



Ministerio de

Energía

Gobierno de Chile

*Anuario*

# energía mujer

*Avances 2019 y desafíos 2020*



*Anuario*



*Avances 2019 y desafíos 2020*

## **ANUARIO ENERGÍA +MUJER. AVANCES 2019 Y DESAFÍOS 2020**

Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2020

ISBN: 978-956-8963-09-5

### **COLABORADORES**

Mesa Ministerial de Género, Subsecretaría de Energía  
Secretarías Regionales Ministeriales de Energía

### **EQUIPO EDITOR**

Paulina Gutiérrez Sepúlveda & Marcela Zulantay A., Oficina de Planificación y Control de Gestión  
Iván Villagra Bravo, División de Energías Sostenibles, Unidad de Educación

### **DISEÑO**

Aracelli Salinas Vargas

### **MINISTERIO DE ENERGÍA**

Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, Torre II, Piso 13.

Santiago de Chile

e-mail: mesadegenero@minergia.cl

©2020. Inscripción N° A-2084 del Registro de Propiedad Intelectual

Distribución gratuita. No se permite la reproducción total o parcial ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o medio, electrónico, fotocopia, registro u otros medios sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Para citar este documento:

Ministerio de Energía, Gobierno de Chile.

Anuario Energía +Mujer: Avances 2019 y Desafíos 2020.

Santiago de Chile. Marzo de 2020.

“

**Hacen muy bien las mujeres en luchar por una causa justa y noble, que no es sólo la causa de las mujeres, sino que también es la causa de todos los hombres y mujeres de buena voluntad y comprometidos con un Chile más libre, más justo, más próspero y más solidario**

”

**Nuestra misión como generación es lograr -y antes que termine la próxima década- transformar a Chile en un país desarrollado, sin pobreza y con oportunidades y seguridades para todos sus hijos. Y sabemos -y lo sabemos muy bien- que ese desarrollo integral, inclusivo y sustentable sólo lo lograremos en una sociedad en que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos, los mismos deberes, las mismas oportunidades y la misma dignidad**

S.E. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, **SEBASTIÁN PIÑERA E.**  
**PRESENTACIÓN DE LA AGENDA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO**  
Palacio de La Moneda, 23 de mayo de 2018



# Índice

## 9 **Agradecimientos**

## 11 **Prólogo**

Palabras Ministro de Energía: "Los desafíos de una Transición Energética inclusiva"

## 15 **Introducción**

Palabras Subsecretario de Energía: "El compromiso ministerial con la equidad de género"

## 17 **Capítulo 1**

Plan de Acción Público-Privado "Energía +Mujer" 2019-2022

i. Contexto y antecedentes 19

ii. Etapas y Metodología 20

iii. Medidas y Acciones 24

iv. Desafíos 30

v. Registro Gráfico 32

## 37 **Capítulo 2**

Acciones con enfoque de género en energía durante el 2do año de Gobierno

## 105 **Capítulo 3**

Compromisos Ministeriales para 2020

## 119 **Anexos**



# *Agradecimientos*



urante el año 2019 el sector energético nacional desarrolló un intenso trabajo colaborativo público-privado a partir de la profunda convicción que no es posible enfrentar una Transición Energética sostenible en el tiempo si no es contando con el talento y la diversidad de su gente.

Manifestamos nuestro agradecimiento a la Mesa Interna Ministerial de Género y a los equipos regionales, desplegados en las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía a lo largo del país, por la labor desarrollada en esta perspectiva, y cuyas acciones se ven retratadas a lo largo de este Anuario; a los gremios e instituciones que conforman la Mesa Público-Privada Energía +Mujer por su enorme dedicación durante la co-construcción del Plan de Acción Público-Privado "Energía +Mujer" 2019-2022, y por último, a las empresas, instituciones y asociaciones gremiales de la industria que adhirieron a esta hoja de ruta, la que pretende movilizar los esfuerzos colectivos en torno a lograr progresivamente un sector más inclusivo y equitativo.

Finalmente, agradecemos a todas las instituciones de la sociedad civil y la academia que aportaron en el proceso de formulación de dicho Plan, así como a aquellas organizaciones nacionales e internacionales que desde las más diversas tribunas han colaborado aportando a la discusión y promoción de la equidad de género en el ámbito energético nacional.

El presente Anuario recoge una muestra de las acciones conjuntas desplegadas durante 2019.



# Prólogo

## ***Los desafíos de una Transición Energética inclusiva***

a bióloga italiana Rita Levi-Montalcini recibió el Premio Nobel de su disciplina en 1986, por su descubrimiento de una proteína estimuladora del crecimiento de las células nerviosas. Pero ella sabía que recibir aquel premio fue un privilegio largamente negado a las mujeres. Por ello, junto con la periodista Giuseppina Tripodi, escribió un libro, *Las pioneras*, para rescatar a cientos de mujeres que cambiaron la sociedad y la ciencia sin que su aporte haya tenido el reconocimiento que se merecía. Entre ellas está Ellen Swallow Richards, considerada la fundadora de la ecología y de la ingeniería ambiental. Ella llamó a su ciencia "ecología ambiental", pero los científicos se negaron a reconocer ese nombre y siguieron llamándola "economía doméstica".

El mismo año en que publicaron su libro, el mundo científico asistió también al rescate de la figura de Eunice Foote, la primera en identificar el efecto del calentamiento global y el papel crucial del carbono en ese proceso. Como en aquella época las mujeres no tenían autorización para exponer trabajos científicos, tuvo que aceptar que un hombre lo hiciera en su lugar.

Hoy reconocemos que por demasiado tiempo el progreso se ha concebido sin tomar en cuenta el aporte de las mujeres, de la mitad de la humanidad. Y tuvo que ser una mujer, la doctora Gro Harlem Brundtland, a través del informe que presentó en 1987, quien nos recordara que la protección ambiental había dejado de ser una tarea nacional para convertirse en un problema global, y propuso tres dimensiones de sostenibilidad para abordarla: económica, ambiental y social.

Vemos aquí con claridad que la mayor participación de las mujeres en todos los planos en que se desarrolla la vida en sociedad está indudablemente ligada a la tarea de hacer del mundo un lugar sostenible que sea capaz de seguir albergando a la humanidad.

Nuestro ministerio aborda ambas temáticas, en armonía con los acuerdos internacionales suscritos por Chile y el “Compromiso Mujer” establecido en el programa de gobierno del Presidente Sebastián Piñera.

Estamos llevando a cabo un proceso de transición energética. Nos comprometimos a alcanzar la carbono neutralidad en 2050. Establecimos una hoja de ruta construida en diálogo abierto con distintos actores de la sociedad. Definimos, con distintos horizontes temporales las principales áreas de trabajo: retiro de las centrales a carbón con tope en el año 2040; desarrollo de la electromovilidad, área en que el Ministerio de Transportes está trabajando intensamente; el mejoramiento de la eficiencia energética, que puede significar un importante ahorro y un gran aporte a la sostenibilidad de nuestro sistema energético; y profundizar en el desarrollo y uso del hidrógeno como fuente de energía.

Al mismo tiempo, y no como líneas paralelas que jamás se encuentran, tenemos una agenda en curso de medidas para lograr una mayor inserción de mujeres en el sector energético. La hemos llamado “Energía + Mujer”. Estamos impulsando, junto a los actores de la industria nacional, el mundo académico y diversas instituciones expertas de la sociedad civil, un Plan de Acción que contempla un gran número de acciones, tanto instrumentales como estructurales. Pero, como sugerí, ambos tópicos no van por carriles separados. Son sinérgicos, porque se potencian mutuamente y ayudan a la concreción de ambos. Una transición energética sostenible en nuestro país solo es posible a partir de una sociedad más inclusiva y diversa que aborde en conjunto estas aspiraciones.

El sector energético nacional ofrece innumerables oportunidades. Tenemos el firme compromiso con las actuales y futuras generaciones de promover

un entorno que les permita su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Ahora es el momento, y no debemos dejar a nadie atrás.



Juan Carlos Jobet Eluchans - Ministro de Energía



# **Introducción**

## ***El compromiso ministerial con la equidad de género***

l 2019 fue un año clave para impulsar en nuestro sector la equidad de género: presentamos el primer "Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético", desarrollado con la importante colaboración de la industria; luego de ello, formulamos un Plan de Acción Público-Privado al que adhirieron 21 gremios e instituciones y 31 empresa. Su implementación tendrá efectos positivos en cerca de 25 mil trabajadores y trabajadoras de este rubro.

Las brechas y barreras de género que se detectaron fueron claves para establecer una línea de base. Así, nos dio indicaciones para avanzar en medidas de acción concretas que, entre otras cosas, permitirán aumentar la participación femenina en la fuerza laboral (actualmente son el 23%); aumentar su presencia en cargos de liderazgo (ocupan el 10% como CEO's y un 51% de cargos administrativos); y avanzar hacia mayores niveles de igualdad de ingresos (la brecha salarial vigente es de -24% en desmedro de las mujeres).

Cuando nos planteamos dar curso a la iniciativa "Energía +Mujer", uno de los principales objetivos fue procurar emparejar la cancha para incorporar a esta industria el talento femenino como un factor relevante para avanzar en innovación y competitividad, a partir de acciones que fomenten la igualdad de oportunidades. De esta forma, todos los aspectos relativos a mejorar los sistemas de reclutamiento y selección en la línea de minimizar las barreras de entrada a las mujeres en las líneas de negocio, soporte y toda la cadena de valor de la industria energética, incluyendo el nivel educacional y académico, son parte de esta hoja de ruta.

Actualmente, este Plan de Acción se encuentra en una fase de ejecución temprana. Durante 2020 será acompañado de un ciclo de asistencia técnica para compartir buenas prácticas, estándares, instrumentos y metodologías que nos permitan avanzar bajo criterios comunes, así como una mirada reflexiva y compartida sobre los progresos. De persistir alguna barrera o brecha, continuaremos con el trabajo sistemático y colectivo para superarla progresivamente.

Bajo esa perspectiva, un permanente desafío será sumar cada año a la mayor cantidad de empresas y proveedores de esta industria a este Plan de Acción, poniendo al sector energético a la altura de los actuales procesos de cambio social y, de paso, respondiendo a las demandas vigentes en torno a una sociedad más inclusiva que brinde igualdad de condiciones y oportunidades para chilenos y chilenas.

El presente Anuario registra un resumen de estos progresos, así como un breve relato de aquellas acciones que, a instancias de la Mesa Interna Ministerial de Género -compuesta por representantes de nuestras Divisiones a partir de duplas mixtas- y las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía, se realizaron a lo largo del país durante el año 2019 al alero de la "Ruta Energética 2018-2022".

Finalmente, para el año 2020 se plasman de forma sintética algunos desafíos para el trabajo colaborativo que continuaremos desarrollando con el sector privado, así como aquellas metas que en el Ministerio de Energía nos hemos planteado en materia de equidad de género, con el propósito de impactar y beneficiar positivamente a las mujeres a nivel nacional, regional y local.



**Francisco López Díaz - Subsecretario de Energía**



# *Capítulo 1*

## **Plan de Acción Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2022**



## *I. Contexto y antecedentes*



a evidencia respecto de los beneficios de potenciar equipos diversos e inclusivos es elocuente. A nivel global, se estima que lograr la plena igualdad de género contribuiría a la economía mundial en 28 billones de dólares para el año 2025, y se debe tener presente que a esa fecha el 75% de la fuerza laboral será millennial. A nivel corporativo, se estima que las empresas con mayor diversidad de género tienen una rentabilidad mayor, aumentan su participación en el mercado, se potencia la innovación, se atrae talento, y mejoran su reputación<sup>1</sup>.

Junto con lo anterior, y más allá de las buenas prácticas que se vienen desarrollando en los tejidos empresariales e institucionales con esta perspectiva, a nivel internacional existe una creciente legislación que ha estimulado cambios normativos y regulatorios en favor de la diversidad y la equidad de género, contribuyendo a promover una sociedad ética e inclusiva, desterrando paulatinamente una serie de discriminaciones de la vida colectiva y cotidiana.<sup>2</sup>

Desde otro prisma, junto a la velocidad de evolución de los sistemas productivos, la globalización, y los procesos de migración, se incrementa la diversidad de la fuerza laboral y las ventajas competitivas posibles de gestionar, y las empresas e instituciones deben adaptarse a estas nuevas circunstancias. Si tradicionalmente se esperaba que generaran, por encima de otras considera-

<sup>1</sup> DELOITTE; McKinsey; Fortune 500; Banco Mundial; BCG (The Boston Consulting Group).

<sup>2</sup> Fundación Diversidad (2013).

ciones, rentabilidad económica y/o valor público, la situación hoy es muy distinta. Los cambios del entorno han propiciado nuevas expectativas sociales hacia el papel que ellas deben jugar y las responsabilidades que deben asumir. Se les requiere coherencia y un nuevo protagonismo que va mucho más allá de la supervivencia económica y del cumplimiento de la ley. Hoy, más que nunca, su supervivencia depende de la adaptación responsable al entorno que puedan exhibir, y de la adquisición de nuevos compromisos con propósitos y valores relativos a la sostenibilidad social, económica, y medioambiental.<sup>3</sup>

Adicionalmente, y bajo la atenta mirada de una ciudadanía cada vez más informada y consciente de sus derechos, se debe tener presente a la base de la gestión empresarial y/o institucional en materia de enfoque de género, diversidad e inclusión que "La discriminación dificulta el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de una parte considerable de la población mundial, y que el crecimiento económico no ha conducido por sí mismo a un desarrollo sostenible; hay personas y grupos de personas que siguen enfrentando desigualdades socioeconómicas, a menudo como consecuencia de arraigados patrones históricos y de formas contemporáneas de discriminación"<sup>4</sup>

## ***II. Etapas y Metodología***

A partir de la "Ruta Energética 2018-2022", en mayo de 2018 el Ministerio de Energía comprometió, enmarcado en el Eje 2. "Energía con Sello Social: el corazón de nuestro trabajo", la "Implementación de Medidas de Inserción de la Mujer en el Sector Energético", y se impuso tres tareas para el cuatrienio: conformar una Mesa Público-Privada para acometer tal desafío, realizar un Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético y formular, a partir de sus resultados, un Plan Público-Privado para abordar las posibles barreras y brechas identificadas en esta industria.

3 Castillo, M. y Suso, A. (2012).

4 Observación General N° 20, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Naciones Unidas.

La Mesa Público-Privada Energía +Mujer se conformó en junio de 2018, contando con la adhesión voluntaria de 26 gremios e instituciones de la industria, y a partir de un acuerdo de trabajo colaborativo entre los gremios y sus empresas asociadas, en el periodo agosto 2018-febrero 2019 se llevó a cabo un Estudio de Diagnóstico sobre las barreras y brechas existentes al interior del sector, cuyos resultados se presentaron públicamente en abril de 2019 (Anexo 1. Resumen Estadísticas Relevantes).<sup>5</sup>

Teniendo los resultados del Diagnóstico a la vista, el objetivo y trabajo desarrollado por la Mesa Público-Privada durante 2019 (Fig. 1) se tradujo en la formulación de un Plan de Acción concordado y procurar la adhesión voluntaria de las empresas del sector para su implementación progresiva.

**Fig. 1:** Etapas en la Formulación del Plan Público-Privado Energía +Mujer 2019-2022



FUENTE: elaboración propia (2020).

En una primera etapa, los representantes de gremios e instituciones del sector revisaron la Propuesta de Plan de Acción generada por la consultora

<sup>5</sup> Ver Anuario Energía +Mujer: Avances 2018 y Desafíos 2019 ([www.minenergia.cl](http://www.minenergia.cl), banner Energía +Mujer).

que realizó el Estudio Diagnóstico; luego, una vez ajustada a la realidad sectorial, la propuesta de Plan -surgida al alero de la Mesa Público-Privada- se revisó con diversos actores expertos (internacionales y nacionales) e incumbentes del sector, y finalmente fue validada en un Taller de Medio Tiempo al que asistieron organismos expertos y empresas, conjunto de actores de la sociedad civil organizada y del sector privado que suscribieron un "Manifiesto" mediante el cual se comprometieron en avanzar colaborativamente en esta materia.

Posteriormente, y una vez ajustado, el Plan Público-Privado recibió una serie de recomendaciones finales por parte de los organismos expertos involucrados, y se difundió a las empresas del sector a partir de los gremios que las agrupan. Por último, en el Taller Final se logró el compromiso voluntario de adhesión para su implementación por parte de 31 empresas y 21 gremios e instituciones de esta industria, los que en su conjunto agrupan a cerca de 25.000 trabajadores(as).

