

ENERGÍA + MUJER

LOS DESAFÍOS DEL SECTOR ENERGÍA PARA APOSTAR POR EL TALENTO FEMENINO

Hoy existe un alto compromiso público-privado con el desafío de avanzar hacia una transición energética cada vez más diversa e inclusiva", comenta el ministro de Energía Juan Carlos Jobet.

De ello dan cuenta las acciones y avances que han podido lograr con el plan público-privado "Energía +Mujer", que se encuentra en su segundo año de implementación y está conformado por 66 adherentes, entre empresas, gremios e instituciones del sector. Ellos han realizado en conjunto más de 850 acciones: algunos reforzaron medidas programáticas de alcance inmediato, como la conciliación y la corresponsabilidad, en respuesta a la pandemia, mientras que otros iniciaron medidas estructurales, como acortar la brecha salarial o incluir más mujeres en los cargos de jefatura.

A juicio de María Trinidad Castro, directora ejecutiva de

La industria energética debe seguir trabajando de manera sostenida para atacar las brechas que afectan la trayectoria laboral femenina, en lo que el plan público-privado "Energía +Mujer" está marcando avances importantes. POR RITA NUÑEZ

World Energy Council - WEC Chile, este plan "ha sido muy importante en su rol de reunir a diversas organizaciones y voluntades en este gran desafío de sumar más mujeres en nuestro sector".

Y pese a que la iniciativa es no vinculante, "los avances son enormes", dice Mónica Gazmuri, gerente general de la Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (Anesco). "Ha logrado permear y crear compromiso con acciones, talleres, buenas prácticas, una feria laboral al año, la firma de un manifiesto que permite que cada empresa adscriba pueda ir transitando", añade.

Visiones diferentes

Hoy, solo un 23% de mujeres for-

ma parte de la industria energética en Chile y para María Trinidad Castro, "los desafíos futuros son tan radicales que se requiere de una multiplicidad de talentos. Si seguimos mirando los problemas de la misma manera, difícilmente encontraremos soluciones distintas. En el WEC creemos que en la diversidad de miradas está la riqueza y por eso promovemos con fuerza la inclusión de mujeres en la industria".

El sector necesita adaptarse a los cambios tecnológicos y al cambio climático. "Es una gran tarea y es tan estratégica que no puede no incluir al 50% de la población con su visión y aporte en la búsqueda de soluciones", considera Gazmuri, quien destaca el rol de las mujeres en los avan-

ces y el relacionamiento con el territorio y comunidades.

Desde un punto de vista más económico, "si la incorporación de más mujeres puede aumentar el PIB entre 15% y 20%", y existen estudios que muestran mayor innovación, participación de mercado, aumento de reputación, entre otros atributos; el sector energía es tan relevante para la economía del país -segundo con más inversión después de minería-, con mayor razón las mujeres deben potenciarlo y hacerse parte de este desarrollo", añade la gerente general de Anesco.

Brechas persistentes

Por ello, es necesario seguir abordando los principales brechas y desafíos. Según el "Estudio Diagnóstico de Sesgos Inconscientes del Sector Eléctrico", hoy son: la baja cantidad de mujeres eléctricas (egresadas/tituladas), la falta de infraestructura apropiada para acogerlas, la escasez de planes de sucesión

adecuados, las resistencias al cambio, y los sesgos presentes en jefaturas y tomadores de decisión. Asimismo, "se logró identificar otras barreras de tipo sociales como el castigo la maternidad y a las mujeres en edad fértil, el menoscabo a sus habilidades, y el machismo", cuenta Jobet.

Castro agrega que es necesario empujar y visibilizar a mujeres que estén en condiciones de tomar cargos de liderazgo y formar parte de la generación de recambio. "Tenemos que partir con la educación y formación de mujeres a edad temprana en etapa escolar y universitaria donde encontramos una enorme brecha entre hombres y mujeres", afirma la ejecutiva de WEC Chile.

