LAS BRECHAS QUE SE MANTIENEN PARA SUMAR PARTICIPACIÓN AL SECTOR DE LA ENERGÍA

Temas culturales, sesgos inconscientes, brecha salarial y falta de participación en cargos de liderazgo son algunos de los puntos que todavía deben resolverse para seguir avanzando en inclusión en esta industria. POR FRANCISCA ORELLANA

Aunque la presencia femenina ha avanzado en la industria energética, lo cierto es que aún persisten brechas relevantes que impiden una mayor participación de la mujer, que llega al 23% de la fuerza laboral.

"Si bien la participación de mujeres en el sector ha presentado mejoras, estas aún no pueden definirse como sustantivas ante la persistencia de brechas, por lo que es fundamental acelerar los esfuerzos que permitan que más mujeres ingresen al sector energético y que las instituciones consoliden y promuevan políticas integrales de género que garanticen su incorporación, y no se arriesgue fugas de talentos", detalla María Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

El estudio Mujeres & Energía, desarrollado por WEC Chile, Deloitte Chile y el Ministerio de Energía y publicado este año, reveló que el 55% de las trabajadoras de la industria considera que existen diferencias de género en el sector, mientras que un 66% de ellas dijo que hay falta de oportunidades laborales. Un 49%, en tanto, enfrentó discriminación asociada a cualidades ajenas a su desempeño, y un 27% detectó desequilibrios en la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

"La industria energética se ha caracterizado por una alta composición masculina, lo que fue dejando sesgos, instalado conceptos equívocos de cómo somos las mujeres en las labores profesionales –como calificativos siempre adosados a la sensibilidad o la desestructura, a la liviandad–, derivando en malas prácticas laborales o, derechamente, discriminación. De esto, somos hoy mucho más conscientes", comenta Ana Lía Rojas, docente de Soluciones Corporativas, Unegocios de la FEN de la Universidad de Chile, presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía y directora ejecutiva de Acera.

Valenzuela considera que se debe sensibilizar aún más sobre los llamados "sesgos inconscientes de género", que son juicios que se emiten al desempeño y/o contratación de mujeres, por criterios que no tienen relación con su labor profesional. "Se deben dejar atrás nociones como que ellas carecen de habilidades de liderazgo, que son poco aptas para enfrentar desafíos complejos o ejercer roles de tipo técnico u operarias", dice la ejecutiva.

Existe coincidencia en que este factor cultural debe ser abordado con urgencia. Para Fernanda Ávila, consultora líder de Sostenibilidad y Cambio Climático de PwC, "hay un tema cultural en que se nos pide probar nuestra capacidad mucho más que a los hombres. Aun cuando tenemos las credenciales que

→ CONTINÚA PÁG. 54

→ VIENE DE PÁG. 53

nos avalan, sufrimos del síndrome del impostor. Y todavía cae en nuestros hombros la mayor parte de las responsabilidades familiares y de cuidado, lo que lleva a que, para muchas, encontrar el equilibrio entre la vida laboral y familiar se hace cuesta arriba".

Pasar a la acción

Rojas acota que, si bien se han desarrollado políticas y programas de fomento de fuerza laboral femenina, ahora hay que pasar a la acción para modificar prácticas, estructuras y sesgos. Lo positivo, advierte, es que ya existe "un camino virtuoso, pues vemos empresas y personas comprometidas con la tarea de equidad y buenas prácticas de trato y promoción de mujeres, y eso es un trabajo de todos".

23% DE LA FUERZA LABORAL EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA LOCAL ESTÁ COMPUESTA POR MUJERES.

22% ES LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN ESTE SECTOR.

En este sentido, apostar por un cambio cultural de las empresas, por la educación y por un robusto trabajo público-privado son claves para seguir avanzando.

Valenzuela valora la labor de la iniciativa público-privada Energía Más Mujeres, que se inició en 2019, para visibilizar las brechas de género. "La primera mesa contaba con poco más de 30 empresas y gremios. Hoy superamos 110 instituciones que han ratificado su compromiso", destaca sobre el plan, cuyo objetivo busca que, a 2030, se haya avanzado a la paridad en cargos directivos y jefaturas, así como también reducir la brecha salarial, subir la fuerza laboral femenina y promover un plan de acción sobre género.

Entre los desafíos, comenta que hay que relevar proyectos de ley que permitan tener registro del avance del sector privado, como la iniciativa que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas de sectores masculinizados.

"Se busca que empresas de industrias como la energética emitan un informe sobre la igualdad de género de su institución. Datos de este tipo ya son solicitados por entidades tales como la Comisión para el Mercado Financiero", acota la jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía.

