

LAS CLAVES PARA ELEVAR PRESENCIA FEMENINA EN INDUSTRIA ENERGÉTICA

El programa ya ha trazado la hoja de ruta a seguir mediante el establecimiento de 10 ejes temáticos que deberán trabajar los adherentes.

POR ÁLVARO VERGARA

Según el McKinsey Global Institute, si las mujeres participaran de la economía en la misma proporción que los hombres, el PIB mundial anual podría aumentar en US\$ 28 mil millones para el año 2025. En Chile, aunque durante las últimas décadas el rol de la mujer ha ido adquiriendo cada vez más protagonismo en todos los ámbitos, aún queda camino por recorrer y barreras por derribar, especialmente en sectores altamente masculinizados, como el energético.

Por eso, desde 2018 el Ministerio de Energía trabaja en el programa "Energía + Mujer" a fin de que todos los actores de la industria incluyan cada vez más mujeres en sus filas, conformándose una mesa público-privada que reunió a 26 organizaciones del sector -hoy ya son 53-, junto con los ministerios de Energía, Trabajo y Previsión Social y Mujer y Equidad de Género.

En 2019 se presentó un diagnóstico sobre la situación de la mujer en el rubro. "Las brechas y barreras de género que se detectaron fueron claves para establecer una línea de base", dice el Anuario Energía + Mujer: Avances 2019 y Desafíos 2020. Las cifras son decidoras: la fuerza laboral femenina en energía alcanza el 23%, ellas ganan un 24% menos que los hombres y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales.

"A partir de ahí generamos un plan que las organizaciones deberán realizar y que estimamos impactará a más de 25.000 personas en el sector", relata el ministro del ramo, Juan Carlos Jobet.



EJES TEMÁTICOS PROGRAMA "ENERGÍA MÁS MUJER"

I	Gestión Estratégica (Política)
II	Participación e inserción en el sector energía
III	Trayectoria laboral: procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos
IV	Promoción del liderazgo diverso en jefaturas y gerencias
V	Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales
VI	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
VII	Violencia, salud, seguridad, higiene
VIII	Gobernanza (Gestión del Plan)
IX	Comunidad
X	Cadena de Proveedores

Hoja de ruta

El programa tiene 10 ejes temáticos, entre los que destacan la gestión estratégica -compromiso explícito de la alta dirección con la equidad de género-, la participación e inserción en el sector energía -apoyo a la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el rubro-, y la trayectoria laboral (procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos).

Los adherentes al programa han adquirido más de 450 compromisos

de forma voluntaria, según sus prioridades, necesidades, carencias o brechas. "Muchos se enfocan en la trayectoria laboral", dice la asesora ministerial de Género del Ministerio de Energía, Marcela Zulantay, detallando que hay algunos que han reconocido la necesidad de mejorar los procesos de reclutamiento, selección y promoción, otros han observado que deben abordar la brecha salarial, y otros quieren mejorar la conciliación de la vida familiar con el trabajo y la flexibilidad laboral.

En Statkraft Chile, por ejemplo, han

apuntado a la diversidad, equidad, inclusión y el equilibrio entre trabajo y familia, comenta su gerenta general María Teresa González, añadiendo que estas líneas de acción son "clave" para promover el desarrollo del país.

Prioridades

Zulantay explica que han solicitado a las empresas que prioricen los dos primeros ejes del plan. "Si no tienen políticas de diversidad e inclusión, protocolo, o un 'paraguas' que enmarque esta labor, es bastante difícil que esta intención permee en toda la organización", asegura, subrayando que, en este sentido, es fundamental el compromiso desde el más alto nivel con las definiciones estratégicas de esta materia.

En ese escenario, Fernando González, CEO de Cerro Dominador, valora el hecho de que el programa Energía + Mujer "sin duda nos da un empujón y lleva a las empresas del sector a estar más conscientes de su rol, tanto en lo relativo a la inserción de mujeres en la industria energética, como en el de lograr mayor igualdad en las condiciones

laborales al interior de las compañías".