Para definir los contenidos del Plan Público-Privado Energía +Mujer 2019-2022, a partir de los insumos del Estudio Diagnóstico ejecutado, se revisó el marco normativo nacional e internacional (Anexo 2) y diversos modelos de gestión (Tabla 1) que promueven incorporar enfoque de género en la gestión de las organizaciones.

**Tabla 1:** Iniciativas e Instrumentos - Enfoque de Género

**ONU Mujeres- Programa Win Win**

Inspirado en los "Principios de Empoderamiento de las Mujeres" (WEP en inglés) este Programa ayuda a la comunidad global a identificar brechas en la igualdad de género en las organizaciones y les permite tomar decisiones informadas sobre el establecimiento de Estrategias y Metas, a partir de 07 principios prioritarios y pivotantes (iniciativa conjunta de ONU Mujeres y la OIT, financiada por la Unión Europea)

### **Work Place Gender Equality Agency (WGEA)**

La "Agencia de Igualdad de Género en el lugar de Trabajo" (fundada en 2012, Gobierno Australiano) tiene como objetivo promover y mejorar la igualdad de género en los lugares de trabajo a fin de que hombres y mujeres estén igualmente representados en los puestos de trabajo y sean igualmente reconocidos y valorados. Monitorea los avances en la equidad de género en las empresas a partir de una encuesta aplicada a los empleadores que concuerdan en la importancia de la equidad de género en la industria y manifiestan su disposición a asumir medidas, sugeridas por la Agencia, para mejorar su desempeño.

### **McKinsey Global Institute (MGI)**

Centro de investigación de economía global creado en 1990 para tener un conocimiento más profundo de la evolución de la economía global. El MGI analiza las implicaciones económicas de las brechas en la participación económica entre hombres y mujeres en el PIB global. El cierre de esta brecha global se asocia entonces a los progresos alcanzados por las mujeres en educación, inclusión financiera y digital, protección legal, y trabajo de cuidado no remunerado.

### **Norma Chilena NCH 3262:2012**

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación. Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos para reducir las brechas de género e incorporar medidas que favorezcan la conciliación con corresponsabilidad (Servicio Nacional de la Mujer)

### **Iniciativa Paridad de Género (IPG)**

Alianza público-privada surgida en 2016 entre WEF, BID, Gobierno de Chile y Comunidad Mujer. Su objetivo es generar instancias para corregir las brechas de género en el mercado del trabajo (las empresas generan un autodiagnóstico, planes de acción y metas en torno a este propósito).

FUENTE: elaboración propia (adaptado, DEUMAN & CEM, 2019; Comunidad Mujer, 2019).

### **III. Medidas y Acciones**

El Plan (Tabla 2) finalmente consideró incluir (10) Ejes Temáticos, (14) Medidas para la Acción, y (40) Acciones Específicas de forma tal que las instituciones adherentes y empresas (grandes, medianas o pequeñas, así como la cadena de proveedores), a partir de su propio diagnóstico y/o prioridades internas, comprometieran gradualmente su implementación, y el sector, alineado en torno a este Plan, progrese en conjunto y bajo una mirada y estándar común respecto de este desafío.

Un elemento central (de primer orden, estratégico) que se consideró fue la relevancia de la Alta Dirección para impulsar el desarrollo y gestión de una Política Institucional de esta naturaleza bajo un modelo de Gobernanza eficaz, promotora de Liderazgos diversos. Se promueve que quienes administren este instrumento (Consejos, Comités, Directorios, etc.) deban ser equipos de alto rendimiento, que generen valor, impacto estratégico, y promuevan elevados niveles de cooperación y competitividad; este alto rendimiento supone la capacidad de mirar hacia adelante (en lugar de hacia atrás), de pensar estratégicamente (y no limitarse a controlar), y de asegurar un gobierno real (más allá del formal).

Otro elemento que se tuvo presente (de segundo orden, estructural) fue la coincidencia entre diversas medidas recogidas de una u otra forma en los modelos revisados, y que tienden a hacerse cargo de aspectos de alta gravitancia para los miembros de una organización y, en consecuencia, para su sostenibilidad (vg. estructura de sueldos, condiciones de entorno como conciliación y ambiente de trabajo sin violencia).

Las medidas que requieren permanente gestión al interior de una organización (tercer orden, programáticas-instrumentales) fueron recogidas de los modelos revisados<sup>6</sup> y plasmadas en la propuesta (vg. reclutamiento, selección, infraestructura, etc.).

---

6 Casos prácticos-exitosos (Laboratorio Bagó, Aguas Andinas, CODELCO, ENAP, otros)

Finalmente, se incorporan en el Plan otras tres medidas que surgieron del análisis colectivo, lo anterior con la intención de amplificar su impacto más allá de los adherentes, promoviendo en cambio cultural a lo largo de la cadena de valor del sector energético:

**(i) Promoción de la participación e inserción laboral en el sector energía<sup>7</sup>:**

sólo un 23% de los trabajadores del sector energético nacional son mujeres (en el área administrativa son el 51%, y en otros estamentos incluyendo directivo son las menos) (DEUMAN & CEM, 2019), y al año 2030 se prevé una demanda de capital humano en el sector energético sobre el 80% respecto de lo existente, lo que constituye una gran oportunidad para las mujeres y esta industria (CAMCHAL, 2019).

**(ii) Comunidad<sup>8</sup>:** se propone que las instituciones y empresas del sector energético que tienen sinergias y/o relaciones con su entorno, desplieguen en su quehacer medidas sensibles al género, fortaleciendo los lazos con la sociedad civil y haciendo que sus intervenciones a niveles subnacionales (regionales, locales) sean sostenibles; y

**(iii) Cadena de proveedores<sup>9</sup>:** se propone que aquellas instituciones y empresas del sector energético que tienen un ecosistema de suministro permanente o intermitente promuevan la equidad de género a partir de la provisión o demandas de los bienes y/o servicios que requieran.

---

<sup>7</sup> En el Cap.2. Avances. Apartado “Educación y Energía” se presenta un resumen de acciones sectoriales que impulsan esta área.

<sup>8</sup> En el Cap.2. Avances. Apartado “Acciones de Fomento Participación de Mujeres” se presenta un resumen de acciones sectoriales que impulsan esta área.

<sup>9</sup> En el Cap.3. Desafíos. Apartado “Compras y Contrataciones sensibles al género” se presentan acciones sectoriales proyectadas en esta área.

**Tabla 2.** Plan Público-Privado Energía +Mujer 2019-2022

**EJE I. Gestión Estratégica (Política)**

**MEDIDA:**

Compromiso explícito de la Alta Dirección con la equidad de género (proclive a la Diversidad e Inclusión, D&I, y No Discriminación) (medida estratégica / estructural)

**ACCIONES ESPECÍFICAS:**

- Compromiso al más alto nivel con la igualdad y equidad de género (promoviendo seguimiento y reportabilidad)
- Empresas Grandes y Medianas: Incluyen Enfoque de Género en sus Planes de Trabajo (Promoción; Conciliación; Selección; etc.)
- Empresas Tamaño Pequeño: Elaboran instrumento(s) interno(s) de orientación y/o gestión en materia de Género, D&I (considerar dimensiones contenidas en los Ejes Temáticos del Plan, en caso que corresponda y/o aplique)

**EJE II. Participación e inserción en el sector energía**

**MEDIDA:**

Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético y promover su inserción progresiva (medida instrumental / simbólica)

**ACCIONES ESPECÍFICAS:**

- Convenios con UES y CFT para desarrollo de acciones conjuntas
- Gestionar Becas de Estudio
- Patrocinar / Promover / Difundir Concursos de Aplicaciones Energéticas
- Ofertar / Gestionar Pasantías, Prácticas Profesionales, Mentoría

### **EJE III. Trayectoria laboral: procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos**

#### MEDIDA:

Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos y estereotipos de género (medida programática)

#### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Revisar Descripción de Cargos (sin sesgos)
- Revisar procesos de reclutamiento y selección (sin sesgos)
- Revisar Comités de Selección (representatividad)
- Monitorear contratación y motivos de rotación
- Cursos de Formación Sin Sesgos al personal

#### MEDIDA:

Políticas de promociones y ascensos sensibles al género (medida programática)

#### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Revisar Sistemas de Promoción y Traslado
- Realizar Programas de Promoción y Ascensos (mentorías)

#### MEDIDA:

Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización (medida instrumental / programática)

#### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Levantar necesidades de formación con enfoque de género
- Talleres, Charlas, etc. al personal (herramientas & aplicaciones con enfoque de género)

### **EJE IV. Promoción del liderazgo diverso en jefaturas y gerencias**

#### MEDIDA:

Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias (medida estratégica)

#### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Revisar perfiles de cargo de jefaturas y gerencias (corregir sesgos)
- Desarrollar / Promover Programas de Liderazgo y Mentoría

## EJE V. Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales

### MEDIDA:

Análisis y corrección de desigualdades salariales entre mujeres y hombres (medida estructural)

### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Recopilar información y medir brechas / Definir Política Salarial / Definir rangos por estamento
- Revisar pagos a trabajos de igual valor (evaluación no sexista)

## EJE VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### MEDIDA:

Crear condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de mujeres y hombres en condiciones de equidad (medida estructural)

### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Funcionamiento explícito de una Política o Plan de Acción Pro Conciliación
- Promover la corresponsabilidad con beneficios adicionales a obligaciones legales
- Promover una variedad de mecanismos para flexibilizar la jornada laboral
- Promover la adhesión a la norma NCH 3262 y/u otro estándar nacional / internacional (IPG, Win Win, WGEA - Australia)

## EJE VII. Violencia, salud, seguridad, higiene

### MEDIDA:

Entorno laboral libre de violencia y acoso (psicológica, simbólica, física), seguro y con clima laboral que favorezca el desarrollo integral de mujeres y hombres en la organización (medida estructural)

### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Difusión y capacitación sobre formas de violencia de género
- Código de Conducta o símil que rechace toda forma de discriminación
- Protocolo o símil para prevenir y abordar situaciones de violencia de género

**MEDIDA:**

Implementación de mejoras en la Infraestructura laboral sensible al género (medida programática)

**ACCIONES ESPECÍFICAS:**

- Organizaciones levantan necesidades de salud, higiene y seguridad diferenciadas
- Organizaciones cuentan con Protocolos de seguridad y salud. o símil que incluyen una referencia explícita a las necesidades distintivas con enfoque de género
- Organizaciones cuentan con instalaciones que cumplen condiciones óptimas

## EJE VIII. Gobernanza (Gestión del Plan)

**MEDIDA:**

Comunicación y marketing interno sin sesgos ni estereotipos de género, proclive a la D&I (medida estratégica)

**ACCIONES ESPECÍFICAS:**

- Revisión de prácticas y contenidos de comunicación con enfoque de género.
- Formación de equipos de comunicación y marketing en enfoque de género

**MEDIDA:**

Gobierno participativo en la implementación, monitoreo, seguimiento y actualización del Plan Público-Privado (medida estratégica)

**ACCIONES ESPECÍFICAS:**

- Masificar la temática en medios de difusión y ampliar la cobertura
- Identificar Medidas y Acciones a desarrollar por organizaciones (cruce con este instrumento e identificar avances o compromisos)
- Establecer Sistema de Gestión del Plan (SGP); definir Comisiones (seguimiento a su implementación) y/o fusionar Medidas según acuerdos transversales.
- Establecer Línea de Base en los Ejes Temáticos; definir y poner en marcha un proceso continuo de mejora, y recomendar métricas comparativas y/o estándares de medición (Metas y/o Indicadores).
- Identificar y recomendar mecanismos de reconocimiento (sello de calidad; premios; otros) y de promoción de la adhesión de cadena de suministro.
- Promover y medir el incremento de organizaciones del sector que se comprometen a implementar el Plan.
- Desarrollar acciones para la difusión del contenido del Plan y sus avances

## EJE IX. Comunidad

### MEDIDA:

Conducir e intencionar medidas favorables y/o afirmativas que potencien la equidad de género

### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Voluntarias

## EJE X. Cadena de Proveedores

### MEDIDA:

Conducir e intencionar medidas favorables y/o afirmativas que potencien la equidad de género

### ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Voluntarias

FUENTE: elaboración Mesa Público-Privada Energía +Mujer (2019).

## IV. Desafíos

A casi dos años de presentada al país, los compromisos en materia de género recogidos en la “Ruta Energética 2018-2022” presentan avances relevantes. En lo sustantivo, la gestión colaborativa y propositiva que se ha dado a nivel público-privado ha rendido frutos en beneficio de la actual comunidad que conforma el sector energético, pero también de las futuras generaciones que formarán parte de este relevante rubro de la sociedad chilena. El futuro se avizora auspicioso en esta perspectiva.

Habiéndose conformado una mesa bipartita de trabajo, estable, y consciente de lo estratégico de esta labor, y que dio curso a la realización de un Diagnósti-

co Sectorial que puso en evidencia una serie de barreras y brechas que existen en el sector energético en relación con la inequidad de género, la tarea de los últimos 12 meses se concentró en la formulación de un Plan de Acción para abordarlos en concordancia con los desafíos actuales y futuros de esta industria, iniciativa reconocida por el Banco Interamericano del Desarrollo en 2019.<sup>10</sup>

A este instrumento han adherido voluntariamente 52 actores de la industria, los que se han comprometido en avanzar paulatinamente en implementar las medidas atinentes a su realidad, contando con una mirada integral de lo que significa la gestión organizacional con enfoque de género.

Para el periodo 2020-2021 los desafíos que se plantea este colectivo son:

- Dar curso a la implementación gradual del Plan a nivel individual-corporativo. Los diversos adherentes ya se encuentran trabajando al interior de sus organizaciones en torno a los compromisos adquiridos, y a nivel grupal, se planifican ciclos anuales de Asistencia Técnica, de forma tal que en conjunto se vaya profundizando, a través de Talleres, en conocer Buenas Prácticas, Casos de Éxito, Metodologías, y nuevas formas de abordar este trabajo.
- Para ello fortaleceremos las “Alianzas para lograr los Objetivos” (parafraseando el Objetivo de Desarrollo Sostenible, ODS N° 17, ONU) con aquellos organismos expertos que nos han apoyado a lo largo de este proceso, y/u otros que se sumen a este trabajo colaborativo. La experiencia acumulada de diversos actores de la sociedad en torno a los contenidos del Plan podrá generar sinergias relevantes para su mejor implementación (ver Nota al Pie N° 11).
- Por otra parte, es muy relevante el desafío de acometer la Gobernanza de este Plan, para lo cual la conformación de Comisiones se torna en un compromiso adicional que los propios adherentes han asumido. Serán dichas Comisiones las que propondrán los mecanismos de definición de Metas y/o Indicadores para las distintas Medidas del Plan, componentes necesarios para dar trazabilidad al seguimiento y monitoreo de los avances de

---

10 Ver Cap. 2. Avances 2019. Agenda Internacional.

un instrumento de este carácter, promoviendo su actualización y/o mejora continua.

- Finalmente, cabe extender la invitación a formar parte de este Plan a la mayor cantidad de empresas y/o proveedores de esta industria, y bajo un trabajo mancomunado se avance de forma sistemática abordando este desafío, poniendo al sector energético a la altura de los procesos de cambio social y actuales demandas en torno a una sociedad más inclusiva, que provea igualdad de condiciones y oportunidades.

## **V. Registro Gráfico. Proceso de Construcción del Plan**

### **v.1.- Taller 1. Validación del Plan (29.07.19)**





**v.2.- Taller 2. Adhesión al Plan (05.11.19)**



**v.3.- Reuniones de Análisis y Recomendaciones - Organismos Expertos<sup>11</sup> (2019)**



---

<sup>11</sup> BID (Banco Interamericano del Desarrollo); CEM (Centro de Estudios de la Mujer); Comunidad Mujer; EY (Ernst & Young); Fundación Chile Mujeres; Fundación Chile Unido; Giro Humano; Laboratorio BAGÓ; MMyEG (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género); Mujeres Empresarias; ONU Mujeres Programa Win Win; Red EG (Red de Empresas por la Equidad de Género); Red Pacto Global; RED MAD (Red de Mujeres Alta Dirección); Schneider Electric; Universidad Alberto Hurtado & Unión Europea (Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo).

**v.4.- Sesiones de Trabajo Mesa Técnica Público-Privada Energía +Mujer (2019)**



Mesa 05.03.19



Mesa 20.05.19



Mesa 26.09.19

## *Capítulo 2*

***Acciones con enfoque  
de género en energía  
durante el 2do año  
de Gobierno***



## **I. Contexto y antecedentes:**

 Durante la construcción de la "Ruta Energética 2018-2022", hoja de ruta sectorial enmarcada en el Plan de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, presentada al país en mayo de 2018, se recogió una serie de demandas ciudadanas en torno al desarrollo del sector energético, y la temática de género se perfiló como uno de los ámbitos prioritarios a abordar.

