



REDMERE

¿Cuáles serán los trabajos de la transición energética?

¿Que hacemos?

CAMBIO TRANSFORMACIONAL

EMPODERAR A LAS MUJERES Y

DESARROLLAR

**AGENTES DE
CAMBIO**

#JuntasSomosMasFuerres



A woman wearing a blue hard hat and an orange safety vest is looking through a yellow telescope. In the background, a white wind turbine is visible against a clear blue sky. The image is framed by an orange vertical bar on the left side.

¿Para qué?

Trabajamos para **impulsar el sector energético** promoviendo el **desarrollo sustentable y humano** donde mujeres y hombres puedan alcanzar todo su potencial y se desenvuelvan en condiciones de **igualdad sustantiva**.

#JuntasSomosMasFuerres

Líneas de acción

Fortalecimiento de capacidades
Liderazgo y empoderamiento
Gestión del conocimiento

#JuntasSomosMasFuerres

Principales hallazgos

21.4%

Educación

A nivel superior en **ingenierías relacionadas directamente al sector**, el porcentaje de mujeres es muy bajo.



38%

Oportunidad Laboral

Considera no tener las mismas oportunidades que los hombres.

51%

Empleos

Las mujeres realizan más trabajos de tipo administrativo y menos relacionados con sus estudios.

45%

Obstáculos

Considera que en su experiencia profesional en el sector energético ha enfrentado dificultades u obstáculos por el hecho de ser mujer.



Principales hallazgos



30%

Solamente alrededor del 30% de matrícula de personas que estudiaban áreas vinculadas a la energía sustentable en **educación superior, y media superior**, eran mujeres.



8%

Solo el 8% de mujeres son la máxima autoridad de la institución.



35.4%

De mujeres señalaron que se había desconfiado de sus habilidades técnicas o en campo debido a su sexo.



30%

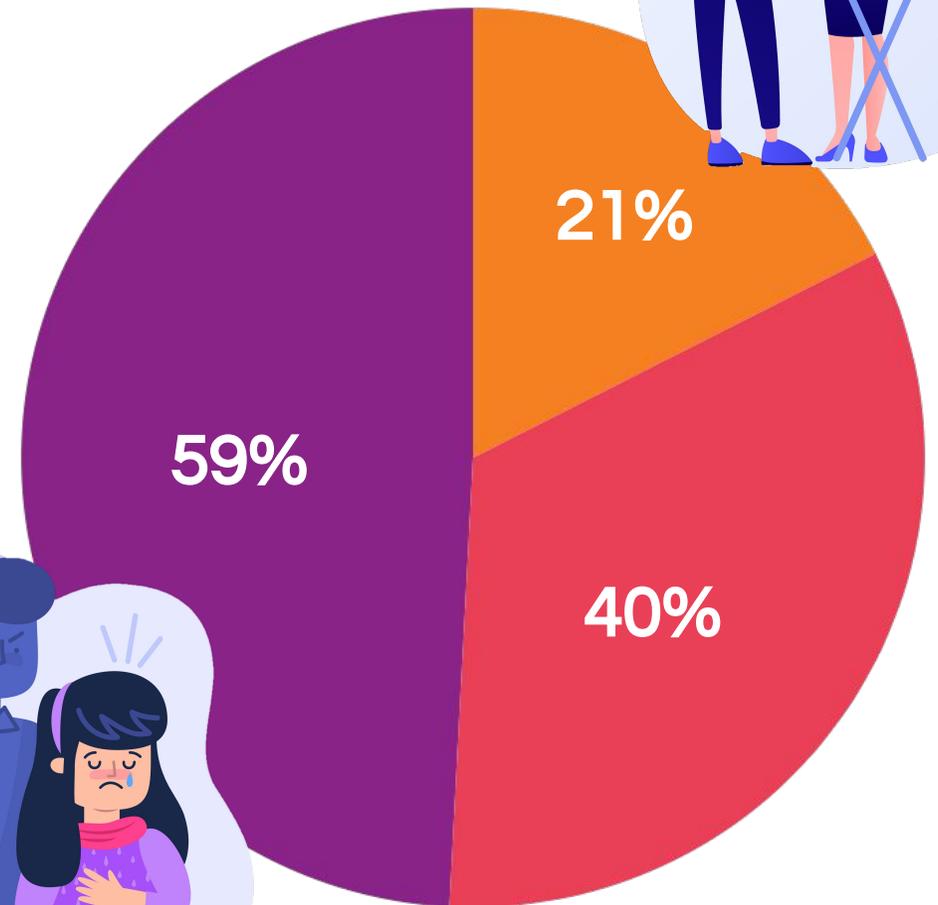
De las mujeres consideraba que existía la brecha salarial por mismo trabajo en comparación con sus pares hombres.