Y es que el sector está viviendo tiempos de dinamismo e innovación, sobre todo en temas como la irrupción de las energías renovables, la electromovilidad, el proceso de descarbonización de la matriz energética y el almacenamiento de la energía, entre otros, que suponen la apertura de un espacio para la incorporación de las mujeres.

Jobet reconoce que hay desafíos pendientes en el cierre de brechas salariales entre hombres y mujeres, "que todavía siguen siendo muy grandes". Además, dice que se encuentran elaborando un mapeo de todas las posiciones que se necesitan en el sector para que sean ellas quienes las ocupen.

"Todos son retos que nos abren grandes oportunidades, pero que son complejos. Para resolverlos bien y lograr que el sector se modernice, el rol de las mujeres es esencial", afirma, valorando el hecho de que las mujeres "traen a la mesa algo que los hombres muchas veces no tenemos: otra manera de mirar los problemas, otra sensibilidad y otros ritmos". ■

Con mujeres
construimos
un mundo mejor



MAINSTREAM
RENEWABLE POWER
CHILE



MINISTRO DE ENERGÍA, JUAN CARLOS JOBET:

“PARA QUE EL SECTOR SE MODERNICE, EL ROL DE LAS MUJERES ES ESENCIAL”

Para el titular de la cartera de Energía, el aporte femenino es fundamental a la hora de abordar los desafíos que debe enfrentar hoy esta industria. Para eso, buscan incorporar a más mujeres al interior de las organizaciones mediante el programa Energía + Mujer.

POR ÁLVARO VERGARA

El programa Energía + Mujer, lanzado en 2018 por el Ministerio de Energía, reveló en su diagnóstico que apenas el 23% de las posiciones en el sector es ocupado por mujeres.

Y a partir de esa fotografía es que, desde la cartera y en el marco de este programa público-privado en el que actualmente participan 53 organizaciones, desarrollaron un plan de acción donde se establecen una serie de medidas y acciones que los firmantes deberán llevar a cabo,

y que “estimamos impactará a más de 25.000 personas de la industria energética”, asegura el ministro del ramo, Juan Carlos Jobet.

-¿En qué radica la importancia de incorporar más mujeres a este sector?

-Las mujeres traen a la mesa algo que los hombres muchas veces no tenemos, tienen otra manera de mirar los problemas, otra sensibilidad, funcionan con otros ritmos. Tienen una capacidad de espera muchas veces que los hombres no tenemos, además del aporte que hacen en energías renovables, y en mejorar la capacidad de las empresas de relacionarse entre ellas y con las comunidades locales.

Es impresionante la diversidad de roles que están jugando hoy en materia de inclusión, de reclutamiento, de formación, de generar prácticas laborales en las organizaciones que le den más flexibilidad a las mujeres para trabajar. Tenemos ingenieras, enfermeras, gerentes generales, operadoras de equipos en abastecimiento, están en comunicaciones, en administración, y en todos los ámbitos del quehacer del sector energía.

-¿Qué desafíos quedan por superar para incluir más mujeres?

-Primero tenemos que ir cerrando las brechas salariales que hay entre hombres y mujeres, que siguen siendo muy grandes. Además, en el sector energía tenemos desafíos muy importantes y de distinta índole: sociales, tecnológicos, ambientales y económicos, entre otros.

-¿Y en el contexto que estamos viviendo?

-No estamos ajenos a lo que está pasando en el país y en el mundo.

A nivel nacional vivimos un contexto social muy difícil, a la vez que el contexto mundial de la economía está complejo. Lo que está pasando en el mercado del petróleo, sumado al coronavirus, hace que las perspectivas de crecimiento para el mundo en los próximos meses no sean muy auspiciosas.

Por eso tenemos que aprender maneras distintas de hacer las cosas, debemos cambiar nuestros procesos, la forma en que organizamos nuestras compañías y actualizar la regulación también

- ¿Cuál es la clave para hacer las cosas de otra forma?