De esta forma, el Ministerio de Energía se propuso como compromiso del cuatrienio en el Eje 2. "Energía con Sello Social: el corazón de nuestro trabajo", la tarea de "Promover la Inserción de la Mujer en el Sector Energético", sumándose al ODS N° 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ONU).

Enmarcadas en la iniciativa "Energía +Mujer", durante 2019 se realizaron una serie de acciones en torno a dicho objetivo, las que han sido tributarias a la "Política Nacional de Energía 2050", estrategia nacional que durante 2020 el Ministerio de Energía está actualizando.

El propósito ministerial es fomentar la participación y contribución de las mujeres al sector energético a través de diversas acciones sectoriales que se encuadran bajo cuatro Ejes, todas, acciones sinérgicas y que colaboran con el cumplimiento del Plan que hoy se desarrolla junto con la industria:

- 1er Eje. Empoderamiento
- 2do Eje. Emprendimiento
- 3er Eje. Productividad
- 4to Eje. Acciones Transversales

En el siguiente capítulo, se presenta un resumen de las principales acciones ejecutadas en 2019 por parte del Ministerio de Energía y/o contando con la valiosa colaboración y contribución de diversos actores del sector energético, la sociedad civil y la academia, y un invaluable protagonismo de la ciudadanía a lo largo del país.

**1<sup>er</sup>  
Eje**

## **Empoderamiento**

### ***Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones***

#### **Acciones para el fomento a la Participación de las Mujeres en el Sector Energético**

En 2019 continuó el trabajo sistemático y colaborativo de la 1ra Mesa Público - Privada para Fomentar la Inserción de la Mujer en el Sector Energía (conformada en junio de 2018), y los resultados de su gestión se describen en el Capítulo 1.

De la misma forma, el año pasado el Ministerio de Energía convocó a las mujeres del país a participar de instancias relacionadas con la formulación de Políticas Sectoriales de carácter programático y estratégico (con lo que se

logró capturar sus aportes y perspectiva en el desarrollo del sector energético), promovió la generación de instancias de colaboración público-privada replicadas en diversas regiones, y además, lideró y participó de una serie de encuentros temáticos para promover el desafío de incorporar más mujeres al sector energético.

## **Formulación de Políticas Sectoriales Actualización de la Política Nacional Energética**

En 2019 se dio inicio del proceso participativo de la Actualización de la Política Energética Nacional, el cual tiene por objetivo cumplir con el compromiso de renovar este instrumento de forma tal que responda a las necesidades, demandas y desafíos de futuro proyectados para el sector.

El proceso comenzó con la realización de una 1ra Etapa de Talleres Ciudadanos Participativos en las dieciseis regiones del país, donde participaron cerca de 800 personas, y en promedio, un 35% de mujeres de diversas áreas de la sociedad.

A la fecha, se ha recogido el alto interés de promover una mayor inclusión de mujeres, incrementando su participación en esta industria, la que actualmente presenta un 23% de inserción laboral femenina.





## Participación y Diálogo

Durante 2019 se realizaron diversas actividades tanto de carácter nacional como regional con foco en generar herramientas para el diálogo y fomentar la participación ciudadana de los diversos sectores (sociedad civil, academia, sector privado y público).

Dentro de las actividades desarrolladas destacan talleres (de formación en diálogo, derechos humanos, mercado energético, geotermia, entre otros), el desarrollo de mesas de diálogo comunidad-empresa-Estado, y el desarrollo de procesos participativos tales como Consejos de la Sociedad Civil (COSOC) tanto a nivel nacional como regional, Comisiones Indígenas de Seguimiento del Capítulo Indígena, Mesa de Generación Comunitaria, y procesos para la construcción de diferentes documentos e instrumentos en esta perspectiva.

Al cierre de año 2019 la participación femenina en estas actividades fue de un 46,3% (1.071 mujeres sobre un total de 2.313 asistentes), y se distribuyó en



los siguientes sectores: 1,8% academia; 13,8% sector privado; 23,7% sector público; y 60,7% sociedad civil.

Bajo este enfoque durante el año pasado se llevó a cabo el proceso de renovación del Consejo Nacional de la Sociedad Civil (COSOC Nacional), y en su convocatoria se incorporó una cláusula que exigía una dupla mixta (titular y suplente de distinto sexo). En suma, de las 15 organizaciones que pasaron a conformar el COSOC Nacional 2019-2021, el 100% de ellas presentaron en su postulación duplas mixtas, cumpliéndose exitosamente con el objetivo final de paridad.

### **Planes Energéticos Regionales Metropolitano y Araucanía**

Durante el 2019 se realizaron una serie de Talleres Participativos en el marco de la elaboración de las propuestas del “Plan Energético de la Región Metropolitana” y del “Plan Energético de la Región de La Araucanía”, con el propósito de recopilar información y opiniones de los actores locales en relación con el desarrollo energético en dichos territorios.

En la Región Metropolitana se realizaron 20 talleres liderados por la Secretaría Regional Ministerial (SEREMI) de Energía Metropolitana, de los cuales participó un 55% de mujeres (de un total de 481 personas), convocatoria que se mantuvo en las instancias llevadas a cabo en las provincias de Chacabuco, Cordillera, Melipilla y Talagante.

En la Región de la Araucanía, y liderados por la SEREMI de Energía de la Araucanía, se realizaron 9 talleres, de los cuales participó un 31% de mujeres (de un total de 277 personas).

Durante los cinco años en que se han realizado Planes Energéticos Regionales se puede observar que la participación femenina ha tendido a aumentar, minimizándose las asimetrías de participación entre hombres y mujeres, aumentando la incorporación de la mujer en la comprensión del sector energético, y recogiendo su mirada distintiva a nivel regional (ver la progresión en la página 94).

La realización intencionada de estas instancias en un horario posterior a las 18:00 horas ha sido considerada muy favorable por los(as) asistentes para promover la presencia de mujeres, así como la habilitación de espacios de entretenimiento y cuidado para sus hijos(as).



## **Estudio de Franjas**

Es un mecanismo nuevo mediante el cual el Ministerio de Energía busca definir las franjas de territorio por donde se construirán los principales proyectos de transmisión que nuestro país necesita (Ley 20.936, de Transmisión).

En 2019, a partir de las actividades previas al Estudio de Franjas, como Seminarios y Talleres de difusión, se incorporaron elementos de género que potenciaron la participación de mujeres, y se orientaron estas instancias en condiciones que aseguren la equidad de género, rescatando la diversidad de miradas en su desarrollo.



Como un claro ejemplo de colaboración con la sociedad civil en materia de transmisión, en julio de 2019 se inauguró la línea de transmisión Lo Aguirre-Cerro Navia de 16 kms. que tiene un tramo subterráneo de 1,5 kms., convirtiéndose así en el primer túnel de transmisión de alta tensión del país.

Sobre esta obra de ingeniería, TRANSELEC habilitó en el Parque Javiera Carrera (Cerro Navia) un área de 2.500 m<sup>2</sup>, con luminarias solares, áreas de juego y jardines diseñados junto a mujeres y hombres dirigentes de esa comunidad, mejorando la calidad de vida de sus familias y su entorno.



## **Instancias de Coordinación y Colaboración**

### **Mesas Regionales “Energía +Mujer”**

Durante 2019 la Mesa Regional Antofagasta “Energía +Mujer”, liderada por la SEREMI de Energía junto a la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género y Fundación PRODEMU (Promoción y Desarrollo de la Mujer), siguió activa y sesionando.

Su trabajo se focaliza en entregar mayores oportunidades para que las mujeres de esa región puedan desempeñarse en el sector y entregarles herramientas para una mayor autonomía económica, motivo por el cual existe un trabajo coordinado en torno al desarrollo regional del rubro energético.

La mesa actualmente está conformada por las empresas ENGIE, Cerro Dominador, Mainstream, Andes Green Energy, AES GENER, Transelec, ENEL, CGE, Fulcro, Kelar, la Asociación de Industriales de Antofagasta, el Programa Territorial Industria Energética (PTI), SENCE, las Universidades de Antofagasta, Santo Tomás, Arturo Prat, y el Observatorio Laboral de Antofagasta.

Además, en la región se ha realizado un profuso despliegue en torno a esta prioridad, a través de Charlas en Escuelas, Liceos y Universidades, Jornadas





de Género, Liderazgo, Emprendimiento y Energía, visitas a plantas de energías renovables, y charlas de difusión sobre la Norma Chilena 3262 (NCh3262) de Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras acciones.

En octubre de 2019 destaca la articulación con Laurie Wiegand-Jackson, actual Directora, ex Presidenta de la AEE<sup>12</sup>, y fundadora de CWEEL (Capítulo de la AEE, Council for Women in Energy & Environmental Leadership), quien visitó la Región de Antofagasta como speaker en la "Semana de la Energía" – APEC 2019. A través del trabajo colaborativo con el Capítulo Chileno de CWEEL, la SEREMI de Energía de Antofagasta seguirá potenciando el rol de la mujer en esta industria para beneficio de esa región.

En la Región de Atacama, la Mesa Regional “Energía +Mujer” se constituyó en septiembre de 2019, y quedó conformada por las empresas Transelec, AELA Energía, EDF Renewables Chile, Solar Reserve-Copiapó Energía Solar SPA, Alen Walung, KAS Ingeniería, Aes Gener, Emelva, y las Universidades de Atacama e Inacap.

---

<sup>12</sup> AEE. Asociación de Ingenieros de la Energía (fundada en 1977, con sede en Estados Unidos). Es la asociación mundial de mayor reconocimiento de profesionales relacionados con la energía, con más de 100.000 asociados en todo el mundo y con presencia en 70 países.



Uno de sus objetivos será fortalecer las capacidades de mujeres de la región en materias energéticas para procurar su progresiva inserción a esta industria, dado el gran dinamismo y las enormes oportunidades que esa región presenta en materia energética, sobre todo en el ámbito de las energías renovables.

En la Región de O'Higgins, por iniciativa de la SEREMI de Energía, se convocó a representantes de la industria en la región y del sector público al Conversatorio "Energía +Mujer". Además de analizar los resultados del Diagnóstico de la situación de inserción de mujer en el sector energético, en la actividad se debatió sobre los desafíos regionales en materia de diversidad e inclusión, con foco en género.

En esa ocasión se contó con la participación de destacadas mujeres de la industria energética, el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Machalí, la Gobernadora de la Provincia de Cachapoal, la Presidenta del CORE, integrantes de la Comisión Regional para la Igualdad de Derechos y la Equidad, representantes de Transelec, CGE, Pacific Hydro, Statkraft, y los SEREMIS de la Mujer y Equidad de Género, de Gobierno, y del Trabajo y Previsión Social.



Durante 2019 la Seremi de Energía del Maule realizó 12 diálogos participativos en los que participaron personas de distintas comunas, del sector privado, universidades, asociaciones gremiales, juntas de vecinos y otras agrupaciones funcionales. En estas instancias un 43% de los asistentes fueron mujeres, quienes manifestaron sus necesidades en torno a las demandas energéticas locales, en el ámbito familiar y/o productivo.



En agosto de 2019, en la Región de Ñuble, se continuo con las sesiones de la Mesa “Energía + Mujer”, integrada por representantes del mundo público, privado y de la academia.

El foco de esta instancia para ese año fue realizar un levantamiento de información con respecto a las brechas laborales y la situación de la mujer en áreas masculinizadas de la región, trabajo realizado en conjunto con la SEREMI del Trabajo, además del fomento a la incorporación de más mujeres en carreras científicas y tecnológicas.

Durante 2019 la SEREMI de Energía de Los Ríos continuó sesionando en los temas de relevancia regional, junto a la “Mesa Público-Privada Energía y Género”, constituida por SAESA, Statkraft, Mainstream, INFOR, Universidad Santo Tomás, Universidad Austral de Chile - Instituto Arquitectura y Urbanismo, Universidad San Sebastián, Diario Austral Valdivia, Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), y las SEREMIS de Gobierno, Economía, Obras Públicas, Agricultura, Minería, y de la Mujer y Equidad de Género.



En la Región de Aysén, en el marco de la Comisión Regional para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género 2018-2022, y con la finalidad de avanzar en la Agenda Regional de Derechos de la Equidad de Género, la SEREMI de Energía de Aysén participó activamente en el Comité Técnico Regional que desarrolló el Diagnóstico de Género que delineará las acciones que la región llevará a cabo en esta perspectiva los próximos años.



## **Fomento al Diálogo y Asociatividad: Jornadas Temáticas**

### **INSTANCIAS NACIONALES**

#### **Empresa: Género, Diversidad & Inclusión – Alianza ONU Mujeres**

En el marco del Programa “Win Win: La Igualdad de género es un buen negocio” financiado por la Unión Europea

Durante 2019 continuamos fortaleciendo las alianzas y el trabajo colaborativo a partir de una serie de encuentros masivos y/o reuniones temáticas con diversos actores de la industria: el objetivo es seguir profundizando y conociendo las experiencias internacionales, estándares y buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión, promoviendo una Transición Energética inclusiva y sostenible.

En este contexto, el Ministerio de Energía continuó trabajando mancomunadamente con ONU Mujeres al alero del Programa “Win Win: La Igualdad de Género es un Buen Negocio”, alianza estratégica de ONU Mujeres, la OIT y la Unión Europea, en torno a acompañar y proveer asistencia técnica a las empresas del sector energético que se encuentran avanzando bajo los ejes temáticos que aborda el Plan Público-Privado “Energía +Mujer 2019-2022”, y su sinergia con los siete Principios WEP’s (Women’s Empowerment Principles) que promueven la eliminación de brechas de género en el lugar de trabajo, los mercados y las comunidades.

Adicionalmente, el Programa “Win Win” actualmente desarrolla un “Mapa de Iniciativas Público-Privadas en Torno a la Igualdad de Género en las Empresas en Chile”, consolidando las principales iniciativas públicas y privadas sobre esta materia, de forma tal que sirva de guía orientadora para este proceso. Además, se dio a conocer la herramienta denominada “Diagnóstico de Igualdad de Remuneraciones (DIR)” que permite medir la brecha salarial de género y evaluar trabajos de igual valor por igual remuneración, la cual fue presentada en la sede de CEPAL en junio 2019.

Durante todas estas actividades tanto las empresas, instituciones y asociaciones gremiales del sector energético como el Ministerio de Energía han sido activos participantes.



## Seminario “Desafíos para la Inclusión y Diversidad en la Ingeniería”

En marzo de 2019, en el Centro Cultural Gabriela Mistral, y contando en la exposición central de la Ministra de Transportes Gloria Hutt, la Fundación de Ingenieros de la Pontificia Universidad Católica de Chile (FI UC), dio por inaugurado el Seminario “Desafíos para la Inclusión y Diversidad en la Ingeniería”, al cual asistieron cerca de 150 personas.

El Ministerio de Energía, junto a otros actores invitados, compartieron el debate en torno a un Panel de Conversación que contó con la participación de Fundación Iguales, Proyecto MOMS, Red de Investigadoras, Dirección Corporativa de Diversidad e Inclusión, de CODELCO, y METBUS, entre otros.



## **Charla “Introducción a la Eficiencia Energética”: Mi trabajo lo quiero sostenible.**

En marzo de 2019, a instancias de la Charla organizada por ANESCO Chile A.G. junto al Magíster de Ingeniería en Energía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el Ministerio de Energía fue invitado a exponer sobre los desafíos de las mujeres en el ámbito de la eficiencia energética.

En esta instancia participaron cerca de 50 asistentes, mayoritariamente mujeres, interesadas en formarse en las competencias relativas este ámbito, y posteriormente, desarrollarse laboralmente en ese campo.



## LATAM Women Empowerment Forum 2019

Esta instancia busca dar a conocer a las mujeres líderes en América Latina que inspiran poder y liderazgo, y a las empresas y Gobiernos que están apoyando el desarrollo de diversidad e inclusión laboral. De esta forma, InvestChile, patrocinador y organizador de este evento, promueve políticas institucionales de equidad de género que permitan fortalecer a Chile como hub de talento y plataforma de América Latina para la inversión extranjera.

En marzo de 2019 el Ministerio de Energía, representado por María de los Ángeles Valenzuela, profesional de la División de Mercados Energéticos, fue invitado a exponer sobre el desarrollo energético del país, y los impactos y beneficios de incorporar más mujeres a esta industria.



## **Conversatorio “Enfoque de Género en Energía, Medio Ambiente y Cambio Climático”**

En agosto de 2019 este Conversatorio, organizado y ejecutado por la División Ambiental y Cambio Climático, fue liderado por el Subsecretario de Energía, Francisco López Díaz.