Mónica Gazmuri suma otras buenas prácticas para multiplicar, como que las empresas den las condiciones para que hombres y mujeres cumplan sus labores profesionales y de familia. "Sería muy bueno también contar con una remuneración fija, clara y transparente cuando se ofrezca un puesto de trabajo basado en el cargo y no se discrimine por sexo", agrega.



Equipo mixto de supervisión del Proyecto Sol del Desierto, junto a representantes de la SEREMI de Antofagasta. Para ser parte de nuestra diversidad, contactanos a recruiting@atlasren.com

Energía Limpia e Inclusiva

www.AtlasRenewableEnergy.com

EL RETO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Aunque a través de Energía +Mujer la industria ha ido adoptando recomendaciones en esta área, después de la pandemia se ha vuelto cada vez más necesario seguir avanzando en ella. POR RITA NUÑEZ

Equilibrar la vida laboral con la personal y familiar de sus colaboradores es un desafío de todas las industrias, la energética incluida. Para la directora ejecutiva de World Energy Council - WEC Chile, María Trinidad Castro, hay múltiples avances, pero aún queda mucho por recorrer, sobre todo después de la pandemia, que produjo un quiebre radical entre el trabajo y la vida personal.

Pese a ello, Castro cree que el gran legado del Covid es que "existe un nuevo contexto de



asequibilidad y justicia social. No se trata de gastar más recursos económicos, sino de preguntar cómo podemos hacer mejor las cosas y cómo podemos equilibrar de mejor manera el sistema que tenemos hoy con las necesidades futuras".

A juicio de Mónica Gazmuri, gerente general de la Asocia-

ción Nacional de Empresas de Eficiencia Energética (Anesco Chile), la industria se ha abierto a estos temas y trabaja a la par con la mesa Energía +Mujer. "En esta instancia se han adoptado un sinnúmero de recomendaciones de la ONU y otras organizaciones expertas en la temática como Comunidad Mujer, MTalent, Moms,

con las cuales toda la industria ha ido avanzando en la incorporación de más mujeres, mejorando los criterios de empleabilidad e intermediación, conciliación, entre otras materias", especifica Gazmuri.

Por ejemplo, Anesco Chile alentó a sus socios a suscribir el manifiesto para ir mejorando las condiciones laborales, así como el ingreso de más mujeres. Además, han ido incorporando la conciliación "en términos de

mejorar los horarios, responsabilidades compartidas entre padres y "premiar" a los padres para que ejerzan sus derechos frente al nacimiento de sus hijos, entre otras cosas", agrega.

Liderazgo más que regulación

Si bien hoy el país cuenta con la NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que apunta a una certificación en la materia, esta parece no ser una tendencia, a juicio de Gazmuri, dado que "implica mayor disponibilidad de recursos que no todas las empresas tienen. Sin embargo, algunas han hecho el esfuerzo y están muy alineadas en poder ser también un buen proveedor para otras grandes compañías, donde también esperan que su cadena de productos y servicios estén ejerciendo las mismas conductas".

Para María Trinidad Castro, pese a que las legislaciones y normativas son importantes para establecer marcos comunes para una sana convivencia, "en el World Energy Council creemos que los reales cambios y modificaciones de comportamiento no dependen exclusivamente de las regulaciones; el cambio real viene dado por los liderazgos de las personas y cómo ellos movilizan a las organizaciones".

PUBLIRREPORTAJE

DURANTE 2021:

El 46% de las contrataciones anuales de Mainstream Renewable Power ha correspondido a mujeres

Entre 2019 y 2021, a pesar de la pandemia y las dificultades del mercado laboral, la compañía aumentó la contratación de mujeres en un 17%. Las postulantes manifestaron su interés en conciliar la vida personal y laboral, condiciones fomentadas por la compañía a través de nuevas políticas.