-La flexibilidad. Cuando el contexto cambia mucho, como está pasando en Chile, en el mundo y sobre todo en el sector eléctrico, necesitamos ser flexibles. Debemos ser capaces de mirar a nuestro sector para entender qué es lo importante en el largo plazo y poder ir adaptando nuestras reglas para funcionar mejor en un nuevo contexto.

Estamos haciendo un mapeo de todas las posiciones que se necesitan en la industria para que las mujeres comiencen a ocuparlas. Tenemos muchos desafíos que son complejos, pero para poder resolverlos bien y lograr que el sector se modernice, el rol de las mujeres es esencial. ■



MINISTERIO DE ENERGÍA

CERRO DOMINADOR



Fuerza de mujer para impulsar un proyecto ícono

Esta compañía, propietaria del complejo solar Cerro Dominador, ubicado en la Región de Antofagasta, ha realizado importantes avances en la inclusión laboral de las mujeres, tanto en la compañía -ellas son el 50% del personal-, como en las prácticas desarrolladas con principales contratistas para contratación local femenina.

“Estamos orgullosos de participar en el programa Energía Más Mujer. Consideramos importante reconocer a una de nuestras colaboradoras, para visibilizar que hay mujeres, en las distintas áreas, muy capaces, con experiencia y trayectoria”, afirma Fernando González, CEO de Cerro Dominador, compañía propietaria del complejo Solar Cerro Dominador, ubicado en la Región de Antofagasta. La mujer reconocida de esta empresa en el Encuentro Anual de Energía Más Mujer fue Jessica Miranda, quien está a cargo del área de Tesorería de la compañía. “A través de ella y su compromiso permanente queremos visibilizar a las mujeres de Cerro Dominador por el gran aporte que hacen a

un proyecto ícono”, destaca Fernando González. Cerro Dominador ha realizado importantes avances en la inclusión laboral de las mujeres, tanto en la compañía -ellas son el 50% del personal-, como en las prácticas desarrolladas con contratistas para contratación local femenina, a través del Programa Espejos. Uno de los mayores desafíos hacia adelante para esta empresa, es avanzar en mayor igualdad en las condiciones laborales de hombres y mujeres, para lo cual está trabajando en temas de perfiles y brechas salariales, y también el compromiso de abordar el problema de la violencia de género, tanto en faena como en oficinas.

MAINSTREAM RENEWABLE POWER CHILE:

Diversidad e inclusión de las mujeres en el centro de la compañía

Ese es el enfoque a nivel global de esta empresa, que es el único desarrollador mundial independiente de activos de energía eólica y solar a escala de servicio público, y que en Chile está desarrollando su plataforma Andes Renovables, de 1,3 GW, con diez proyectos eólicos y solares.

Mainstream partió su trabajo con el programa Energía Más Mujer en el año 2018, participando en el diagnóstico realizado por el Ministerio de Energía sobre la situación de las mujeres en el sector energético. “Estamos muy contentos de haber participado en el primer Encuentro Anual de 2020 de este programa, instancia que nos permitió reconocer de manera formal a una de nuestras colaboradoras, Fernanda Hahn, por sus valiosos aportes a la empresa y a la industria”, señala Nicole Herbert, Gerente de Recursos Humanos de Mainstream Latam.

Este año, la empresa en nuestro país ha logrado tener una participación de 37% de mujeres, 14%

más que el promedio de la industria, gracias al plan de acción en el marco de Energía Más Mujer, y a la implementación de nuevas herramientas y procesos de reclutamiento. Además, en enero pasado Mainstream realizó una capacitación de Diversidad e Inclusión para todo el equipo en Chile, con el fin de sensibilizar a sus empleados sobre dichos temas. Nicole Herbert finaliza: “Ahora nuestro principal desafío es mantener y aumentar la participación de las mujeres en la empresa, ya que nos encontramos en una etapa de construcción, lo que requiere cargos que son considerados tradicionalmente como ‘masculinos’”.