Acoso y hostigamiento sexual

El 59% de las mujeres había enfrentado miradas morbosas o gestos sugestivos en la institución donde laboran

El 40% recibió también "piropos" o comentarios no deseados sobre su apariencia

El 21% contacto físico o roces no deseados.

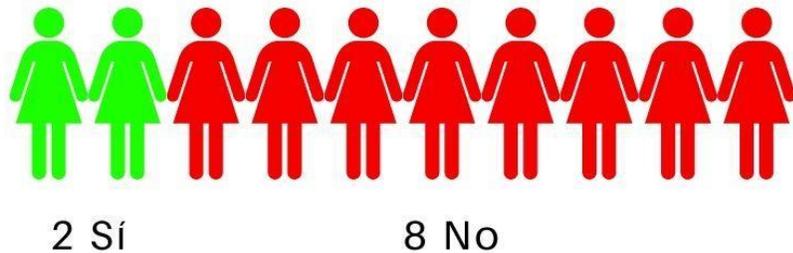


Hallazgos preliminares

En la organización donde te desempeñas como profesional, ¿existen políticas relativas a igualdad de género y no discriminación. De cada 10 mujeres:



¿Existen acciones afirmativas de género para equiparar grupos que están en desventaja al interior de tu organización? (se trata de medidas de compensación, por ejemplo cuotas de género):

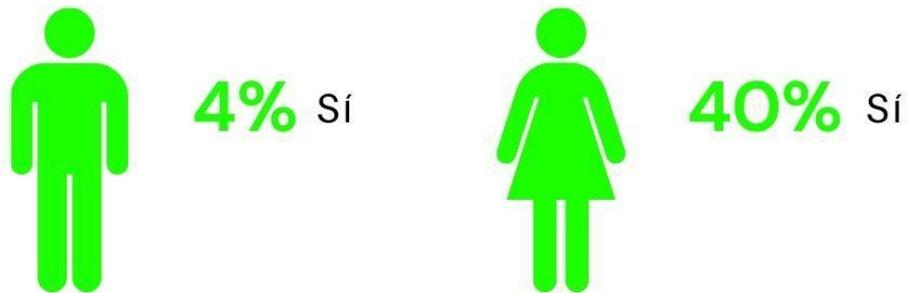


Hallazgos preliminares

¿La organización cuenta con indicadores para medir el avance en la perspectiva de género? De cada 10 mujeres:



¿Consideras que recibes un menor salario que tu homólogo del sexo opuesto?



Hallazgos preliminares

¿Te han sido asignadas tareas administrativas ajenas a tu función laboral debido a tu sexo? (por ejemplo: servir café, sacar copias, tomar minuta)



4% Sí



37% Sí



Composición de mujeres y hombres por tamaño de empresa

Gran empresa
+251empleados



31%



16%

Mediana empresa
(51-250 empleados)



38%



20%

Pequeña empresa
(11-50 empleados)



30%



24%

Micro empresa
(10 empleados)