Según el informe "Women in Work Index" (año 2021) de la consultora PwC, Chile es el país de la OCDE que más retrocedió en indicadores laborales femeninos producto del Covid-19. En este escenario, Mainstream Renewable Power redobló sus esfuerzos por sumar mujeres a su dotación, en una industria donde la fuerza laboral femenina ha sido históricamente baja, y que hoy alcanza el 23%. La compañía de capitales irlandeses y noruegos destaca por la búsqueda de candidatas para asegurar la postulación de mujeres en cada uno de los procesos de selección.

"Durante la pandemia observamos un incremento de un 14% de postulantes mujeres interesadas en trabajar en nuestra compañía. En su mayoría, ellas manifestaron dicho interés debido a la flexibilidad laboral para conciliar su vida personal y desarrollo laboral que encuentran acá. Y también, sin duda, por trabajar en una empresa sostenible desde el corazón de su negocio", indica Juan Carlos Calderón, ejecutivo de Recursos Humanos de Mainstream Renewable Power.

Hoy el 37% del equipo de Mainstream en Chile es integrado por mujeres, promedio mayor al de la industria y que la compañía espera que siga creciendo.

Paola Salas
Construction Site Manager
Ingresó a Mainstream en agosto de 2021



"Desde que conocí a la empresa, vi que existe una particular visión de la integración femenina, me llamó la atención la equidad de oportunidades para participar en los procesos de selección, lo que creo permite valorar las competencias por sobre el género".

Yileen Berra
Ejecutiva Senior de Relaciones Comunitarias
Ingresó a Mainstream en mayo de 2021



"Postulé a Mainstream porque me habían comentado que acá realmente la vida laboral y familiar eran compatibles, y efectivamente esa ha sido mi experiencia. No me veo en la necesidad de sacrificar mi tiempo en familia, y me puedo organizar autónomamente para realizar un trabajo eficiente".

<https://www.mainstreammp.com/>

Este 2021, en Mainstream Renewable Power, el 46% de nuestras contrataciones han sido mujeres.



MAINSTREAM
RENEWABLE
POWER

Lograr la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía a 2040 es una de las metas que se ha propuesto el biministro Juan Carlos Jobet para el sector energético. POR RITA NUÑEZ



Una nueva Política Energética Nacional lanzada hace pocos días plantea tres grandes propósitos: que Chile sea protagonista de la ambición climática, que la energía mejore la calidad de vida de los chilenos y que, a través de la energía, se genere una nueva identidad productiva para Chile.

"Para ello nos hemos propuesto desafiantes medidas que cumplir al 2030, 2040 y 2050, entre las que destacan que las energías renovables aporten el 80% a 2030 en generación eléctrica y el 100% a 2050; la generación de 100 mil nuevos empleos en energía a 2030; 70% de reducción de contaminación por material particulado 2,5 por calefacción a 2050; 100% de leña seca en todos los centros urbanos a 2030, y el desarrollo de la electromovilidad y del mercado del hidrógeno verde", comenta el ministro de Energía, Juan Carlos Jobet.

"EL SECTOR PRIVADO HA APOSTADO POR EL TALENTO DE LAS MUJERES"

En este contexto, invitaron a las mujeres a sumarse a todas las oportunidades que les ofrece el sector energético, tanto para el mejoramiento de su calidad de vida, como para su desarrollo laboral. Adicionalmente, "en materia de igualdad, nos hemos propuesto lograr la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía al 2040", precisa la autoidad.

Jobet también comenta sobre

la primera Mesa Público-Privada en Energía para abordar las barreras y brechas del sector, cuyo primer plan público-privado "Energía +Mujer" fue lanzado en 2020. "Nuestra meta es sumar el ODS 5: Igualdad de Género, de las Naciones Unidas al año 2030, continuar con la implementación del plan público-privado y seguir sumando a más actores del sector a esta iniciativa", da cuenta Jobet.

El rol de los actores privados es relevante y el interés de ellos ha sido creciente en el tiempo, llegando a abordar este desafío de manera importante por muchos de ellos, a juicio del ministro, quien también destaca que, pese a que el plan es de carácter voluntario, en 2020 "los adherentes pusieron foco en estrategias de diversidad e inclusión, trabajando tanto al interior de sus organizaciones como para el sector energético, en general".