POR AIRAM FERNÁNDEZ

EMPRESAS AVANZAN CON POLÍTICAS PROPIAS DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Conscientes del impacto positivo al aumentar la presencia femenina, las empresas tienen sus propios planes. En algunas, la participación ya alcanza el 50%.



Los últimos datos laborales del Instituto Nacional de Estadística (INE), indican que la participación laboral femenina está estancada y no logra superar la barrera del 50%: en el último trimestre de 2019, fue 49,2%, la más baja en los últimos tres años. En el país, el sector comercio, el de enseñanza y el de actividades de atención de la salud y de asistencia social son los que emplean a más mujeres. En minería, agua o construcción, hay diferencias notables respecto a la ocupación de mujeres y hombres. Y en energía, la participación también es baja: según una investigación del Ministerio del ramo, la fuerza laboral femenina alcanza sólo el 23% en el sector, ellas ganan 24% menos que los hombres y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales.

El gobierno atiende esta problemática con programas como el de Energía + Mujer. Y los privados, conscientes del impacto que puede traer el aumento de la presencia femenina, no sólo para el sector, sino para la economía en general, están implementando estrategias puertas adentro y desarrollando políticas concretas para tratar de revertir esta realidad.

Por ejemplo, Statkraft definió un objetivo "muy claro" en esa línea, dice María Teresa González, gerenta general de la compañía. Hoy, cuatro

de los diez ejecutivos de la firma son mujeres, y la meta es que para 2030, el 40% de sus puestos de liderazgo sea ocupado por ellas. ¿La razón?

"Las organizaciones más diversas tienen el doble de probabilidades de lograr o superar sus objetivos financieros; tres veces más posibilidades de

eleva su desempeño; seis veces más probabilidades de ser innovadores y ocho de lograr mejores resultados en los negocios", señala la ejecutiva.

Schneider Electric Chile ha implementado varias políticas al respecto, desde remuneraciones equitativas y trabajo flexible, hasta aumentar

el número de mujeres en cargos de alto rango, sostiene Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de esta empresa que se propuso tener al 30% de sus colaboradoras en equipos directivos. "Esto representa un gran desafío para una multinacional, pero reafirma nuestra visión respecto a la

confianza en el talento femenino y su impacto positivo", añade.

Bernardo González, CEO de o4uchile, dice que desde su fundación, la empresa tiene una política de equidad en incorporación de talento. "Actualmente, 40% del personal es representado por mujeres, mientras que el 62,5% del equipo femenino ocupa cargos de alta responsabilidad, como los de líder civil del área de ingeniería, desarrollo de negocios, líder QA/QC y control documental, recursos humanos, comunicación y marketing", detalla.

En Mainstream, donde la participación femenina es de 37%, este año comenzaron a desarrollar talleres de capacitación a sus más de 100 colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza laboral, señala Nicole Herbert, gerente de Recursos Humanos de la compañía en Latinoamérica. Y en Cerro Dominador, a pesar de ser una empresa mucho más pequeña, las mujeres conforman el 50% del personal.

"La cifra es alta, por lo que nuestro desafío ahora es fomentar condiciones de mayor equidad", dice el CEO, Fernando González, agregando que en el caso del trabajo con contratistas, especialmente a través del Programa Espejo, "se ha fomentado el trabajo local femenino en labores propias de construcción y la participación local de trabajadores del proyecto llegó en las labores referidas a un 75% de hombres y 25% de las mujeres". ■

EL VALOR DE LA DIVERSIDAD

Tener visiones diversas es un activo para nuestra compañía.

Nuestro compromiso es promover la inclusión y la equidad en todos los sentidos.