Su objetivo fue generar un espacio de encuentro, comunidad de buenas prácticas y retroalimentación respecto a cómo abordar, desde la política pública, los desafíos de incorporar el enfoque de género en estas áreas.

El conversatorio contó con más de 70 asistentes provenientes de distintos Ministerios, empresas energéticas, universidades y sociedad civil, y fue transmitido vía streaming.

Se tuvo la presencia de siete panelistas, representantes de: Líderes Empresariales por la Acción Climática (CLG Chile), Red de Pobreza Energética (RedPE), Ministerio de Medio Ambiente - Equipo de Negociación COP25, Prioridad Mujeres, Pymes y Crecimiento Inclusivo, APEC Chile 2019, Ministerio de Energía - Punto Focal del Programa Estado Verde, y División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, de CEPAL.



## 1ra Feria Laboral Energía +Mujer

En septiembre de 2019, y con el objetivo de establecer una mayor vinculación del sector energético con su entorno, la Agencia de Sostenibilidad Energética, ANESCO Chile A.G., y el Magíster de Energía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con alianza con el Ministerio de Energía, organizaron en el patio central de la Pontificia Universidad Católica de Chile la “1ra Feria Laboral Energía +Mujer” en la cual 20 instituciones -públicas y empresas privadas de la industria energética- ofertaron empleos orientados exclusivamente a mujeres.

Durante todo el día se realizaron en paralelo diversos Talleres, Charlas y/o Conversatorios en torno a esta temática, en un ambiente de reflexión y análisis sobre las barreras que actualmente exhibe esta industria donde las mujeres alcanzan el 23%, y los desafíos que se deben enfrentar para acortar esta brecha de participación, partiendo desde la formación temprana en el ámbito educacional.

A este evento, de asistencia libre, se inscribieron 459 participantes hombres y mujeres, 488 mujeres completaron el enlace disponibilizado ([link](#)) con sus Currículum Vitae, y se ofrecieron 237 vacantes en la industria (91 contratos indefinidos, 25 profesionales por proyecto, 20 trabajos de título, 94 prácticas profesionales, y 7 pasantías).



## **Seminario Internacional de “Pobreza Energética: Adaptación y Mitigación en la Transición Energética Latinoamericana”**

En noviembre de 2019, profesionales de tres Divisiones Ministeriales (Ambiental y Cambio Climático, Acceso y Desarrollo Social, y Energías Sostenibles) formaron parte del diseño y ejecución del bloque denominado "Energía, Género y Cambio Climático".

El Seminario liderado y organizado por la Red de Pobreza Energética (RedPE), llevado a cabo en el Colegio de Ingenieros de Chile A.G., y en cuya apertura participó el Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet, tuvo como objetivo promover una discusión amplia sobre la dimensión de la desigualdad en torno a la pobreza energética.

Además, se exploró su vínculo con aspectos territoriales y los impactos del cambio climático en Chile y en la región latinoamericana, contribuyendo a la reflexión sobre el ODS N° 7: "Energía asequible y no contaminante", ODS N° 5: "Igualdad de Género" (ONU), y su coherencia con los objetivos de la Política Energética Nacional.



## INSTANCIAS REGIONALES

### **Conversatorio Energía + Mujer “Escuchando nuestras voces” Región de Tarapacá**

En diciembre de 2019 más de 70 mujeres se reunieron en torno a este Conversatorio que organizó la SEREMI de Energía de Tarapacá, junto a la Corporación de Desarrollo Productivo de Tarapacá, Fundación PRODEMU, y las SEREMIS de la Mujer y Equidad de Género, Desarrollo Social y Trabajo.

Este espacio de diálogo permitió compartir las distintas experiencias de vida y construir de manera colaborativa una mirada común para mejorar su integración en aquellas áreas del sector energético donde no se ha logrado una inserción plena de la mujer.



## **4to Encuentro “El Sur del Futuro” Región del Biobío**

En octubre de 2019, ante más de 100 asistentes que abordaron los principales desafíos de esa región dado que «representa un 20 por ciento de toda la capacidad instalada de Chile» (la segunda después de la Región de Antofagasta), se llevó a cabo el Seminario Energía +Mujer, contando la presencia del Subsecretario de Energía Francisco López Díaz y el SEREMI de Energía de Biobío.

Junto con proveer una visión acerca del estado actual de las barreras y brechas en materia de género a nivel regional que se identifican, se destacó la relevancia de realizar más encuentros de esta naturaleza que potencien el diálogo y permitan levantar necesidades y cursos de acción progresivos.

Durante el conversatorio se tuvo a panelistas representantes de ENEL, la Asociación Sembra, la Agencia de Sostenibilidad Energética y la SEREMI de Gobierno, quienes debatieron sobre cómo potenciar la equidad de género y la incorporación laboral femenina en esta industria.



## Seminario “Mujeres Líderes en Energía” Región de Los Ríos

En junio de 2019, en dependencias de la Universidad San Sebastián en Valdivia, y con la presencia de cerca de 150 asistentes, se desarrolló el Seminario “Mujeres Líderes en Energía”, actividad organizada por la SEREMI de Energía de Los Ríos, junto a las SEREMI de la Mujer y Equidad de Género y de Educación, con el objetivo incentivar el debate en torno a la inserción laboral de las mujeres en la industria energética.

El encuentro contó con la participación de autoridades regionales, estudiantes de educación media y universitaria, docentes, profesionales y emprendedoras. Para finalizar la actividad, se realizó un panel de conversación que abordó los “Desafíos para la incorporación de la mujer al rubro energético en la Región de Los Ríos”, en el cual participaron representantes de Mainstream, SAESA, y la Consultora “Curo”, además de las SEREMIS de Energía y Educación.



## **Revista Energía +Mujer Los Lagos**

Recientemente, y bajo una novedosa forma de divulgar y promover la inserción de la mujer en el sector energético, la SEREMI de Energía de Los Lagos junto a la Gobernadora Provincial de Llanquihue, lanzaron la “Revista Energía + Mujer Los Lagos”, destacando la participación y el rol de diez mujeres de ese territorio en el rubro energético.

La edición resalta la biografía y trayectoria laboral de emprendedoras y profesionales que plasmaron sus vivencias en este ejemplar, oriundas de Los Muermos, Puerto Montt, Chiloé, San Juan de la Costa, Osorno, y otras comunas de esa región.



## **Seminario Energía +Mujer “Voces Magallánicas” Región de Magallanes y Antártica Chilena**

En diciembre de 2019, actores del mundo público, académico, ciudadano y privado, dialogaron en Punta Arenas acerca de la radiografía al panorama laboral femenino en el mercado energético en el marco de esta actividad organizada por la SEREMI de Energía de Magallanes y Antártica Chilena.

Durante el Seminario, expositores y actores del ámbito energético participaron de una dinámica que incluyó la realización de una breve consulta con resultados en tiempo real sobre cuál de los ejes temáticos establecidos en las Mesas de Trabajo eran los más relevantes de trabajar, resultando priorizados: (i) Trayectoria laboral de las mujeres: procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos, (ii) Participación e inserción laboral de las mujeres en el Sector Energía, (iii) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y (iv) Promoción del liderazgo femenino (Jefaturas) con Igualdad en remuneraciones y beneficios.



## **AGENDA INTERNACIONAL: CHILE INSERTO EN UN ENTORNO GLOBALIZADO**

### **Actividades Programáticas**

En el marco de la Agenda Internacional 2019, el Ministerio de Energía continuó trabajando con la iniciativa Clean Energy, Education & Empowerment (C3E), con el objetivo de impulsar e incrementar la diversidad de género en los profesionales del área de las energías limpias. En esa perspectiva, Chile formalizó su participación en esta iniciativa como país miembro.

Por otra parte, durante el año pasado se llevaron a cabo tres talleres APEC que incluyeron enfoque de género durante su ejecución: en los talleres "Technological challenges and opportunities to supply flexibility to electric systems" (21-22 octubre, Santiago) y "Distributed energy resources regulation and rate design" (23-24 octubre, Santiago), los que tenían una meta de contar con un mínimo de 20% de participación femenina, compromiso que se cumplió, pues se alcanzó una participación de 29% panelistas mujeres y 34% de oyentes mujeres.

En el taller "Lessons Learned from Promotion Mechanisms Focused on Boosting Energy Solutions in Remote Areas" (9-11 octubre, Santiago), el 31% de los participantes, entre panelistas y oyentes, fueron mujeres, cumpliéndose la meta comprometida de un mínimo de asistencia femenina de un 30%; además, entre las conclusiones se propuso desarrollar otras actividades a futuro en que se aborde específicamente la temática de acceso a la electricidad con perspectiva de género, dado que las mujeres serían las más afectadas por su ausencia en el ámbito doméstico.



Adicional a lo anterior, en otras tres instancias de carácter internacional organizadas por el Ministerio de Energía y llevadas cabo en 2019, se tuvo como objetivo contar con equidad de género en la composición de los panelistas y moderadores, o bien, como mínimo, contar con una mujer participando en cada panel, compromiso cumplido en la mayoría de los casos.

Esas instancias correspondieron a la “Conferencia y Diálogo de Alto Nivel Electromovilidad en las Américas: Estrategias Regionales para Desafíos Comunes” (9 mayo, Santiago); el “Diálogo Público Privado sobre Modernización Energética” de la Semana de la Energía APEC (15 octubre, Santiago), donde en una de las sesiones se abordó exclusivamente el desafío de aumentar la participación de mujeres en sectores no tradicionales, en este caso, en energía; y el “Energy Day” de la COP 25 (10 diciembre, Madrid).



## Actividades de Colaboración

En julio de 2019, luego de la realización del Congreso de Geotermia para América Latina y el Caribe (ALC), GEOLAC 2019 (en Santiago), donde participaron representantes de 16 países, posicionando esta Conferencia como la principal en su tipo para ALC, y a partir del trabajo que el Ministerio desarrolla en esta temática, se sostuvo reunión con Andrea (Andy) Blair, Presidenta Global de WING (Mujeres en Geotermia), iniciativa que nació en la Reunión Anual del Consejo de Recursos Geotérmicos (GRC) en el año 2013.

En el encuentro, que contó con la presencia del Consejo Geotérmico de Chile y el Consejo Mundial de la Energía en Chile (WEC Chile), se profundizaron algunas líneas de trabajo en torno a este desafío común.

A partir de esta coordinación, en diciembre de 2019 dos profesionales del Ministerio de Energía (una dupla mixta) fueron seleccionados para participar del Taller “WINGmen” (El Salvador), organizado por el Banco Mundial y el equipo LACEG (Latin America Energy Gender Program), cuyo objetivo fue preparar a colegas varones en el campo de la energía geotérmica con foco en apoyar a las mujeres en su incorporación a ese sector.



En agosto de 2019, el Ministerio de Energía fue invitado a Taipei (República de China) a exponer la experiencia chilena -enmarcada en el Programa "Energía +Mujer"- en el "Workshop on The Path to Inclusive Energy Transition in the APEC Region - How to enhance women's empowerment in energy field" (Taller sobre El Camino a la Transición Energética Inclusiva en la Región APEC- Cómo mejorar el empoderamiento de las mujeres en el campo de la energía).

La experiencia chilena fue altamente valorada, destacándose el enfoque metodológico y el trabajo colegiado que se ha llevado a cabo a partir de la alianza público-privada existente.



En octubre de 2019, a partir del trabajo colaborativo que se tiene con el Capítulo Chileno de CWEEL (Council for Women in Energy & Environmental Leadership), el Ministerio de Energía recibió la visita de Laurie Wiegand-Jackson, actual Directora, ex Presidenta de la AEE<sup>13</sup>, y fundadora de CWEEL (Capítulo de la AEE), quien ofició como speaker durante la "Semana de la Energía" – APEC 2019 (Antofagasta).

En el encuentro participaron profesionales mujeres del Ministerio de Energía, las que trabajan en diversas líneas del negocio y de soporte, quienes aparte de intercambiar miradas en torno al desarrollo de la energía en el futuro próximo, pudieron recibir de primera fuente una serie de recomendaciones en torno a las habilidades y destrezas que impone actualmente la Alta Gerencia a las mujeres.



<sup>13</sup> AEE. Asociación de Ingenieros de la Energía (fundada en 1977, con sede en Estados Unidos), es la asociación mundial de mayor reconocimiento de profesionales relacionados con la energía, con más de 100.000 asociados en todo el mundo y presencia en 70 países.

Ese mismo mes, el Ministerio de Energía fue invitado a exponer al "2019 WEPs FORUM: a call for action for social transformation" - Un llamado a la acción para la transformación social (Sao Paulo) como panelista para presentar la iniciativa "Energía +Mujer", en el marco de la entrega de los "Premios WEP's Brasil" del Programa Win Win: "La igualdad de género es un buen negocio", de ONU Mujeres.

En el foro se dio cuenta de una diversidad de estrategias y/o herramientas para incorporar la temática de género en los sectores productivos (tanto a nivel público como privado), algunas posibles de replicar en Chile. Existe consenso regional en que esta temática debe tratarse como un tema estratégico, y se deben mantener las alianzas regionales atendiendo al ODS N° 17: "Alianzas para Lograr los Objetivos".



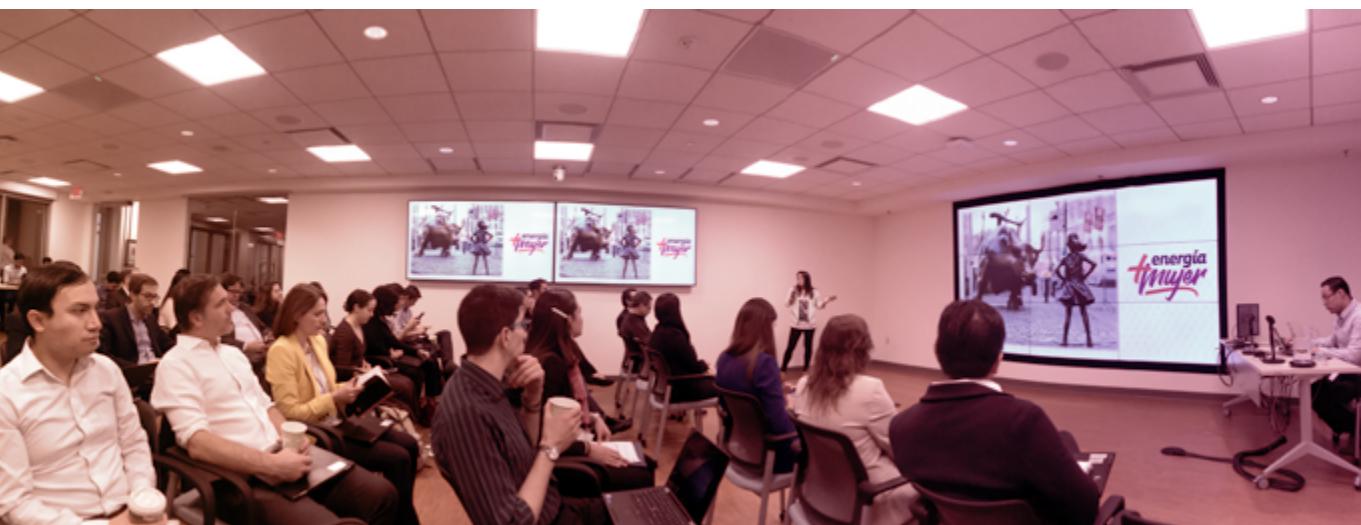
Adicionalmente, a fines de octubre, el Ministerio de Energía obtuvo el 1er Lugar en el certamen internacional “Innovación en Género e Infraestructura en América Latina y el Caribe (LAC)”, organizado por el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), cuya premiación se efectuó en Washington D.C., siendo representado por Paulina Gutiérrez Sepúlveda y Marcela Zulantay Alfaro, profesionales a cargo de esta temática.

La propuesta detalló el proceso llevado a cabo en el diseño e implementación del Programa “Energía +Mujer”, del Ministerio de Energía, con foco en el trabajo sistemático y colaborativo que se ha llevado a cabo con el sector privado. Se presentó su base conceptual, bajo el enfoque de trabajo de la Agencia de Equidad de Género en el Empleo de Australia (WGEA), los resultados del proceso Diagnóstico realizado con la industria nacional (2018), y el proceso de formulación y adhesión al Plan Público-Privado (2019), al que suscribieron 52 actores del rubro que reúnen a cerca de 25.000 trabajadores(as).

El propósito fue presentar todos los componentes de esta iniciativa para posibilitar su adaptación como modelo de gestión en otros países LAC y/o industrias masculinizadas de la región, bajo la premisa que “es necesario afrontar la diversidad con la misma rigurosidad que cualquier otro reto de negocio”<sup>14</sup>.

