Renewable Energy Targets under the Nationally Determined Contributions (NEAR-NDC)*, 26.)

VII.14. Comunidad

Transversalizar la perspectiva de género no se limita a las acciones dentro de empresas dentro del sector de las energías renovables, también es necesario demostrar un compromiso con la comunidad en general.

Las empresas deben liderar con el ejemplo y demostrar su compromiso con las comunidades a través de las siguientes acciones recomendadas en la literatura:

- Implementar políticas que respeten los derechos de mujeres y niñas en comunidades donde opera la empresa
- Asegurar una participación equitativa de mujeres y hombres en consultas comunitarias.
- Brindar capacitación en género a facilitadores/as de consultas comunitarias para garantizar un enfoque inclusivo y equitativo en la interacción con las comunidades.
- Evaluar los impactos diferenciados por género durante las evaluaciones de impacto social, reconociendo y abordando las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- Implementar programas comunitarios para combatir la violencia de género en las localidades donde opera la empresa, contribuyendo a la seguridad y bienestar de la comunidad.
- Realizar presentaciones en universidades sobre oportunidades de carrera en empresas y la cadena de valor de energía renovable.
- Promover carreras STEM en escuelas primarias y secundarias.
- Alentar el ingreso de mujeres y niñas en campos STEM, especialmente en ingeniería, TIC, matemáticas, manufactura y construcción, fomentando la diversificación de la fuerza laboral mediante becas y subvenciones.
- Proporcionar oportunidades de pasantías y programas de mentoría para mujeres en programas STEM.
- Patrocinar entrenamientos específicos para mujeres emprendedoras y orientar programas de enseñanza y formación técnica y profesional hacia mujeres en campos relacionados con la energía sostenible.
- Colaborar con instituciones educativas para desarrollar programas específicos para mujeres, aumentando su participación en la fuerza laboral de la energía sostenible.

VII. Mejores prácticas para la igualdad de género en industrias masculinizadas y de energía

GRUPO SAESA

En 2021, Grupo Saesa, empresa chilena de generación, transmisión y distribución eléctrica, lanzó el Programa de Sostenibilidad "Mujeres con Energía" con el objetivo de respaldar, reconocer y capacitar a mujeres emprendedoras en el sur de Chile. Este programa incluyó la creación de una "Academia de Emprendimiento" en colaboración con AIEP, que ofreció clases en línea sobre diversos temas, como el rol de la mujer en el emprendimiento, innovación, plan de negocios, gestión financiera, formalización de empresas, marketing digital, sustentabilidad y economía circular. A pesar de las dificultades de conexión y el tiempo requerido, 63 emprendedoras seleccionadas recibieron clases, coordinadas con el apoyo del Centro de Negocios de Puerto Varas de Sercotec. Al finalizar el ciclo de estudios, 16 de ellas fueron galardonadas con un fondo de 1 millón de pesos para fortalecer sus emprendimientos.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, pp. 37-38)

SCHNEIDER ELECTRIC S.A.

Durante 2021, la compañía eléctrica Schneider Electric implementó programas específicos en colaboración con diversos actores, como talleres dirigidos a mujeres en prisión. Estos talleres tienen como objetivo brindar oportunidades reales de reinserción laboral y social para las reclusas, permitiéndoles contribuir de manera flexible a las necesidades de fabricación de productos, como el equipamiento eléctrico domiciliario. Este enfoque busca generar recursos y beneficiar a sus familias. Los talleres siguen los estándares de un puesto de trabajo en fábrica, y la compañía proporciona apoyo continuo, incluyendo formación para los participantes, herramientas de trabajo, uniformes y oportunidades laborales.

(Fuente: Ministerio de Energía de Chile, 2022. *Anuario 2022*, p. 58)

IBERDROLA

Iberdrola, una empresa multinacional española de servicios públicos eléctricos, colaboró con una organización sin fines de lucro que apoya a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica para generar un cambio positivo en sus vidas mediante la oferta de nuevas oportunidades laborales. Junto con el Grupo Neoenergia, Iberdrola ya había creado en 2019 una Escuela de Electricistas para mujeres en Brasil con alcance estatal y nacional. Asimismo, desarrollaron una campaña internacional en la cual colaboraron con celebridades influyentes y organizaciones sin fines de lucro en comunidades locales para concienciar sobre las oportunidades laborales para mujeres en el sector y garantizar que recibieran el mejor respaldo al tomar la decisión de postularse, extendiendo el programa y las oportunidades laborales a audiencias a las que la empresa habían podido llegar. Además, la empresa llevó a cabo sesiones informativas en comunidades locales con mujeres que ya trabajaban para la compañía, compartiendo historias sobre sus trayectorias profesionales y cómo era trabajar en el sector energético. La empresa organizó varias de estas sesiones, atrayendo, en una sola noche, la asistencia de más de 2.000 mujeres.