ENERGÍA LIMPIA
ENERGÍA SOSTENIBLE
ENERGÍA DEL FUTURO

www.statkraft.cl

 Statkraft



STATKRAFT

El valor de la diversidad

Las mujeres son indispensables en el desarrollo de toda organización y empresa. Esta es la visión que tiene esta firma noruega dedicada a la generación de energías limpias, y que ve en la diversidad un elemento fundamental para el crecimiento de la compañía, presente en 16 países.



En Statkraft, la diversidad y la incorporación de la mujer son un tremendo activo para lograr los objetivos de la compañía.

Las probabilidades de alcanzar metas y logros financieros aumentan significativamente en empresas con equipos más diversos, ya que se incorporan nuevas miradas e ideas, y es posible tener una representación más cercana a lo que es la sociedad.

Para Statkraft, la mayor generadora de energías renovables de Europa, la diversidad y la incorporación de la mujer en la organización son un tremendo activo para lograr los objetivos de una compañía. "Generar condiciones para que las mujeres se desarrollen en las empresas tiene un impacto enorme en propiciar miradas más diversas y conectadas con los clientes y la sociedad; nos permite acceder a los mejores talentos y es un

buen ejemplo para que las futuras generaciones sean más inclusivas", señala María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile.

El programa Energía Más Mujer tomó una definición muy clara para promover la inclusión de la mujer en el sector energía en Chile: abordar la diversidad con la misma rigurosidad que cualquier otro reto de negocio. Por eso Statkraft apoya esta iniciativa.

En Chile, la firma está impulsando fuertemente la equidad, la inclusión, el necesario equilibrio entre trabajo y familia, y sin tolerancia a la discriminación o al acoso. Avanzar en esta línea, precisa María Teresa González, es clave además para promover el desarrollo de las empresas y el país.

MUJERES EN LA INDUSTRIA REFLEXIONAN SOBRE LAS TAREAS AÚN PENDIENTES

En el Encuentro Energía + Mujer 2020 se reconoció la labor que 53 mujeres realizan en sus empresas, en temas de equidad de género.

“**D**ebemos impulsar este tema desde más abajo, desde la educación. Decirle a las mujeres que se atrevan con las matemáticas, que se atrevan a ser científicas o ingenieras, que se atrevan a optar por otras carreras para que podamos lograr la paridad en todos los sectores”, dijo Mariana Pavón, subdirectora de Contenidos de la Agencia de Sostenibilidad Energética, tras ser reconocida por su labor en torno a la promoción de los temas de

inclusión y equidad de género en su lugar de trabajo.

Mariana Pavón fue una de las 53 mujeres que cada organización integrante del programa reconoció en el marco del Encuentro Energía + Mujer 2020, tanto por su desempeño destacado en la empresa como por la labor que cada una de ellas realiza en torno a la promoción de iniciativas de equidad de género, en diferentes cargos y áreas.

Algo “muy importante”, a juicio de Natalia Vilches, encargada del Registro de

Pacientes Electrodependientes de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). En un mercado donde la presencia masculina predomina, “la única herramienta que a mí me ha servido es la del conocimiento. Sin él, es súper difícil mantenerse vigente y estable”, sostuvo Vilches tras la premiación.

Y es que si bien todas las mujeres distinguidas en el evento valoraron las oportunidades que sus empresas han impulsado para su desarrollo, reconocieron que este es un



tema en el que aún queda mucho camino por recorrer. Cambios culturales que derriben estereotipos y que rescaten el valor de la mirada de la mujer en el trabajo, junto con impulsar su llegada a cargos gerenciales, fueron las opiniones de mayor consenso.

En ese sentido, Luis Ávila, superintendente de la SEC, valoró el programa del Ministerio de Energía -que la Superintendencia apoya desde sus inicios-, por cuanto “está pensado en relevar, reforzar y destacar la labor de las mujeres en el sector energía”.