---

14 Marta Calvo, Principal BCG (The Boston Consulting Group). PPT “El Caso de Negocio de la Diversidad”, ICARE 2018 – Mujeres al Timón. Santiago





Finalmente, en noviembre de 2019, el Banco Mundial y el equipo LACEG (Latin America Energy Gender Program), eligió a la Jefa de Oficina de Relaciones Internacionales del Ministerio de Energía, Javiera Aldunate, como Champion de WePower 2020 para unirse a un viaje de estudios a Suecia y, de esta forma, convertirse en Defensora de Género en el país y la región, promoviendo la igualdad de género en el sector energético.

WePower es una red de mujeres profesionales en sectores de energía y estudios STEM<sup>15</sup> en Latinoamérica, y su objetivo es promover a las mujeres practicantes en el sector de energía, ampliar sus oportunidades en esta industria, y mejorar la diversidad de género en puestos técnicos y de alta dirección.



<sup>15</sup> Carreras STEM: acrónimo referido a áreas del conocimiento relacionadas con Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)

## **Acciones para la Promoción de la Formación de Mujeres en Materias Energéticas**

Se promueve la formación de mujeres en materias energéticas, procurando su inserción progresiva en el mercado laboral del sector.

### **Curso “Instaladoras de Gas Clase 3” & Charla de Seguridad Región de Valparaíso**

La SEREMI de Energía de Valparaíso, en conjunto con la empresa GasValpo y la Seremi de la Mujer y Equidad de Género, se articularon para fomentar la inserción laboral de un grupo de 16 mujeres de esa región al mundo energético por medio del desarrollo de este curso, certificado por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC).

En abril de 2019 se realizó el lanzamiento de esta iniciativa público-privada que benefició a mujeres pertenecientes al Programa Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) en temas de gasfitería, soldadura, prevención de riesgos y seguridad, para posteriormente realizar una fase práctica que les permitió certificarse y obtener su licencia. El curso tuvo una duración de nueve semanas y fue ejecutado por la Asociación de Empresas V Región (ASIVA).

Adicionalmente, en diciembre de 2019, se dictó una Charla de Seguridad en temas eléctricos y de gas dirigido a Jefas de Hogar de la región, coordinada por la SEREMI de Energía de Valparaíso y la Municipalidad de Viña del Mar, la que fue desarrollada por la SEC en dependencias de la Quinta Vergara, Viña del Mar.

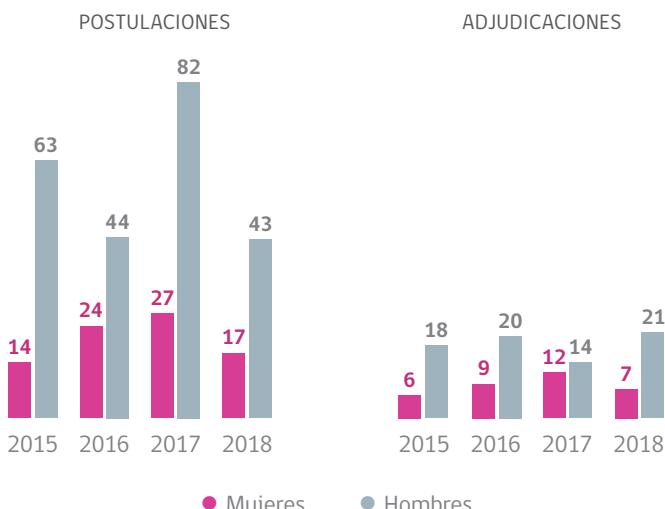


## Capital Humano Avanzado en Energía

Desde hace cinco años el Ministerio de Energía coordina la implementación del "Programa de Pasantías en Energías en el Extranjero" en colaboración de la ex Comisión Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología (CONICYT), actual Agencia de Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), para promover la formación de capital humano avanzado en materias energéticas, y de paso, minimizar las brechas de género en este sector.

Actualmente se revisan en conjunto las nuevas tendencias tecnológicas que serán estratégicas para el país y la industria energética (v.g. Hidrógeno Verde), así como los nuevos enfoques en los programas de cooperación internacional liderados por la recién creada ANID. No obstante lo anterior, se mantiene en lo sucesivo el compromiso de considerar una cuota de al menos un 60% de evaluadoras mujeres del total de representantes de la Comisión de Evaluación Externa que llevará a cabo ese proceso.

### Becas programa energía



FUENTE: Elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).



En esta línea de trabajo, y con el fin de promover el acercamiento tangible a las áreas de desarrollo del sector, la Universidad de Magallanes (UMAG) en coordinación con la SEREMI de Energía de esa región, dieron a conocer a mujeres estudiantes de Ingeniería Química los desafíos para la zona austral del país en materia de producción de hidrocarburos.

Respecto del fortalecimiento de capacidades y habilidades, el Consejo Mundial de la Energía en Chile (WEC Chile) y DELOITTE, a mediados de 2019 realizaron la convocatoria nacional del Programa "Women in Energy" (WiE), cuyo objetivo es integrar a las mujeres desde una etapa temprana a una red de líderes, generando networking en el sector energía, otorgándoles mayores oportunidades, generación y transferencia de conocimiento, contribuyendo con su inserción progresiva a esta industria.

El inicio de este Programa se dio a conocer por parte de la Embajadora de Canadá, quien presentó a las 28 mujeres seleccionadas, provenientes tanto del ámbito privado como público relacionados con el sector energético, quienes actualmente se encuentran en un proceso formativo y de entrenamiento que dura un año.

Cabe destacar que seis profesionales del Ministerio de Energía forman parte de este 1er ciclo, y en el año 2020 se realizará una amplia convocatoria nacional para dar curso al 2do ciclo de este Programa.



## Educación & Energía

Los procesos formativos son un aspecto relevante en el trabajo que desarrolla de forma permanente la División de Energías Sostenibles del Ministerio de Energía, a partir de su Unidad de Educación, la que además coordina la Mesa Público-Privada “+Capital Humano en Energía”, instancia que tiene por objetivo generar estrategias (incluyendo enfoque de género) para cumplir el Mega Compromiso N° 10 del Ministerio de Energía, esto es, “Capacitar a 6.000 operarios(as), técnicos y profesionales (certificando al menos a 3.000), desarrollando competencias y habilidades en la gestión y uso sustentable de la energía, en el sector eléctrico, de combustibles y de energías renovables” en el periodo 2018-2022.

Esta mesa sesiona periódicamente, tiene un Plan de Trabajo acordado en esta perspectiva (el que tiene correlato y expresión en diversas regiones del país), y actualmente reúne a representantes de la industria (Asociación de Empresas Eléctricas A.G., ACERA, ACESOL, Asociación de Generadoras de Chile A.G., ANESCO A.G., Generadoras Eléctricas de Menor Tamaño, Asociación

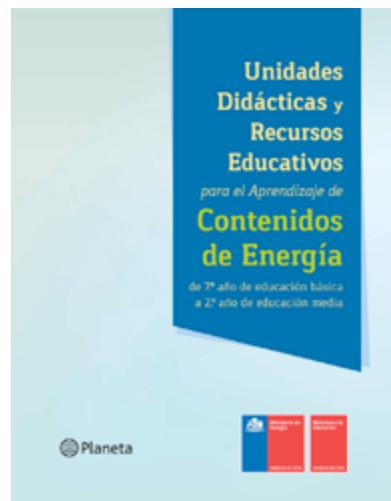
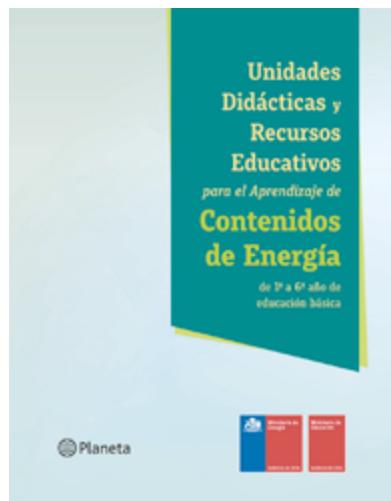
de Empresas de Gas Natural, AGN), de la academia (DUOC, INACAP), e instituciones públicas de educación, capacitación, empleabilidad, productividad y fiscalización (Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, CORFO, SENCE, CHILEVALORA, Superintendencia de Electricidad y Combustibles, y Agencia de Sostenibilidad Energética).

Como ejemplo de la puesta en marcha del Plan, la SEREMI de Energía del Maule e INACAP Sede Talca, desarrollaron una alianza estratégica a través de un Convenio de Colaboración para realizar cursos de Auditorías Energéticas, Evaluación de Proyectos de Eficiencia Energética, Eficiencia Energética en la toma de Decisiones, Introducción a la Cogeneración a nivel industrial y comercial, e Incorporación de la Eficiencia Energética en el diseño de procesos y proyectos. A la fecha los han cursado 90 personas, 25 de ellas mujeres (28% del universo).



Otro ejemplo en esta línea de trabajo fue la firma de un Convenio de Colaboración y Transferencia de Recursos con el "Centro de Formación Técnica (CFT) Estatal de la Araucanía" (comuna de Lautaro, Región de la Araucanía), en diciembre de 2019, mediante el cual se promueve la capacitación de 180 personas y la certificación de 90 de ellos en labores relativas al ámbito de la energía, y se espera recibir a una cantidad importante de mujeres de la región para sumarse a esta iniciativa.

En relación al trabajo ministerial y los instrumentos que se elaboran en este contexto, las unidades didácticas que se formularon en 2019<sup>16</sup> -las que entregan contenidos desde 1º básico a 2º medio en materia de educación energética, y que actualmente son apoyo pedagógico en el aula- se elaboraron con lenguaje claro y enfoque de género, en sintonía con los criterios definidos por el Ministerio de Educación; el tratamiento de imágenes y videos de formación ciudadana, dirigidos a la comunidad educativa, incorpora paridad entre hombres y mujeres, evitando sesgos y estereotipos de género; y finalmente, invitan tanto a niñas como a niños a ser parte del mundo de la energía desde su temprana edad.



16 Ver todo el material de apoyo pedagógico en "Centro de Recursos": [www.mienergia.cl](http://www.mienergia.cl)

**2<sup>do</sup>**  
**Eje**

## **Emprendimiento**

### **Autonomía económica de las mujeres y generación de valor**

#### **Energía como motor de desarrollo**

##### **Programa Con Buena Energía**

En la Región de Arica y Parinacota se han desplegado diversas actividades con mujeres líderes locales y organizaciones que las representan en el marco de este Programa. Tal es el caso de la agrupación "Imperio de Mujeres Líderes" (Arica) que participaron de un encuentro de capacitación donde se tocaron otros temas relativos a equidad de género o tarifas eléctricas, de interés de sus comunidades.



En marzo de 2019, en el marco de una jornada de reflexión sobre la construcción de una sociedad en igualdad de derechos y dignidad entre mujeres y hombres llevada a cabo en Iquique, se destacó el relevante papel de la mujer en el uso racional de la energía y su aporte a la disminución de los efectos del cambio climático.

La SEREMI de Energía de Tarapacá, junto a la Gobernación Provincial de Iquique y Fundación PRODEMU, desarrollaron esta actividad a la que asistieron más de 100 personas.



En la Región de Atacama, y a propósito de este Programa, se ha establecido un fuerte vínculo de trabajo con dirigentes de la etnia Diaguita a partir de la iniciativa local “Energízate Mujer”.

Estas líderes han planteado diversas necesidades y líneas de trabajo. La Sra. Kiriath Campillay López, Presidenta de la Comunidad “Corazón de Arcoíris”, de la Asociación Amankay Akainik y guía espiritual regional y nacional de la Red Diaguita, mostró confianza en que “podemos lograr hacer un trabajo en común, en lo referente a las falencias que tenemos nosotros en cuanto a la energía, y que nos puedan dar a conocer de la energía solar, que es la energía que nos entrega el Tata Inti”.



En la Región de Coquimbo, las beneficiarias de las capacitaciones en torno a la gestión energética han expresado su buena opinión en torno al beneficio familiar y local que la energía les provee.

La Sra. Susy Pizarro, Presidenta de la Junta de Vecinos 13, de El Manzano, comuna de Andacollo, localidad donde primera vez se realiza una acción de este tipo, manifestó que “muchas personas aprendieron de la importancia de la energía. Ahora vamos a tener harta economía especial para nuestro bolsillo”. Además, en el marco de la “Semana de la APEC – Mujeres Chile” que se realizó en septiembre de 2019 en la Región de Coquimbo, al menos 70 jefas de hogar y emprendedoras que reciben apoyo del SERNAMEG y de Fundación PRODEMU, se convirtieron en nuevas embajadoras de la eficiencia energética.



En la Región de O'Higgins, liderados por la SEREMI de Energía, y en el marco del Programa "Energía +Mujer", se capacitó a mujeres beneficiarias del PRO-FOCAP (Programa de Formación, Capacitación y Empleo), de CONAF, provenientes de las comunas de Rancagua, Pichilemu y Peralillo.

Las alumnas conocieron las diferentes opciones laborales en el sector, así como contenidos relativos a las fuentes de energías renovables, el impulso y fomento de éstas en nuestra matriz energética, y los desafíos de la industria.



En la Región de Maule, y a partir del alto índice de población rural regional, el trabajo tuvo un fuerte foco en llegar a lugares apartados a fin de intercambiar y conocer opiniones en torno a la equidad de género, además de entregar contenidos relativos al sector energético.

En varias de las comunas visitadas, como Maule, Yerbas Buenas Cauquenes y Pelluhue, la asistencia femenina tuvo un gran protagonismo.



En abril de 2019, las apoderadas de la Escuela Almirante Simpson, de Puerto Chacabuco, Región de Aysén, recibieron un reconocimiento por el importante rol que cumplen en el desarrollo de los territorios aislados. Además de la capacitación recibida en el marco del Programa Con Buena Energía, se pretende potenciar el rol de la mujer en el sector y generar un cambio cultural fomentando el mejor uso de la energía.



## Programa Leña Más Seca

Durante 2019 la variable de género fue relevante en el Concurso Anual (financiado por el Ministerio de Energía, e implementado por la Agencia de Sostenibilidad Energética), pues a las mujeres y/o grupos de mujeres postulantes se les otorgó puntaje adicional (discriminación positiva) para adjudicar fondos, y en la estrategia comunicacional que se realizó el invierno pasado, promoviendo el buen uso de este energético y otros biocombustibles sólidos, se tuvo especial cuidado en romper con estereotipos e imágenes femeninas inmersas sólo en ambientes relacionados con el hogar.

Además de incorporarse este principio en la prensa y en el despliegue visual en relación con el uso de leña por parte de una diversidad de mujeres (profesionales, mujeres mayores de edad, dueñas de casa, niñas), en la entrega de los Certificados de Adjudicación del Programa “Leña Más Seca” se relevó a las mujeres emprendedoras del mercado de la leña seca que se adjudicaron fondos.

A modo de ejemplo, se tiene que sólo en la Región del Maule se han profesionalizado 20 mujeres leñeras, quienes se han capacitado, adquirido maquinarias y construido galpones para el acopio de la leña seca, potenciando sus emprendimientos, logrando mayor competitividad, desarrollo empresarial, y de paso, logrando mayor autonomía económica.



## **Convenio de Colaboración con Gobierno Regional de la Araucanía**

El Ministerio de Energía suscribió un Convenio de Transferencia con el Gobierno Regional de la Araucanía, con el fin de diseñar e implementar proyectos de electrificación para fines productivos y/o de desarrollo rural.

Durante 2019 se identificaron y seleccionaron alrededor de 10 emprendimientos rurales liderados por mujeres en la Región de La Araucanía, los que serán beneficiados con la implementación de soluciones fotovoltaicas para generación de electricidad o sistemas solares térmicos para calentamiento de agua.

Se trata de emprendimientos familiares o comunitarios de los rubros gastronómico, agrícola de pequeña escala, etnoturismo y ecoturismo rural, cuyo factor común es la falta de acceso a la energía o la mala calidad de suministro, lo que dificulta el buen desarrollo de sus actividades productivas.

La incorporación de energías renovables en emprendimientos rurales con estas características busca potenciar la asociatividad y el empoderamiento de las mujeres, agregando valor a sus productos y mejorando sus oportunidades de crecimiento.

### ***Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible***

#### **Acciones para la incorporación de la mujer en la gestión energética**

##### **Plan +Energía**

Es una iniciativa, liderada por el Ministerio de Energía, que promueve el seguimiento, apoyo y orientación sectorial a los titulares de proyectos energéticos, propiciando instancias que faciliten la relación entre los actores involucrados en el proceso, y que considera espacios de participación y/o consulta indígena, incentivando la incorporación temprana de aspectos sociales en su evaluación ambiental.