Emilia Labarca, gerenta de Human Capital en Deloitte, considera que dar un salto en inclusión debería ocurrir "por convicción", en un cambio cultural profundo. Para lograrlo, más que una ley de cuotas -que a su juicio podría generar "incentivos perversos"-, visualiza impulsos como un porcentaje mínimo de mujeres en las ternas de candidatos considerados para un puesto, capacitaciones sobre sesgos inconscientes y reclutamiento inclusivo, entre otros.

Las empresas también deben hacer lo propio, dice Ávila. Si se necesitan más mujeres en roles técnicos, las firmas deben dar las facilidades para que ellas tengan las comodidades para trabajar, además de invertir en programas de formación.

Rojas detalla que, para cerrar las brechas, hay que actuar de forma colegiada y organizada, como se está haciendo con la Asociación de Mujeres en Energía, que visibiliza el rol y capacidades de la mujer en temas tan relevantes como la inequidad salarial entre hombres y mujeres que tienen el mismo rol. "Dicha brecha en Chile es de un 22% promedio", dice la especialista, lo cual requiere de acciones mancomunadas y coordinadas para eliminar las diferencias.

PUBLIRREPORTAJE

AEDILES TALINAY:

Liderazgo femenino en el ADN de una de las mayores plataformas de generación solar distribuida de Chile

- **En un mercado donde la innovación y la sostenibilidad son claves, Aediles Talinay emerge como una empresa joven y en crecimiento, donde las mujeres encuentran cabida en posiciones de liderazgo para desafiar las expectativas en ámbitos aún altamente masculinizados, como las finanzas y el mundo legal.**
- **Así lo reflejan los testimonios de Nicole Thomas, directora de financiamiento; y Carmenmaria Poblete, directora legal de Aediles Talinay.**

Fundada como filial de Aediles Capital el año 2021, Aediles Talinay es una empresa chileno-canadiense que ha alcanzado rápidamente la posición de ser la plataforma de energía más grande en Chile, superando los 400 megavatios de capacidad instalada.

Con su sede central en Santiago, Aediles Talinay presta servicios de generación y gestión de activos en el sector de la transición energética (infraestructuras sostenibles). Sus expertos técnicos y financieros gestionan una de las mayores plataformas de generación solar distribuida (PMGD) en Chile, en representación del gestor de activos más grande del mundo.

Pero Aediles Talinay no solo se destaca por su impacto en la industria de la energía, sino también por su compromiso con el liderazgo femenino. La empresa ha adoptado una filosofía única desde su inicio para brindar oportunidades de liderazgo a mujeres jóvenes menores de 40 años. Nicole Thomas, directora de financiamiento, y Carmenmaria Poblete, directora legal, son dos claros ejemplos.

"El proyecto de Aediles no solo se mira desde una perspectiva renovable, sino que también, desde una mirada integrada de liderazgos femeninos, donde las puertas siempre están abiertas. Ojalá más mujeres puedan incorporarse a este proyecto", señala Carmenmaria Poblete.

En tanto, Nicole Thomas complementa: "En lo personal siento que llegué en el momento justo y al lugar indicado de acuerdo a mis desafíos de desarrollo profesional. En ese sentido, creo que estoy siendo parte de un círculo virtuoso en Aediles, en que la empresa me está entregando mucho en cuanto a oportunidades y experiencias de crecimiento; y a la vez, yo estoy aportando mi trabajo y expertise para generar valor desde mi ámbito a toda la organización".

Carmenmaria, con más de 12 años de experiencia en proyectos de energía, asumió el desafío de liderar el área legal en Aediles Talinay. Destaca la apertura y confianza que los fundadores David Orellana y David Crouch han depositado en ella y en todas las mujeres de la empresa. "En Aediles no solo construimos proyectos, construimos liderazgo desde cero. La autonomía y colaboración son claves", explica la directora legal.

Nicole Thomas, como directora de financiamiento, ha liderado el crecimiento de la compañía y valora el apoyo total que ha recibido para desarrollar su liderazgo. "Aquí tenemos un enfoque colaborativo. Creemos en el crecimiento conjunto y en la agilidad para tomar decisiones rápidas", finaliza Nicole.

https://www.aedilescapital.com/es

De izquierda a derecha: Carmenmaria Poblete, directora legal; y Nicole Thomas, directora de financiamiento. Ambas de Aediles Talinay.

Planta Fotovoltaica Valparaíso, parte del portafolio de Aediles Talinay.