(Fuente: Women Empowerment Principles 2020. *Case Study Iberdrola: Harnessing women's talent in the electricity sector*)

VIII. Conclusión y recomendaciones

VIII. Conclusión y recomendaciones

Este estudio ha proporcionado un análisis de los principales marcos normativos e instrumentos utilizados, tanto nacional como internacionalmente para reportar y/o medir planes y acciones de
género en organizaciones, con foco en países OCDE y el sector energético. Mediante ese análisis, se han relevado 14 dimensiones comunes, junto a sus indicadores específicos, los que suelen ser de dos tipos: datos que ilustran principalmente brechas de género en la empresa (por ejemplo, salario, participación de mujeres en cargos de liderazgo, entre otros) y planes o medidas para la igualdad de género en la organización (por ejemplo, políticas y/o procedimientos).

Además, se presentaron las principales brechas y barreras que presenta el sector energético para las mujeres que trabajan en él, destacando estudios recientes del sector en Chile y complementando esta información con la recabada en entrevistas con personas clave. Por último, se expuso una síntesis de buenas prácticas de empresas del sector energético para cada dimensión analizada.

De acuerdo a los resultados planteados, y considerando las particularidades del programa de acceso a financiamiento de CORFO para proyectos de H2V, se plantean las siguientes recomendaciones. Se sugiere seleccionar y/o priorizar las dimensiones e indicadores que compondrán el protocolo de evaluación de género, de acuerdo a los siguientes principios o criterios:

1. **Representatividad:** considerar las 14 dimensiones abordadas en este estudio, debido a que todas son igualmente relevantes para impulsar la igualdad de género en una organización.

2. **Frecuencia**: priorizar los indicadores que presenten mayor frecuencia en los instrumentos de reporte o medición analizados en este estudio, debido a que son los más utilizados, tanto en Chile como globalmente. Esto da cuenta de la importancia que se otorga a cada uno y, además, permite alinearse con los focos y lenguaje común en términos de la medición de la igualdad de género en organizaciones.

3. **Aplicabilidad**: seleccionar indicadores que sean factibles de reportar por las organizaciones y que cuenten con medios de verificación simples y fáciles de evaluar (por ejemplo: políticas, planes de acción y/o datos de género fáciles de calcular). Se sugiere, además, considerar.
   - Tamaño y realidad de la organización: diferenciar PYMEs de grandes empresas. Se sugiere evitar que la ausencia de cualquier medida o acción para la igualdad de género constituya una barrera ineludible de acceso a financiamiento, excluyendo a organizaciones nacientes o de menor tamaño que puedan cumplir con los otros criterios técnicos de admisibilidad. Para esto, se recomienda exigir planes y metas alineadas con los indicadores del protocolo de género, a ser cumplidas por las organizaciones que no cuenten con los criterios mínimos.
   - Aplicar el protocolo de medición de igualdad de género, tanto a la organización como al proyecto específico de H2V que opta a financiamiento.

4. **Pertinencia local:** priorizar indicadores que se alineen con las principales brechas y barreras y la realidad laboral identificada en Chile para el sector de energía y H2V, según la información recogida en este estudio. Por ejemplo, la falta de formación de mujeres en ámbitos STEM, las brechas de participación laboral y salarial, entre otras.

5. **Interconexión** con otros instrumentos de evaluación o reportabilidad de género en empresas: evaluar y considerar si la organización está certificada por la NCh 3262, o si reportan a la CMF.

6. **Interoperabilidad:** considerar como base metodológica para la definición de los indicadores los siguientes dos instrumentos: el *Reporte de indicadores de género en las empresas en Chile,* elaborado por Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, ChileMujeres y la OIT y el *Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo* elaborado por Fundación ChileMujeres, el Instituto de Directores de Chile y la OIT. Ambos utilizan como base las Normas de Carácter General N° 386 y N° 461 de la CMF, por lo que permiten medir cómo están indicadores y prácticas, comparándolas con las empresas que operan en Chile en su respectivo rubro.