A juicio de Ávila, esto se alinea con una agenda mayor del país, “que reconoce que necesitamos tener más mujeres en todos los ambientes, junto con eliminar los estereotipos

Cambios culturales que rescaten el valor de la mirada de la mujer en el trabajo, junto con impulsar su llegada a cargos gerenciales, fueron las opiniones de mayor consenso.

de algunas tareas que, al parecer, y sobre todo en el sector energético, están pensadas para trabajos más masculinos. Sin embargo, se está demostrando cada día que eso no es así”, añadió.

De hecho, para la gerente de Sostenibilidad de Enel Chile, Antonella Pellegrini, distinguir a 53 mujeres de la industria “es un reconocimiento importante porque premia un trabajo que está interpretado directamente por mujeres, en una primera línea de acción en el campo de la energía. Todavía hay que hacer un trabajo cultural de fondo, apoyado por las reglas internas de las empresas para que se pueda, efectivamente, fomentar más la incorporación de las mujeres en el ámbito energético”. ■

O4UCHILE

Un sello marcado por la equidad de género y mujeres en roles de liderazgo

Desde su fundación hace cuatro años, la participación femenina está en el ADN de esta empresa especialista en desarrollo de ingeniería y gestión de proyectos energéticos. En ese marco, Valeska Palma, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de **o4uchile**, fue una de las destacadas en el Encuentro Anual del programa “Energía Más Mujer”.

Las mujeres representan actualmente el 40% de las personas que trabajan en **o4uchile**, y esa proporción crecerá aún más con la próxima contratación de dos nuevas profesionales que se integrarán a un equipo conformado por más de veinte colaboradoras y colaboradores. Esta empresa, de joven, pero sólida trayectoria, fundada el año 2016 por sus socios directores, los ingenieros Bernardo González y Eduardo Muñoz, ya puede decir con orgullo que está muy cercana a la paridad de género. “Algo muy destacable de **o4u** es que muchas de las mujeres que forman el equipo, ocupan cargos de alta responsabilidad, como jefa de recursos humanos, líderes de disciplina en ingeniería, desarrolladoras de negocios, calidad y control documental, entre otros puestos”, destaca Bernardo González. Tal es el caso de Valeska Palma, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de la empresa, que fue una de las destacadas en el Encuentro Anual de “Energía Más Mujer”. La profesional, elegida por la propia empresa para recibir el reconocimiento, encarna los valores de excelencia profesional y calidad humana que distinguen a esta

compañía.

“Office for you” (**o4u**) es el concepto que inspira el nombre de esta empresa para brindar soluciones de acuerdo a las reales necesidades de cada cliente, en el ámbito de los proyectos energéticos, con excelencia en el cumplimiento de plazos y optimización en los costos. La alta presencia de mujeres en **o4uchile** es consecuencia natural de una política de no discriminación -ni de género, ni estaría ni de ningún tipo- que está en el ADN de esta organización. “La primera persona contratada en esta compañía fue mujer. En ese contexto, en **o4u** jamás discriminamos por condiciones ajenas al cargo, se busca a la persona idónea para determinada función, independientemente si es hombre o mujer”, señala Eduardo Muñoz.

Consecuente con esa filosofía, en **o4uchile**



Equipo de **o4uchile**.



Valeska Palma, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de **o4uchile**. La profesional fue una de las distinguidas en el Encuentro Anual de “Energía Más Mujer”.

además existe una política de equidad salarial: es decir, a igual cargo, igual remuneración. Esta visión surge desde un principio fundamental de la empresa, que Eduardo Muñoz y Bernardo González resaltan: “Aquí trabajamos con personas, y todas ellas merecen las mismas garantías a igual cargo. Atterrizar esa situación hace que el relacionamiento al interior del equipo sea empático y por ende productivo, generando así un clima laboral más enriquecedor y estimulante”.

Compromiso, políticas y estrategias concretas para avanzar hacia la equidad de género

Esa visión ha permitido una creciente inclusión laboral de las mujeres en esta compañía, que es líder global en gestión sostenible de la energía y automatización industrial. Inspirada en los valores de la diversidad e inclusión laboral, la empresa está contribuyendo desde su lugar a la integración de ellas en una industria históricamente dominada por hombres.