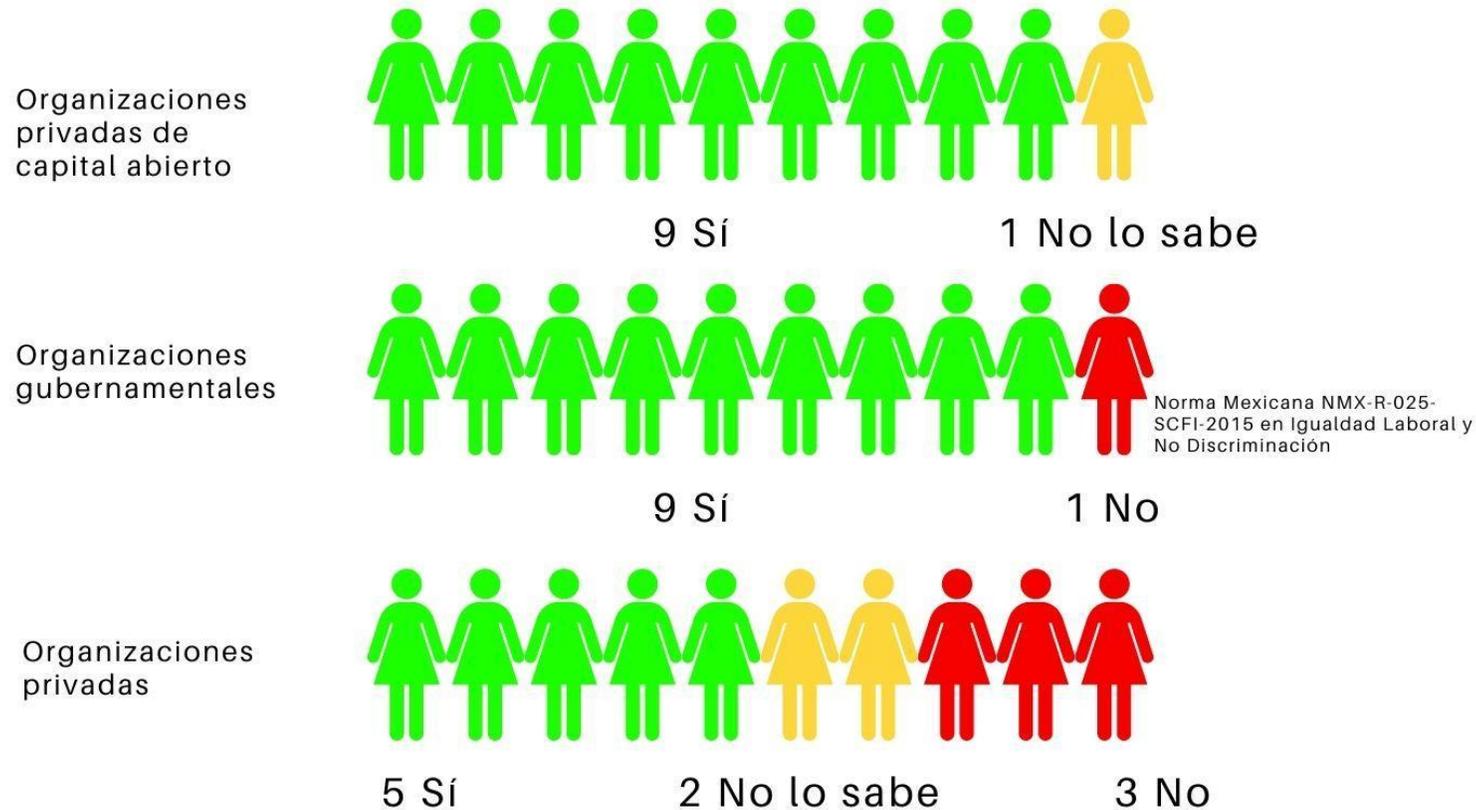
1%



40%

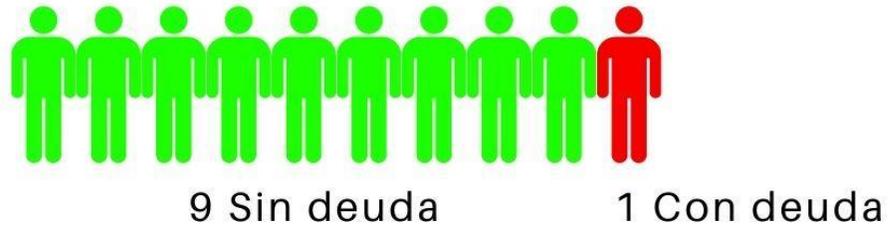
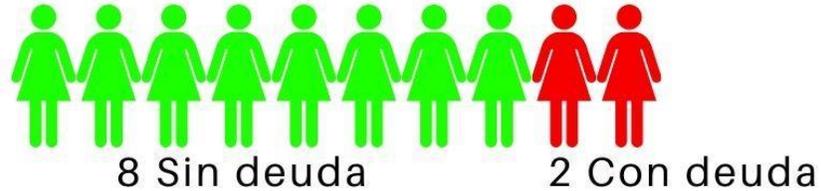
Hallazgos preliminares

En la organización donde te desempeñas como profesionista, ¿existen políticas relativas a prevención, atención y sanción al acoso y hostigamiento sexual?



Hallazgos preliminares

Endeudamiento generado durante la pandemia



Tu principal mentor/a fue de la muestra general (mujeres y hombres)





PROBABILIDAD DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas con diversas fuerzas de trabajo son: 22% más productivas, tienen un 27% más rentabilidad y un 39% más satisfacción del cliente

Fuente: Cumulative Gallup Workplace Studies



77%



100%

GAP: Globalmente, las mujeres ganan aproximadamente el 77 por ciento de lo que los hombres ganan. A este ritmo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres no se alcanzará antes de 2086

Fuente: International Labour Organization



5%

GAP: Las mujeres siguen representando menos del 5 por ciento de los(las) CEOs en las compañías S&P 500



40%

La productividad por trabajador podría aumentar hasta un 40% si se eliminaran todas las formas de discriminación contra

En México las mujeres

SALARIO

Brecha salarial del 19%



PARTICIPACIÓN

39% Plantilla laboral

14 % Puestos directivos

8% Miembros de la junta

1% Direcciones generales



TRABAJO NO REMUNERADO

Semanalmente:

Mujeres 50.4 h

Hombres 19.6 h





Gracias

ebernal@mujeresenergia.org

#JuntasSomosMasFuertes

CONTÁCTANOS



RED MUJERES EN ENERGÍA RENOVABLE Y
EFICIENCIA ENERGÉTICA



@MUJERESENERGIA



@REDMERE



WWW.MUJERESENERGIA.ORG



INFO@MUJERESENERGIA.ORG