A ello se suma que los gremios y sus asociados han confiado en los liderazgos femeninos, y en los tres últimos años, por primera vez se ve a mujeres en cargos directivos de las asociaciones más relevantes de esta industria. "Este solo hecho demuestra cómo el sector privado ha tomado este desafío como propio, y ha apostado por el talento de las mujeres", afirma.

PUBLIRREPORTAJE

Atlas Renewable Energy potencia el desarrollo integral de sus trabajadoras con innovador programa "She Leads"

Un programa pionero en inclusión y liderazgo femenino se implementó en todas las oficinas de Atlas Renewable Energy, empresa líder en energías renovables. Se trata de "She Leads", una instancia innovadora que busca formar y potenciar habilidades de liderazgo para las mujeres de Atlas, con charlas y capacitaciones que colaboren a su crecimiento personal y laboral.

Atlas Renewable Energy implementó una importante iniciativa, denominada "She Leads", en la que participó el 50% de las mujeres de la compañía, quienes aprendieron estilos de liderazgo, empoderamiento, autoestima y sororidad.

Marcela Pizzi, Head of People de la compañía, señala que "la promoción de la equidad y la mujer de nuestra compañía, son pilares fundamentales en nuestra organización".

A esto se suma el ciclo de conversatorios "Mujeres con Energía", realizado junto a las Seremis de Energía y de la Mujer de Antofagasta, y la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, que capacitó a 40 trabajadoras del proyecto Sol del Desierto en empoderamiento, estilo de vida y temas de salud.

En la construcción de la planta un 20% de la fuerza laboral fue femenina, es decir, más de 100 trabajadoras se desempeñaron en super-



En Atlas, la promoción de la equidad y la mujer al interior de la organización son pilares fundamentales.

visión, seguridad y salud, medio ambiente y montaje mecánico, entre otros.

Javier Palacios, ESG Manager para Chile y Uruguay de Atlas Renewable Energy, explica que "la mujer está tomando un gran protagonismo en el desarrollo y construcción de este tipo de proyectos".

www.AtlasRenewableEnergy.com

PUBLIRREPORTAJE

SOLUCIONES INNOVADORAS EN EL MERCADO ENERGÉTICO

Grupo IMELSA impulsa inclusión femenina desde la visibilización de las competencias diferenciadas de las mujeres en el mercado energético

Está comprobado que la incorporación de mujeres en diferentes funciones trae beneficios para el crecimiento de las organizaciones. Para Grupo IMELSA las mujeres tienen competencias que son claves en el mercado energético, puesto que contribuyen con una mirada inclusiva y sostenible.

Hace un año que esta compañía del mercado energético participa del Programa Energía + Mujer, liderado por el Ministerio de Energía, con resultados muy positivos, como que, por primera vez, un proyecto de construcción de una planta de generación cuenta con un 30% de mujeres en su dotación. A esto se agrega el diseño de una Política de Inclusión, Diversidad y Equidad y la realización de talleres de sesgos inconscientes, con una alta participación y buena receptividad de parte de los hombres.

"Todas estas acciones han generado un cambio. Hemos demostrado que se puede impulsar la participación de mujeres, sin forzar nada", comenta Jocelyn Ann Black, gerente Comercial y Corporativo del Grupo IMELSA.



La inclusión conlleva importantes beneficios.

Asimismo, la firma incorporó a dos representantes mujeres en el World Energy Council Chile (WEC) y una de ellas es parte de la nueva generación del Programa Women in Energy, plataforma de diálogo entre líderes del ámbito público, privado y academia.

Rosa María Villagra, gerente general de Grupo IMELSA, agrega y concluye: "Participamos activamente en diversas

instancias y alianzas institucionales, como la Feria Laboral de Energía + Mujer. También impulsamos de forma interna la participación de mujeres a través de mesas de trabajo con el fin de involucrarlas aún más, empoderarlas y generar en conjunto nuevas propuestas".

www.grupoimelsa.cl