Durante 2019 se estimuló la asistencia y la activa participación de hombres y mujeres como comentaristas de los Talleres de Difusión del “Plan +Energía” en las diferentes regiones del país como Atacama, Coquimbo y O’Higgins. Estas acciones vienen a poner en valor la diversidad de opiniones y visiones de mujeres y hombres en el marco del desarrollo y evaluación ambiental de proyectos energéticos en los diversos territorios a nivel nacional.



## 4to Eje

## Acciones Transversales

### *La integralidad y la diversidad en la industria energética*

#### **Normativa Sectorial e Institucional**

Mediante instrucción del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SE-GPRES), de mayo de 2018, se consigna que los organismos de Estado deberán “Establecer consideraciones (de género) en la formulación de Proyectos de Ley”, principio general que procura velar porque la variable de género sea evaluada y considerada en la elaboración de diversos cuerpos normativos (ej. Leyes y Reglamentos).

En relación con la consideración de la variable de género en la elaboración de anteproyectos de ley del sector energético, durante 2019 la División Jurídica (mayoritariamente conformada por mujeres) tuvo especial consideración que sus contenidos no presentaran discriminación de género.

Por su parte, en materia de dictación de Reglamentos, la tasa de participación diferenciada por género en las consultas ciudadanas de las nueve<sup>17</sup> propuestas que se tramitaron durante el año 2019, consignó un total de 14 mujeres, 22%, y 49 hombres, 78% (63 personas).

17 Reglamento que modifica el D.S. N 160; Reglamento de los Sistemas de Transmisión y de la Planificación de la Transmisión; Reglamento Protección Física de Material Radioactivo; Reglamento de Seguridad de las Instalaciones de Consumo de Energía Eléctrica; Reglamento del Proceso de Chequeo de Rentabilidad y del Proceso de Fijación de Tarifas de Gas y Servicios Afines a que se refiere la Ley de Servicios de Gas; Reglamento de Calificación, Valorización, Tarificación y Remuneración de las Instalaciones de Transmisión; Reglamento de Servicios de Gas de Red y de Distribución de Gas Licuado a Granel; Reglamento de Netbilling; y Reglamento del DS N 244 (PMGD).

Finalmente, respecto de la gestión interna institucional, la División Jurídica dio apoyo y asistencia técnica especializada para la elaboración del nuevo "Procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual", actualmente vigente (Res. Ex. N° 126, 30.09.19).

## Programa Estado Verde

Es un programa liderado por el Ministerio del Medio Ambiente, que busca concretar políticas, principios y prácticas de cuidado ambiental y de conservación de los recursos naturales en las instalaciones físicas y procesos administrativos del Estado, y se implementa a través de una estrategia interna que considera la elaboración de un diagnóstico, un plan de trabajo y el establecimiento de metas para la certificación.

El Programa se aplicará de forma transversal en este Ministerio, y es liderado por una dupla de profesionales mujeres de la División Ambiental y Cambio Climático y del Departamento de Desarrollo Organizacional.

La adhesión al programa fue un acto sinérgico a las iniciativas de reciclaje que ya habían surgido espontáneamente al interior del Ministerio, acciones impulsadas especialmente por funcionarias y colaboradoras mujeres.



## **Medidas Programa Mejoramiento de Gestión – 2019 (PMG)**

Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553, de 1998, y asocian el cumplimiento de determinados Objetivos de Gestión (traducido en Medidas) a un incentivo de carácter remuneracional para los(as) funcionarios(as) de la dotación.

Los PMG cubren cerca de 194 instituciones y más de 87 mil funcionarios, y forman parte de uno de los mecanismos de incentivo institucional más importante aplicado en la administración pública del país.

En el año 2019 el Ministerio de Energía comprometió la ejecución de diversas medidas con enfoque de género para la promoción de la inserción de la mujer en el sector energético. A continuación, se detallan algunos resultados.

### **De Alcance Interno**

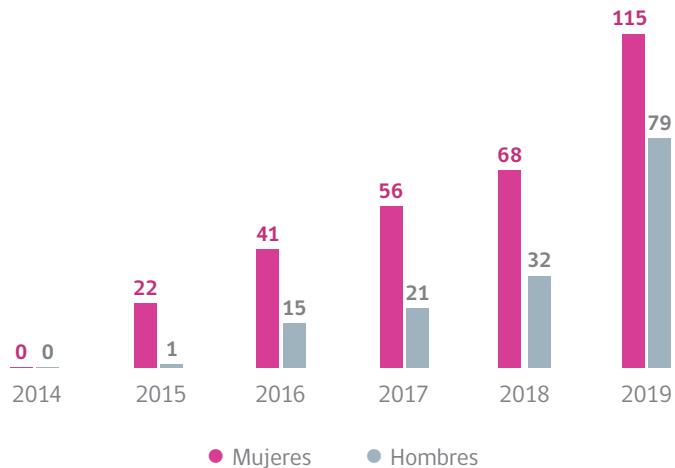
#### **1.1. Capacitación en Género Nivel Básico**

Durante el año 2019 se realizaron diversas actividades de capacitación referidas a la temática de género, y se reforzaron aquellas que permitieron actuar y fortalecer competencias en este ámbito.

La meta de lograr un 31% de cobertura fue ampliamente superada, llegando a un universo de 59% (194 funcionarios(as) capacitados(as) de un total de 329; de ese universo el 59,2% fueron mujeres (115) mujeres y el 40,8% fueron hombres (79).

En retrospectiva, se puede afirmar el progreso en esta línea de trabajo interna, dado que el universo ha ido aumentando año a año, y el impacto de este proceso formativo ha ido permeando a través de la sensibilización en la labor cotidiana del funcionariato.

**Funcionarios(as) capacitados(as) en género.  
Ministerio de Energía 2014-2019**



FUENTE: Elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).



## **De Alcance Externo**

### **2.1. Estudio Diagnóstico de la Situación de Inserción de Mujeres en el Sector Energético**

El Ministerio de Energía se comprometió a ejecutar este Estudio, con miras a impulsar durante 2019 la formulación de un Plan de Acción Público-Privado 2019-2022 que abordara las barreras y/o brechas resultantes de este diagnóstico del sector energético nacional.

El Estudio fue adjudicado en agosto de 2018 y en febrero de 2019 se obtuvo el Informe Final, cuyos contenidos fueron revisados al interior de la Mesa Interna Ministerial de Género, instancia en la cual se levantaron una serie de recomendaciones y se recogieron diversos aportes para utilizar este insumo en el diseño de acciones sectoriales con enfoque de género.

Las estadísticas relevantes que arrojó ese Estudio Diagnóstico se describen en el Anexo 1, y aquellos resultados relativos a los componentes del Plan Público-Privado 2019-2022 y su proceso de co-creación se detallan en el Capítulo 1.



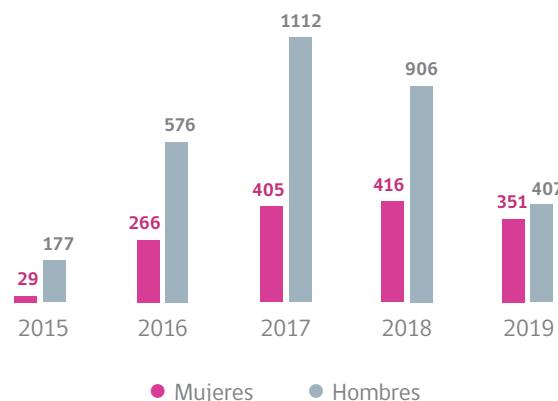
## 2.2. Promover la participación femenina en Planes Energéticos Regionales (PER)

La iniciativa PER es el reflejo del compromiso del Ministerio de Energía para avanzar en una mejor comprensión del territorio regional y de esta forma, promover una inserción más armónica del sector energía para un desarrollo sostenible, con equidad, legitimidad social, y que se haga cargo de sus externalidades ambientales.

Durante 2019 se realizaron diversas actividades (Talleres Participativos) en el marco de la construcción de los PER y se levantó la percepción de hombres y mujeres, capturando sus enfoques y propuestas.

El año pasado participó un 46% de mujeres (351) en estas instancias, y cada año se ha constatado una presencia femenina creciente. El Ministerio de Energía ha ido abordando las posibles restricciones y/o barreras que dificultan su participación, acorde, además, a la idiosincrasia y realidad local.

### Nº de asistentes a talleres. Planes energéticos regionales 2015-2019



FUENTE: Elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

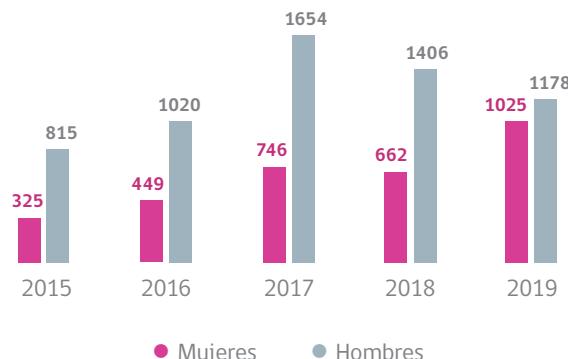
### **2.3. Promover la participación femenina en Talleres de Participación y Diálogo**

El Ministerio durante 2019 promovió la participación de mujeres en una serie de instancias, como: talleres de capacitación, mesas de diálogo, comisiones regionales, consejos de la sociedad civil, y se ha preocupado de detectar las barreras para maximizar su asistencia. El objetivo central es procurar la participación femenina en las definiciones de las políticas públicas del sector y/o aquellas acciones que tienen impacto en su vida cotidiana y/o entorno familiar o territorial.

Adicionalmente, se ha promovido el uso de lenguaje inclusivo y una cláusula de paridad de género en el proceso de renovación del Consejo de la Sociedad Civil Nacional (COSOC), así como otras medidas de carácter instrumental (flexibilización de horarios en talleres, etc.).

Para el año 2019, la participación en las actividades de Participación y Diálogo fue de 1.025 mujeres (46,5%) de un universo de 2.203 personas que asistieron a esas actividades. El universo de mujeres partícipes de estas instancias ha ido aumentando los últimos tres años, a partir de las medidas focalizadas de inclusión que se han impulsado.

#### **Nº de asistentes a actividades de Participación y Diálogo 2015-2019**



FUENTE: Elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

## 2.4. Charlas en Liceos

El Ministerio de Energía, comprometió continuar realizando Charlas en Liceos con matrícula femenina durante 2019, en especial a estudiantes mujeres de enseñanza media, e incentivarlas a que opten por carreras estratégicas del sector energético, derribando estereotipos de género.

En 2019, en el marco de las metas PMG, se realizaron tres Charlas en establecimientos de la Región Metropolitana (Colegio María Inmaculada, Colegio Regina Pacis, y Colegio Alemán), llegando a un universo de 161 alumnas.

Cada Charla consistió en una parte de carácter expositivo, presentada por profesionales del Ministerio de Energía, para luego continuar con una conversación abierta de tipo panel, instancia en la que se invitó a mujeres profesionales del sector energético (role models<sup>18</sup>). Se finalizó con una ronda de preguntas, en el cual las/los asistentes tuvieron la oportunidad de interactuar con las panelistas. Esta actividad (complementaria a aquellas acciones ministeriales mencionadas previamente en el apartado "Educación y Energía") se viene realizando desde el año 2017, toda vez que las estadísticas educacionales dan cuenta de los bajos niveles de titulación de las mujeres en especialidades afines al sector.

### Nº de Titulados(as) Educación Universitaria 2018



FUENTE: [www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl) (MINEDUC).

<sup>18</sup> Modelos de Liderazgo (Líderes, Motivadores, Mentores(as), etc.) a través de los cuales las futuras generaciones puedan verse reflejadas y recoger aprendizajes.



Adicionalmente, en las regiones se desplegaron un sinnúmero de charlas a colegios y liceos invitando a las escolares mujeres a optar por carreras del sector y formar parte del futuro de la energía.



Valparaíso. 2019.



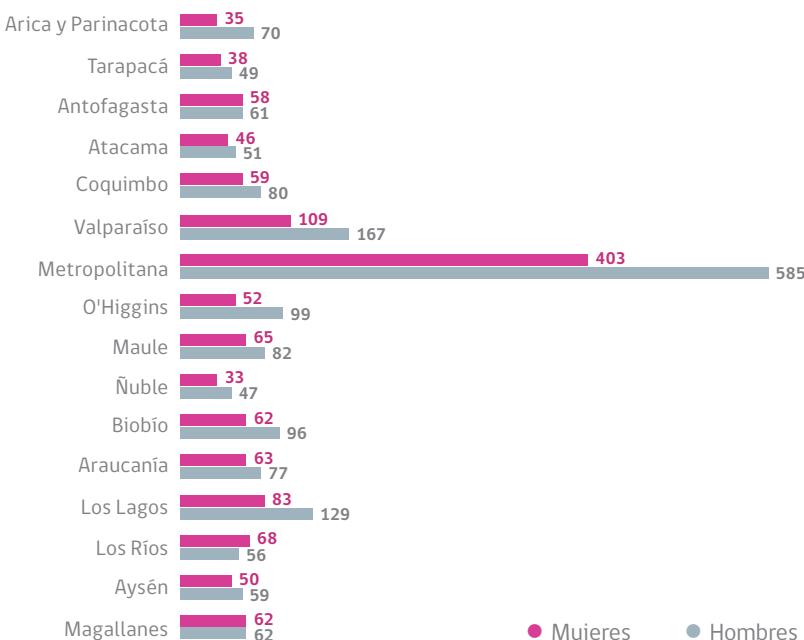
Los Ríos. 2019.

## 2.5. Sistemas de Información Desagregados por Sexo

El Sistema de Información “Plataforma Gestiona Energía-Sector Público” ([www.gestionaenergia.cl](http://www.gestionaenergia.cl)) es utilizado para llevar el registro de los consumos energéticos en los edificios públicos del país, y de los(as) gestores(as) inscritos(as) que reportan a nivel nacional.

En el año 2019 se le incorporó la funcionalidad de desagregación por sexo mediante una ventana emergente (o pop-up), y actualmente se registra un total de 3.056 gestores(as) energéticos(as) inscritos(as), siendo un 42,1% mujeres y un 57,9% hombres. Esta información permite observar tendencias en torno a la proporción de mujeres y hombres a cargo de esta tarea y/o intencionar medidas de equidad de género al respecto.

### Nº de gestores(as) energéticos(as) por región, 2019



FUENTE: Elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).



## Gestión y Desarrollo de Personas

### Lactancia Materna

En abril de 2019 se promulgó la Ley N° 21.155, que "Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio".

De esta forma, y respondiendo a este principio, en el año 2019 el Ministerio de Energía habilitó un lactario para uso de sus funcionarias, respondiendo a la necesidad de disponer de salas especiales para que puedan amamantar a sus hijos(as), otorgándoles las facilidades y ejerzan su derecho.

Este espacio está habilitado para el uso de dos madres en paralelo, y cuenta con todas las especificaciones del Ministerio de Salud. Se estableció como procedimiento la entrega de llaves a cada una de ellas al momento de su reingreso del postnatal, junto con la entrega de un protocolo de uso y recomendaciones para la lactancia materna.

### Procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual

Durante el 2019 se actualizó este Procedimiento y se incorporaron modificaciones que incluyen enfoque de género, asegurando, por ejemplo, paridad en la cantidad de receptores de denuncias.

Junto con ello, se elaboró un "Plan de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual", cuyo eje principal fue una Campaña Audiovisual interna, de carácter nacional, denominada "Un Trato con el Buen Trato".



### Desarrollo Interno de Capital Humano

La promoción e implementación de acciones afirmativas en el desarrollo profesional de las funcionarias del Ministerio de Energía, ha permitido llevar a cabo diversas acciones.

#### Beca Mujeres Facultad de Economía y Negocios (FEN), Universidad de Chile.

La FEN estableció la entrega de dos becas con un 100% de financiamiento para funcionarias del Ministerio, que tengan proyecciones de desarrollo en el sector y un desempeño destacable. En este contexto se entregan las siguientes becas a las dos funcionarias:

- Beca Diplomado Economía Aplicada para los Negocios: se otorgó a Paula Parada Guzman, abogada con más de dos años de experiencia en el Ministerio de Energía, en temas regulatorios. Paula culminó de manera exitosa el Diplomado, incorporando más herramientas en su desarrollo profesional.
- Beca Diplomado Empresa y Cambio Climático. Los Desafíos para la Estrategia de Negocios del Siglo XXI: se otorgó a Camila Rosales Pérez, Ingeniera Comercial, con un año de experiencia en el Ministerio de Energía, que se desempeña como profesional de la División de Energías Sostenibles.