7. **Diferenciar criterios de admisibilidad y desempate**

En suma, las dimensiones e indicadores que serán definitivamente incluidos en el protocolo a aplicar por CORFO, se definirán tomando las consideraciones de este estudio y ajustándolas a la realidad de las organizaciones de H2V postulantes a financiamiento.

La incorporación efectiva de la perspectiva de género en la naciente industria de H2V en Chile, debe considerarse como un componente esencial para alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible. La igualdad de género no es solamente un imperativo ético, sino también como una estrategia inteligente para potenciar el rendimiento, la eficacia y la resiliencia del sector energético. La integración de la perspectiva de género en todas las fases de la cadena de valor, desde la planificación y el diseño hasta la implementación y la gestión, no solo aborda las desigualdades existentes, sino que también potencia la innovación y la creatividad al aprovechar plenamente el talento disponible. Además, la transversalización de género en las industrias de energía renovable, convencionales y tradicionalmente masculinizadas fomenta un entorno laboral más inclusivo, propiciando la activa participación de las mujeres en roles clave y generando beneficios, tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto. Este enfoque integral no solo refleja una respuesta a las demandas actuales de equidad, sino también una estrategia proactiva para fortalecer y enriquecer el sector energético en su totalidad.

Como el H2V es una industria naciente, no existe aún una caracterización de la realidad de las mujeres en ella. Urge entonces hacer un diagnóstico de la realidad específica de género en H2V, para poder generar planes y estrategias pertinentes y efectivas. Este estudio y protocolo son un primer intento de relevar la igualdad de género como clave para el H2V en Chile.

IX. Anexos

ANEXO 1:
Redes de mujeres en energía renovable

A continuación, se presenta una tabla con una lista, no exhaustiva, de redes de mujeres en energías renovables a nivel global. la importancia de las redes en el empoderamiento de las mujeres y el fomento de la igualdad de género en el sector de energías renovables.

Tabla 9.
Redes de mujeres en energía renovable

NOMBRE	AÑO DE FUNDACIÓN	UBICACIÓN	ACTIVIDADES	ENLACE
ENERGÍA (Red Internacional de Género y Energía Sostenible)	1996	22 países de África y Asia	Transversalización de género, fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres, incidencia.	https://energia.org/
WRISE (Mujeres de Industrias Renovables y Energía Sostenible)	2005	Estados Unidos	Becas, premios, seminarios web, creación de redes, retiros de formación, tutoría presencial y en línea.	https://wrisenergy.org/
WCS (Mujeres en Tecnología Limpia y Sostenibilidad)	2011	Estados Unidos	Fomento de redes de profesionales para impulsar el papel de la mujer en la economía verde (energía y otros sectores).	https://www.womenincleantechsustainability.org/
WiRE (Mujeres en Energía Renovable)	2013	Canadá (Global)	Excursiones de capacitación, creación de redes, programas de reconocimiento de premios, becas para estudiantes, tutorías.	https://womeninrenewableenergy.ca/
WiSER (Mujeres en Sostenibilidad, Medio Ambiente y Energía Renovable)	2015	Emiratos Árabes Unidos	Oportunidades de incidencia, educación y entrenamiento para mujeres, plataformas de diálogo, destacar la contribución de las mujeres a la sostenibilidad.	https://masdar.ae/en/strategic-global-initiatives/wiser
REDMEREEE (Red de Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética)	2016	México	Creación de redes, fortalecimiento de capacidades, entrenamientos y eventos.	https://www.mujeresenergia.org/
WIS (Mujeres en Sostenibilidad)	2017	India	Incidencia, creación de redes.	https://womeninsustainability.org/
GWNET (Red Global de Mujeres para la Transición Energética)	2017	Global	Creación de redes interdisciplinarias, incidencia, capacitación, coaching y mentoría, servicios relacionados a proyectos y financiamiento.	https://www.globalwomennet.org/
NEEN (Red Nórdica de Igualdad en Energía)	2017	Países nórdicos y bálticos	Congrega a personas interesadas en mejorar el equilibrio de género y fomentar la diversidad en asuntos relacionados con la energía.	https://neen.network/

Fuente: Elaboración propia en base a IRENA 2019.