“En Schneider Electric, una de nuestras políticas a nivel global es llevar la inequidad de género a cero. Por eso implementamos diversas políticas que buscan incluir e integrar a la mujer, no sólo en la compañía, sino atraerlas a esta industria, que de por sí está más ligada a los hombres”, afirma Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de Schneider Electric Chile, presencia en nuestro país de esta compañía líder global en gestión sostenible de la energía y automatización industrial, a través de un amplio portafolio de productos, servicios y soluciones. Respondiendo a esa visión, Schneider Electric participa en múltiples programas que apuntan a impulsar la participación de la mujer en el mundo del trabajo en general, y en la industria de Energía en particular y, por consiguiente, disminuir las brechas y barreras que aún persisten en esta materia. “La mujer hoy en día cumple un rol sumamente importante en esta industria, pero es necesario atraer talento y diseminar su importancia y valor en este sector, para así atraer a las profesionales del mañana al segmento”.

En ese contexto, Schneider Electric trabaja junto a ONU Mujeres y ONU Global Impact, y se ha adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), que son un conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión. Esta iniciativa contempla siete principios que sirven como guías para avanzar en la igualdad de género y empoderamiento de la mujer. “Somos parte también de Impact (10x10x10), un grupo de empresas, universidades y gobiernos que actúan en pro de las políticas de igualdad de género; tenemos un acuerdo con HeForShe, programa de ONU Mujeres; y estamos suscritos al programa WIN WIN, una alianza entre ONU Mujeres, OIT y la Unión Europea (UE), que promueve el empoderamiento económico y liderazgo femenino, entre otras iniciativas en que participamos”, agrega Aline Paulino.

La paridad de género es uno de los pilares importantes en el desarrollo del negocio de la compañía, pues en ésta existe la convicción de que las mujeres entregan valor en todos los procesos, razón por la cual en Schneider Electric reconocen no solo en el discurso, sino también en acciones emanadas desde el nivel corporativo, el valioso aporte femenino en la industria de la energía. Esa mirada se entiende en el marco de que para esta empresa es trascendental contar con un ambiente laboral que sea diverso e inclusivo. Aline Paulino finaliza: “Por ese motivo, buscamos la generación de herramientas para que este escenario se genere de la forma más óptima posible. Como compañía, realizamos un esfuerzo permanente en este sentido, buscando ampliar y transformando estos valores en políticas reales”.



Aline Paulino, directora de Recursos Humanos de Schneider Electric Chile.

Andrea Scarano, Customer Satisfaction & Quality Vice President South America, principal impulsora en programas de ONU Mujeres, ONU Global Impact y WEP's en Schneider Electric Chile.

CONFIANZA Y OPORTUNIDADES PARA EL TALENTO FEMENINO

El compromiso de Schneider Electric Chile con la equidad de género, cobra más sentido cuando se constata que en la industria energética aún hay un largo camino por recorrer en esta materia. Dicha realidad la grafica, por ejemplo, una investigación del Ministerio de Energía, la cual revela que la fuerza laboral femenina alcanza sólo un 23% en el sector, que las mujeres ganan un 24% menos que los hombres y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales en esta industria. Ante los desafíos que supone dicho escenario, para contribuir a revertirlo, Schneider Electric anualmente emplea diversas estrategias, en pos de mantener su compromiso y liderazgo en igualdad de género. Por ello implementa rigurosas políticas, entre las cuales destacan desde remuneraciones equitativas, políticas de trabajo flexibles hasta aumentar el número de mujeres en cargos de alto rango. “En esta línea, nos impusimos el desafío de tener al 30% de nuestras colaboradoras en equipos directivos en nuestro país. Esto representa un gran desafío para una multinacional, pero reafirma la visión que tenemos respecto a la confianza en el talento femenino y su impacto positivo como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo”, concluye Aline Paulino.