### Co Pago de Diplomados

El Comité Bipartito de Capacitación (instancia interna compuesta por representantes del Servicio y de los/as Funcionarios/as) ha establecido la asignación de puntos adicionales, como acción afirmativa, para que mujeres del Ministerio de Energía postulen a las Becas de Copago de Diplomados Nacional y Becas de Intercambio Internacional de la Plataforma de la Alianza del Pacífico.

Como resultado de lo anterior, el año 2019 el 55% de las adjudicaciones de las Becas de Copago de Diplomados Nacional correspondió a mujeres, mientras que para el caso de las Becas de Intercambio Internacional el 64% de las adjudicaciones correspondió a funcionarias de nuestro Ministerio.

El Programa Alianza del Pacífico corresponde a una alianza conformada por el Ministerio de Energía, la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), y la Universidad de Alberta (Canadá).

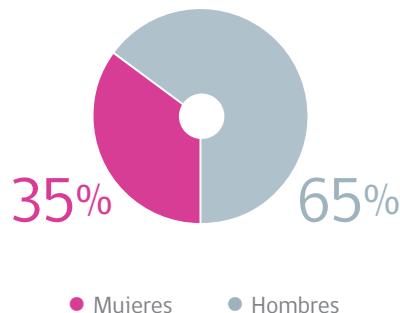


## Atención Ciudadana

A continuación, se presentan las principales estadísticas relacionadas con las consultas, reclamos y sugerencias ingresadas durante el año 2019 por la ciudadanía a través de los dispositivos del Sistema de Atención Ciudadana Ministerial, las que se desagregan por sexo con el objetivo de identificar requerimientos y/o intereses diferenciados, y considerarlos en el diseño de Políticas, Planes y Programas ministeriales para otorgar su mejor provisión a los(as) usuarios(as).

## i. Atenciones Diferenciadas por Sexo

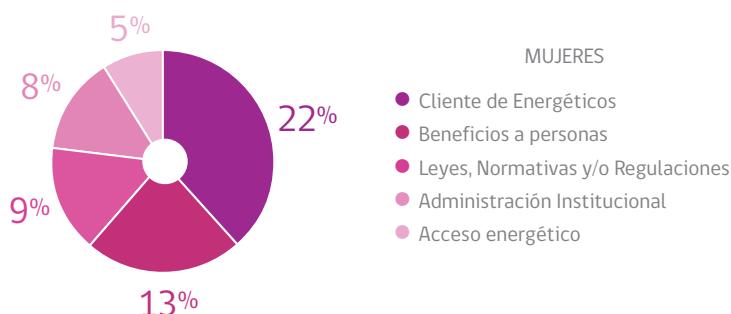
### **Porcentaje de Atenciones Recibidas por sexo en 2019**

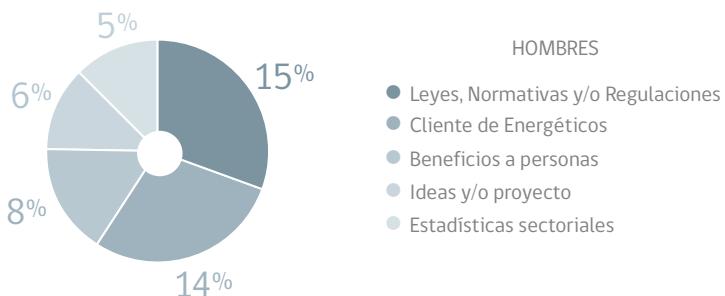


FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

Existe una diferencia significativa entre la cantidad de consultas, reclamos y sugerencias efectuadas por hombres v/s mujeres (casi el doble). Esta tendencia se mantiene en relación con el año anterior.

## ii. Tipo de Consultas por Sexo

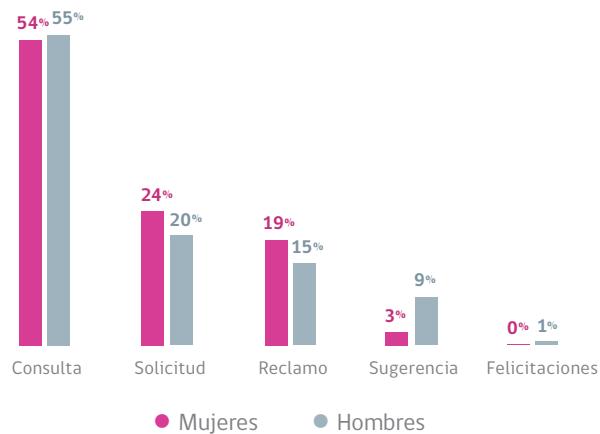




FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

El ítem más requerido por las mujeres en 2019 es el de "Cliente de Energéticos", concepto que se asocia a consultas sobre problemas con las compañías distribuidoras eléctricas y de gas; en cambio, los hombres consultaron en primer lugar por "Leyes y Normativas del Sector". Este mismo orden de prioridades se evidenció en 2018.

### iii. Tipo de Requerimiento por Sexo



FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

Los registros del Sistema de Atención Ciudadana evidencian que no hay diferencia en el tipo de requerimientos, es decir, tanto hombres como mujeres realizan Consultas y luego Solicitudes (de diversa índole).

*Capítulo 3*

***Desafíos  
Ministeriales 2020***



 Durante 2019 el logro sectorial más importante fue la co-construcción del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2022, el que fue suscrito por 52 actores de la industria, y cuyos desafíos para el bienio 2020-2021 se describen en el Capítulo 1.

En relación con las Divisiones del Ministerio de Energía y sus Secretarías Regionales Ministeriales, ellas han asumido nuevos desafíos en materia de género para el año 2020. A continuación, se presenta un resumen de los principales compromisos ministeriales en esta perspectiva.

## **1<sup>er</sup>** **Eje**

## **Empoderamiento**

### ***Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones***

#### **Fomento a la Participación de las Mujeres en el Sector**

##### **Actualización de la Política Nacional Energética**

En 2019 se inició del proceso participativo de la Actualización de la Política Energética Nacional, y durante 2020 seguirá promoviendo la participación femenina y el seguimiento desagregado por sexo de los asistentes a los Talleres Participativos y las Mesas Técnicas planificadas, de forma tal de asegurar que se tengan las diversas miradas en torno a los desafíos de futuro que el sector energético de planteará a partir de este instrumento.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de la asistencia mixta que se procure, el Ministerio de Energía ha asumido el compromiso de instalar la temática de género como un eje transversal en las instancias y mesas de discusión que se llevarán a cabo, lo que permitirá visibilizar este tópico y relevarlo en el marco de los desafíos de las políticas energéticas.

En tal sentido, y de acuerdo con la metodología del proceso de actualización, se ha determinado convocar a un Comité Consultivo, y con el fin de incorporar una visión inclusiva, el Ministerio ha comprometido obtener una representación de al menos un 30% de mujeres en dicho Comité.

## **Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)**

En 2020 se incorporará una cláusula de paridad de género en la designación de los(as) representantes de las organizaciones de la sociedad civil que se postulen a tres nuevos COSOC Regionales que se convocarán durante este año.

## **Capital Humano**

El Ministerio de Energía continuará desarrollando el Programa de Pasantías en Energías en el Extranjero para profesionales e investigadores del sector público y privado en colaboración con la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID, ex CONICYT).

- También continuará fortaleciendo y dará continuidad al programa de Becas de Intercambio Internacional de la Plataforma de la Alianza del Pacífico.
- En relación con los equipos ministeriales, se fomentará la participación de las profesionales mujeres que los conforman en instancias formales de capacitación y educación continua para fortalecer sus competencias, y de paso, impulsar un mejor desarrollo del sector.
- En la misma perspectiva, se fortalecerá su participación como integrantes de instancias ministeriales (ej. Programa Estado Verde) y/o como expositoras en actividades vinculadas con sus líneas de trabajo específicas (actividades en las cuales se evaluará la participación femenina para continuar impulsando acciones en materia de equidad de género, de impacto externo y/o interno).

### **Impulso: Emprendimiento Región de la Araucanía (Convenio Gobierno Regional)**

Durante 2020 el Ministerio implementará al menos 10 proyectos de energía renovable de pequeña escala para emprendimientos rurales liderados por mujeres de la Región de la Araucanía, beneficiándolas a ellas y a sus familias con la provisión de agua caliente o electricidad, según sea cada necesidad energética.

### **Piloto Compra Agregada**

Durante 2020 el Ministerio diseñará, testeará e implementará un Piloto de Compra Agregada con enfoque de género, utilizando lenguaje inclusivo, e incorporará que se levante información relativa a la composición de los grupos familiares y la recolección de datos estadísticos respecto de la jefatura de hogar, entre otras acciones, con el objetivo de atender a las demandas de los usuarios acorde a sus perfiles.

### ***Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible***

#### **Estrategia de Electromovilidad**

La Estrategia de Electromovilidad impulsada por el Ministerio de Energía considera la realización de varios dispositivos de difusión.

De esta forma, en torno a la ejecución de charlas para la difusión de Plataforma de Electromovilidad que se realizarán en el año 2020 dirigidas al sector público, se fomentará y registrará la participación femenina tanto a nivel de panelistas como de asistentes.

Una línea de base en torno a estas cifras nos permitirá fortalecer acciones específicas para minimizar las posibles barreas de acceso de las mujeres a este emergente mercado y/o asimetrías de información.

#### **Estrategia de Calor y Frío**

En el marco de la elaboración de la Estrategia de Calor y Frío (cuyo desarrollo abarca el periodo 2019-2022), se realizarán Talleres con expertos y ciudadanos a lo largo del país. Aparte de registrar asistencia diferenciada por sexo, se promoverá la participación de mujeres para contar con sus aportes y visión durante el desarrollo de este instrumento.

## **Cambio Climático**

En diciembre de 2019 el Ministerio del Medio Ambiente convocó a los servicios públicos a constituir la "Mesa Nacional de Género y Cambio Climático" con el objetivo de incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de cambio climático, tanto nacionales como sectoriales.

Los representantes del Ministerio de Energía para esta Mesa, de la División Ambiental y Cambio Climático, actuarán en coordinación con la Mesa Ministerial de Género con el fin de evaluar y dar curso acciones y/o medidas progresivas que contribuyan con este propósito país.

En esta perspectiva, entre el 19 y 21 de febrero de 2020 se tiene planificada la jornada "Experiencias Institucionales sobre Género y Cambio Climático: Chile-Uruguay", que se desarrollará en Santiago, cuyo objetivo será compartir experiencias latinoamericanas y los desafíos en esta perspectiva con representantes del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), de Uruguay.

## **Programa Estado Verde**

Para el 2020 se decidió adoptar el desafío de aplicar enfoque de género en su implementación, comenzando con el levantamiento de información diferenciada por sexo en la etapa de Diagnóstico, lo cual permitiría analizar la posibilidad de ejecutar acciones diferenciadas al alero del Plan que se formulará para optimizar la aplicación del Programa.

## 4to Eje

# Acciones Transversales

### Estrategias Comunicacionales

El material gráfico de las campañas comunicacionales (videos, infografías e imágenes de difusión) se trabajará con perspectiva de género, por ej.: en electromovilidad, en la promoción del nuevo Portal de Exploradores, y/u otros.

### Compras y Contrataciones Sensibles al Género

Se promoverá un mayor equilibrio en la compra o contratación de prestación de servicios o de empresas de apoyo, impulsando el acceso equitativo respecto de aquellas empresas oferentes conformadas y/o lideradas por mujeres, por ej.: en el marco de las instancias participativas que se llevarán a cabo a lo largo del año (Talleres, etc.), en caso de que los equipos de trabajo requeridos consideren la presencia de mujeres con los perfiles demandados, y/u otros.

### Normativa Sectorial e Institucional

En correlato con lo anterior, para el año 2020 se implementarán las siguientes medidas:

- Estandarización, en todas las Bases de Licitación que se tramiten, de criterios de evaluación que establezcan discriminación positiva para equipos de trabajo que contemplen enfoque de género.

- La inclusión destacada, dentro del Boletín Jurídico Trimestral (de cargo de la Unidad de Coordinación Regulatoria), de noticias del ámbito jurídico que digan relación con jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, relacionada con la discriminación de género.

## **Medidas Programa Mejoramiento de Gestión – 2020 (PMG)**

### **De Alcance Interno**

#### **1.1. Actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas con Enfoque de Género**

La actual “Política de Gestión y Desarrollo de Personas” del Ministerio de Energía está vigente desde el año 2017, y durante el año 2020 será actualizada a partir de un proceso interno participativo; se considera aplicar enfoque de género en su formulación, tomando en consideración las necesidades distintivas que puedan existir entre los hombres y mujeres que trabajan en esta Institución.

Cabe destacar que las medidas de igualdad de género son un conjunto de acciones transversales vinculadas a la gestión estratégica del Servicio, con el propósito de contribuir de forma efectiva a la disminución de eventuales inequidades, barreras y/o brechas.

#### **1.2. Análisis de Brechas Salariales**

Adicionalmente, el 2020 se realizará un Estudio Estadístico Interno sobre la existencia de eventuales brechas de salarios y grados en la Subsecretaría de Energía, medida que podrá tributar al compromiso anterior.

### **1.3. Plan de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual**

Mediante Instructivo Presidencial N° 6, del mayo de 2018, sobre "Procedimientos de Denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual", el Presidente de la República dio claras directrices e instrucciones específicas para avanzar en esta materia.

Durante el año 2020, el Ministerio de Energía elaborará un nuevo "Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual", de acuerdo con las orientaciones del Servicio Civil a fin de incorporar perspectiva de género a este instrumento, el cual contendrá 4 ejes principales: instrumentos, conocimientos, asistencia e investigación, y sanción.

### **1.4. Capacitación en Género Nivel Avanzado**

En el marco del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación 2019 (DNC) y la elaboración del Plan Anual de Capacitación 2020 (PAC) se determinaron los enfoques que permitirán generar competencias (avanzadas) en los(as) funcionarios(as) para incorporar perspectiva de género en su quehacer específico.

De esta forma, una cantidad determinada de colaboradores podrá contar en 2020 con conocimientos y/o competencias específicas en torno al enfoque de género aplicado a su ámbito de gestión.

Adicionalmente, durante el año 2020 se continuará brindando el "Curso Básico de Género" disponible en el Aula Virtual Ministerial.

## **De Alcance Externo**

### **2.1. Programa Con Buena Energía – Diagnóstico Sensible al Género**

La "Ruta Energética 2018-2022" se planteó "Fomentar el recambio tecnológico en los hogares a través de iniciativas que capaciten a los hogares más vulnerables sobre el buen uso de la energía y les entreguen a las familias he-

rramientas de eficiencia energética, con el fin de motivarlas a integrar estas prácticas como parte de su vida cotidiana y así generar una cultura del buen uso de la energía”.

Para abordar este desafío, la ejecución del Programa de Aceleración al Recambio Tecnológico “Con Buena Energía” tiene foco en hogares vulnerables inscritos en el Registro Social de Hogares en tramos del 0 a 70% de mayor vulnerabilidad, y su cobertura anual asciende aproximadamente a 35 mil hogares.

Considera la ejecución de un taller sobre eficiencia energética domiciliaria, certificado de participación y material educativo, y la entrega de un pack de artefactos eficientes energéticamente diferenciado por zona geográfica (Zona Norte: alargador, 3 ampolletas LED; Zona Sur: alargador, 2 ampolletas LED, y un sello de puerta).

Desde el año 2017 el Programa ha recogido estadísticas de participación desagregadas por sexo, identificando una alta participación femenina en las actividades de capacitación, cercana al 75%. Este porcentaje podría tener varias causas, como por ej. la estrecha relación de la mujer con el cuidado de la economía familiar y el ahorro de la energía doméstica (*rol cultural-histórico*).

Con el objetivo de reducir posibles inequidades, brechas o barreras, y el Programa tenga impacto a nivel familiar y no sólo en las mujeres (*el cuidado de la energía en el hogar depende de todos sus integrantes*), durante 2020 se levantará información diagnóstica y se revisará la metodología del Programa para atender las recomendaciones que en este sentido puedan surgir.

## **2.2. Programa Con Buena Energía – Formación de Relatores Sensibles al Género**

En sintonía con lo anterior, el Ministerio se plantea realizar capacitaciones con expertos en aplicación de lenguaje inclusivo y enfoque de género a los(as) relatores(as) del Programa (presenciales y/o virtuales), equipo que está conformado por profesionales estacados en las 16 regiones del país.

### **2.3. Estudios Desagregados por Sexo**

Con el objetivo de asegurar y considerar la participación y visión de mujeres y hombres en las Políticas Sectoriales, y la pertinencia de aplicar enfoque de género en sus definiciones, durante 2020 dos estudios serán desagregados por sexo, estos son: el Estudio de "Evaluación Ambiental Estratégica de la Actualización de la Política Energética Nacional" y la "Actualización Política Energética 2050".