ANEXO 2:
Guías de referencia para implementar medidas y acciones para la igualdad de género en industrias masculinizadas, con foco en energía

- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), "Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries - Presented by Engendering Industries" [Entregando Igualdad de Género: Un Marco de Mejores Prácticas para Industrias Dominadas por Hombres - Presentado por Engendering Industries], Washington, D.C., 2023
- Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA), "Renewable Energy: A Gender Perspective" [Energía Renovable: Una Perspectiva de Género], Abu Dabi, 2019
- Beaujon, A., López, D., & Méndez, F., "Género y Energía En Argentina: La Participación de Las Mujeres En El Sector de Generación Eléctrica", Buenos Aires, 2022
- Banco Interamericano de Desarrollo & Plan de Acción de Género, "Género y energías renovables. Energía eólica, solar, geotérmica e hidroeléctrica", Washington, D.C., 2014
- Banco Mundial, Programa de Asistencia para la Gestión del Sector Energético (ESMAP), "Women´s Employment in Energy Sector Toolkit" [Herramientas para el Empleo de Mujeres en el Sector Energético], Washington, D.C., 2023
- Corporación Financiera Internacional (IFC), "Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa. Identifying barriers and opportunities for women as leaders and employees" [Participación de las Mujeres en la Fuerza Laboral de Energías Renovables en África Subsahariana: Identificación de Barreras y Oportunidades como Líderes y Empleadas], Washington, D.C., 2022
- C3E, "Status Report on Gender Equality in the Energy Sector 2019" [Informe de Estado sobre Igualdad de Género en el Sector Energético 2019]. Washington, D.C., 2019
- Equalby30, "Self-Assessment Tool for diversity, equity and accessibility actions" [Herramienta de Autoevaluación para Acciones de Diversidad, Equidad y Accesibilidad], Canadá, 2023
- Global Green Growth Institute (GGGI), "Tracking increase in women's employment in the renewable energy sector under NDR targets: An Employment Assessment of Renewable Energy Targets under the Nationally Determined Contributions (NEAR-NDC)" [Seguimiento del aumento del empleo de mujeres en el sector de energías renovables bajo los objetivos determinados nacionalmente], Seúl, 2020
- Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET), "Women for Sustainable Energy. Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change" [Mujeres para la Energía Sostenible: Estrategias para Fomentar el Talento Femenino para un Cambio Transformador], Viena, 2020

- IASS, "Green Employment for Women. Towards gender-inclusive renewable energy careers. COBENEFITS Impulse" [Empleo Verde para Mujeres: Hacia Carreras de Energías Renovables Inclusivas], Potsdam, 2021
- Juliann, A., McCrory, K., & Osnevad, I. "Closing the renewable energy gender gap in the United States and Canada: The role of women's professional networking" [Cerrando la Brecha de Género en Energía Renovable en Estados Unidos y Canadá: El Papel de las Redes Profesionales de Mujeres], *Energy Research & Social Science* 55,(Septiembre 2019): 35-45
- Ministerio de Energía, Chile. "Ejes del Plan Energía + Mujer", Santiago, 2023
- ONU Mujeres, "Call to Action. Gender Equality in the Renewable Energy Industry" [Llamado a la Acción. Igualdad de Género en la Industria de Energía Renovable], Nueva York, 2021
- ONU Mujeres & MinSus, "Igualdad de Género para un Futuro Sostenible: experiencias desde los sectores de energía y minería", Nueva York, 2022
- ONU Mujeres & Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, "Gender Equality in the Sustainable Energy Transition" [Igualdad de Género en la Transición hacia una Energía Sostenible], Nueva York, 2023
- Organización Internacional del Trabajo, "Empowering Women at Work. Company Policies and Practices for Gender Equality" [Empoderar a las Mujeres en el Trabajo: Políticas y Prácticas Empresariales para la Igualdad de Género], Ginebra, 2020
- Organización Internacional del Trabajo, "Empowering Women at Work. Policies and practices for gender equality in supply chains" [Empoderar a las Mujeres en el Trabajo: Políticas y Prácticas para la Igualdad de Género en las Cadenas de Suministro], Ginebra, 2020
- Schomer, Inka, & Hammond, Alicia, "Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches", [Impulsando las Carreras CTIM de Mujeres en el Sector de la Infraestructura: Panorama de Enfoques Prometedores], Washington, D.C., 2020
- Value for Women, "Communications & Gender Checklist: Things to Consider" [Lista de Comprobación de Comunicaciones y Género. Cosas a Considerar], Londres, 2019
- Australian Human Rights Commission, "Women in male-dominated industries. A toolkit of strategies", [Mujeres en industrias masculinizadas. Una guía de estrategias], 2013.

CORFO

chilemujeres®
fundación

BID