A la fecha, y en una primera etapa de participación ciudadana, se ha intencionado y se registra una gran cantidad de mujeres que han asistido a los Diálogos Ciudadanos realizados en todas las regiones del país.

### **2.4. Sistemas de Información Desagregados por Sexo**

Al año 2020 se mantendrá actualizado el Sistema de Información "Plataforma Gestiona Energía-Sector Público" ([www.gestionaenergia.cl](http://www.gestionaenergia.cl)), el que actualmente desagrega por sexo.

Esta Plataforma es utilizada para llevar el registro de los consumos energéticos en los edificios públicos del país, y cuenta con más de 3.000 gestores(as) inscritos(as) y que reportan a nivel nacional.

Dicha información permitirá observar tendencias en torno a la proporción de mujeres y hombres a cargo de esta tarea y/o intencionar medidas de equidad de género al respecto.

Adicional a lo anterior, se llevará se llevará la estadística diferenciada entre mujeres y hombres que participen del Programa Gestiona Energía-MiPyMEs, tanto en los Talleres presenciales como en la plataforma propia de ese segmento, con el mismo objetivo citado previamente.

## **3. Charlas en Liceos**

Esta medida egresó del Sistema PMG durante 2020, no obstante lo anterior, el Ministerio de Energía continuará -como Buena Práctica- realizando Charlas en Liceos con matrícula femenina, en especial a estudiantes mujeres de enseñanza media, incentivando su ingreso a especialidades del ámbito ener-

gético, pues las estadísticas nacionales educacionales dan cuenta de una baja cantidad de mujeres tituladas en áreas STEM.<sup>19</sup>

Asimismo, y de forma complementaria, a instancia de los compromisos asumidos por los adherentes al Plan Público-Privado “Energía +Mujer” 2018-2022, se desarrollarán acciones tendientes a promover charlas a mujeres y/o visitas técnicas a instalaciones y/o dependencias con infraestructura relacionada al desarrollo energético.

---

19 Carreras STEM: acrónimo referido a áreas del conocimiento relacionadas con Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)



*Anexos*

# **Anexo 1:**

## **Resumen Estadísticas Relevantes**

### **Diagnóstico Inserción de la Mujer en el Sector Energético (DEUMAN & CEM, 2019)**

#### **EJE 1.**

**TEMÁTICAS ABORDADAS:** Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado

#### **RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:**

- Promedio (% Participación de Mujeres): 23% mujeres & 77% hombres
- Estamentos (% Participación de Mujeres): 23% Directoras; 10% CEO's; 18% Gerentes; 17% Subgerentes; 16% Jefaturas; 21% Profesionales; 57% Administrativas; 9% Operaria
- Ocupaciones: de las 83 mencionadas, 63 (76%) son masculinas (más del 55% son hombres) y 13 (24%) son femeninas (más del 55% son mujeres).
- Masculinizadas: analistas en general y mantenimiento. Ingenieros especialistas de proyectos de distribución, de obras, técnico atención en terreno, operador de terreno y operador térmico.
- Feminizadas: cargos administrativos y de asistentes de procesos comerciales, y las neutras como consultoras.

## EJE 2.

### TEMÁTICAS ABORDADAS: Trayectoria laboral de las mujeres

#### RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

- 43% declara que poseen Políticas de Contratación que promueve la inserción de mujeres
- 83% asegura que usa lenguaje neutro en los procesos de contratación
- 8,1 de cada 100 mujeres fueron promovidas v/s 7,6 de cada 100 hombres
- Tasa de Contratación: 9,9 hombres v/s 8,6 mujeres\*
- Tasa de Desvinculación: 8,8 mujeres v/S 8,5 hombres\*

\* Dotación se masculiniza

## EJE 3.

### TEMÁTICAS ABORDADAS: Presencia de mujeres en cargos de dirección

#### RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

- De 257 directores, 60 son mujeres (23%)\*  
\*Es posible que hombres y/o mujeres se repitan en varios directorios
- De 36 empresas, sólo 4 mujeres son CEO's (10-11%)
- Por subsector: (i) Generación: 46 mujeres v/s 126 hombres (26,7% v/s 73,3%); (ii) Transmisión: 3 mujeres v/s 18 hombres (14,2% v/s 85,8%); (iii) Distribución: 8 mujeres v/s 33 hombres (19,5% v/s 80,5%); (iv) Combustible: 1 mujer v/s 7 hombres (12,5% v/s 87,5%); (v) Otros (Servicios de Energía): 2 mujeres v/s 13 hombres (13,3% v/s 86,7%)
- De las empresas encuestadas un 17% ofrece entrenamiento en liderazgo con apoyo específico a mujeres; un 11% les ofrece cursos de desarrollo; y 10% programas específicos de calificación para posiciones de gerencias o alto nivel

## EJE 4.

### TEMÁTICAS ABORDADAS: Remuneraciones y jornadas laborales

#### RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

- Promedio Brecha Salarial: -24% en desmedro de las mujeres
- Por estamento (Mujeres v/s Hombres): Gerentes -38%; Supervisoras -14%; Profesionales -5%; Administrativas -40%; Operarias -12%.\*
- \* Universo muestra: 6.705 trabajadores(as)
- El 67% de las empresas expresa que esta brecha era generalmente desconocida al interior de la organización
- El 35% de las empresas expresa que sí tiene Procedimiento para corregir las desigualdades salariales en cargos similares
- 23% de mujeres son contratadas directamente (97,6% jornada completa) v/s 77% de hombres (82,8% jornada completa)\*
- \* Universo muestra: 7.066 trabajadores(as)
- Jornada parcial por motivo “Atender responsabilidades familiares”: 58% mujeres; 0% hombres; 42% no contesta.

## EJE 5.

### TEMÁTICAS ABORDADAS: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (corresponsabilidad)

#### RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

- 35% de las empresas alienta a los hombres a tomar licencias parentales y/o por enfermedad del hijo(a)
- 20% de las empresas ofrece asesoría o apoyo para actualizar destrezas laborales al volver de licencias parentales
- 27% de las empresas ofrece programas de flexibilidad de horario laboral

## EJE 6.

TEMÁTICAS ABORDADAS: Violencia de género, salud, seguridad e higiene

### RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

- De 41 empresas encuestadas, no se conocen mayormente casos de acoso laboral ni sexual. De un universo de 6 empresas, se declara sólo 1 caso de acoso laboral a mujeres; y de un universo de 4 empresas, se declara sólo 1 caso de acoso sexual a mujeres.
- El 83% de las empresas encuestadas declara que en los últimos 3 años no ha aplicado ningún programa para prevenir y eliminar la violencia de género, un 11% declara que lo ha aplicado ocasionalmente, y un 6% declara que lo aplica de forma sistemática.

---

Muestra: 41 empresas (5 subsectores) / Trabajadore(as): 11.692 empleados

FUENTE: elaboración propia (adaptado, DEUMAN & CEM, 2019).

# **Anexo 2:**

## **Normativa Nacional e Internacional**

### **Enfoque de Género**

<b>Estatuto administrativo</b> Año 1945	Regula el trabajo asalariado en el sector público. Prohíbe todo tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades.
<b>Ley 19.505</b> Año 1997	Establece que los padres tendrán permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo/año, distribuidas a elección en jornadas completas, en el caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal en caso de accidente grave o enfermedad terminal. Este permiso podrá ser extendido a uno de los dos progenitores.
<b>Ley 19.611</b> Año 1999	Reforma a la constitución para establecer igualdad ante la Ley entre hombres y mujeres.
<b>Ley 19.670</b> Año 2000	Introduce modificaciones en el Código de Trabajo (CT) en materia de subsidios por maternidad en casos de adopción.
<b>Ley 19.739</b> Año 2001	Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos.
<b>Ley 19.824</b> Año 2002	Modifica el art. 203 CT disponiendo la obligatoriedad de instalar Salas Cuna en establecimientos industriales y de servicios.
<b>Ley 20.005</b> Año 2005	Tipifica y sanciona las situaciones de Acoso Sexual en el trabajo. Modifica el Código Laboral.
<b>Ley 20.047</b> Año 2005	Establece permiso parental de 4 días en el CT.
<b>Ley 20.137</b> Año 2006	Modifica el art. 66 CT para disponer que en el caso de muerte de un hijo/a así o del cónyuge, todo trabajador tenga derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
<b>Ley 20.166</b> Año 2007	Establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as menores de 2 años aún cuando no exista salas cuna.

<b>Ley 20.336</b> Año 2009	Reconoce el derecho a descansar en días festivos a trabajadoras casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora.
<b>Ley 20.348</b> Año 2009	Modifica CT para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
<b>Ley 20.367</b> Año 2009	Hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor.
<b>Ley 20.399</b> Año 2009	Otorga derecho a Sala Cuna al trabajador en caso de tuición o si la madre fallece. Extiende el derecho de Sala Cuna al padre trabajador y otros/as trabajadores/as que tengan la tuición de un/a niño/a menor de 2 años.
<b>Ley 20.255</b> Año 2008 Año 2011 Año 2016	Establece Reforma Previsional que crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones. Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres.
<b>Ley 20.545</b> Año 2011	Modifica las normas de protección a la maternidad, y crea el derecho postnatal parental de 12 semanas adicionales al postnatal ya existente para las madres.
<b>Ley 20.595</b> Año 2012	Crea el Ingreso ético familiar para familias de extrema pobreza y el subsidio de empleo de la mujer
<b>Ley 20.607</b> Año 2012	Modifica el CT, sancionando las prácticas de acoso laboral.
<b>Ley 20.609</b> Año 2012	Establece medidas contra la discriminación
<b>Ley 20.680</b> Año 2013	Introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, para proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados. Incorpora expresamente el criterio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos/as.
<b>Ley 20.786</b> Año 2014	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las y los trabajadores de casa particular y prohíbe la exigencia de uniforme en los lugares públicos
<b>Ley 21.063</b> Año 2017	“Ley Sanna” Licencia a ambos padres en caso de enfermedad grave o terminal de hijos/hijas

---

**ACUERDO / FECHA** RESUMEN

---

**Pacto  
Internacional  
de los Derechos  
Económicos,  
Sociales y  
Culturales  
(PIDESC, 1966)**

Establece que los Estados deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo (es decir, el derecho que tienen todas las personas de ganarse la vida a través de un empleo que puedan escoger libremente). Enfatiza su preocupación por la situación de las mujeres, expresando que las condiciones de empleo no deben ser inferiores a las de los hombres. Manifiesta la necesidad de condiciones dignas de trabajo para ambos sexos, incluyendo aspectos de seguridad e higiene. Se pronuncia sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a las políticas de ascenso. Establece el derecho al descanso, al disfrute, a la limitación razonable de las horas de trabajo, al derecho a vacaciones y feriados pagados, para ambos sexos.

---

**Convención  
Americana o  
Protocolo de San  
Salvador (1988,  
entra en vigor en  
1999)**

En su artículo 1º reconoce el derecho al trabajo para todas las personas, sin distinción, comprometiendo a los estados parte disponer de todos los recursos para que progresivamente este derecho sea efectivo.

---

**Convenio 100.  
Igualdad de  
Remuneraciones  
(OIT, 1951)**

Donde la expresión igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación por razón de sexo. Los Estados miembros deberán respetar y promover este principio tanto en la legislación nacional como en los contratos colectivos y otras acciones.

---

**Convenio 111.  
Discriminación  
en el empleo  
y ocupación  
(OIT, 1960)**

Define este concepto como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Este criterio también permea los procesos de admisión, formación y promoción en el trabajo.

---

**Convención para  
la Eliminación de  
Todas las Formas  
de Discriminación  
contra la Mujer  
(CEDAW, 1979)**

Define qué se entiende por discriminación. Promueve, aliena y mandata a los Estados el desarrollo de acciones positivas que faciliten la participación de las mujeres en el ámbito económico, político, cultural, social y civil. Lo anterior, con la finalidad de que se mitiguen las desigualdades derivadas de la construcción de los géneros.

---

<b>Convenio 155. Seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1981)</b>	Se incorpora especialmente la noción de espacio de trabajo y reconocimiento de las condiciones mentales y físicas que puedan afectar el buen desempeño.
<b>Convenio 156. Trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981)</b>	Se aplica a los trabajadores/as con responsabilidades en relación con sus hijos/as a cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para ingresar, participar y progresar en la actividad económica. Se aplica también a los trabajadores/as en relación con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén. Obliga a los Estados miembros a promover e incluir entre los objetivos de su Política Nacional para que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
<b>Convenio 183. Protección de la maternidad (OIT, 2000)</b>	En el se establece que los Estados miembros, previa consulta con las organizaciones representantes de los/as trabajadores/as deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo/a; y el derecho a la lactancia.
<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)</b>	Refiere a la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos estableciendo en el Capítulo 1 la definición de la misma como: "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Recomienda expresamente a los países a tomar acciones tendientes a visibilizar y reconocer las diferentes manifestaciones de la violencia en los espacios familiares y laborales especialmente, penalizando estas prácticas tendientes a su eliminación de nuestras sociedades.

FUENTE: elaboración propia (adaptado, DEUMAN & CEM, 2019).

## Anexo 3: Glosario

**Acceso a los recursos.** Se refiere a la oportunidad de usar los recursos sin necesariamente contar con la autoridad para decidir acerca del producto, resultados y métodos de explotación.

**Acciones afirmativas.** Son estrategias para lograr la igualdad de oportunidades a través de medidas temporales que compensen o corrijan las desventajas y discriminaciones históricas y sociales que arrastran las mujeres.

**Barrera.** Se refiere a cualquier impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios

**Brecha.** Son patrones desiguales (estadísticas) de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, servicios, oportunidades, y beneficios del desarrollo.

**Control de los recursos.** Se refiere a contar con la autoridad para decidir acerca del uso y aprovechamiento de los recursos, así como definir el destino de los beneficios reportados.

**División sexual del trabajo.** Se refiere al "*reparto social de tareas o actividades según sexo-género, proceso que desemboca en una participación diferenciada de hombres y mujeres en los espacios de la reproducción y producción social*" (Uribe, 2008, p. 18). Ésta se relaciona directamente con la estructuración de los roles de género, ya que distribuye las actividades partiendo de la base de que las mujeres son las responsables de las actividades domésticas y de cuidados (rol reproductivo), en tanto los hombres son vistos como los encargados de proveer a través del trabajo remunerado y cuyo lugar de participación, por derecho, es el espacio público (rol productivo). Dicha

distribución contiene en sí misma una valoración diferenciada que estima las actividades realizadas por las mujeres como algo ‘natural’, mientras que el trabajo de los hombres es categorizado como algo ‘social’ o ‘cultural’. En el caso de las mujeres, la división sexual del trabajo trasciende la esfera reproductiva y se prolonga al ámbito productivo, expresada en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos, que son considerados socialmente como típicamente femeninos (educadoras, enfermeras, cuidadoras de niños/as y ancianos/as, trabajadoras del servicio doméstico, etc.).

**Empoderamiento.** (tomado del inglés empowerment). Afirma la existencia de relaciones de poder entre los géneros, las mismas que organizan la interacción y convivencia entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales. La asimetría de poder se construye a nivel estructural, a través de las normas y discursos, en las interacciones y prácticas sociales y en los procesos de subjetivación de hombres y mujeres. Por ello, transformar las relaciones de poder exige actuar en distintas dimensiones que abarcan condiciones materiales, normas institucionales y culturales. Son estas transformaciones que se expresan en una redistribución equitativa de recursos y oportunidades las que favorecen la construcción de las mujeres como sujetos capaces de reconocer las situaciones de injusticias que viven y de enfrentar las posibles sanciones y rechazo social que suelen provocar la crítica y distancia de las prácticas y las normas de género dominantes.

**Empoderamiento económico.** Es una de las dimensiones del proceso de empoderamiento integral y se refiere a la capacidad de las personas para acceder en condiciones de igualdad a bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente.

**Empoderamiento (Proceso de).** También involucra dimensiones subjetivas tales como la autovaloración, el deseo, la capacidad de cuestionar el estatus de subordinación e identidad social de las mujeres y de ejercer control estratégico sobre sus propias vidas renegociando sus relaciones con otros. Estos cambios en la subjetividad, en las normas institucionales y en el acceso

equitativo a los recursos facilitarían a las mujeres participar en igualdad de condiciones con los hombres para transformar las sociedades en las que viven y contribuir a una distribución más justa y democrática del poder, de los recursos (físicos, humanos, intelectuales financieros y del propio ser) y de la ideología (creencias, valores y actitudes).

**Estructura de restricciones de género.** Whitehead, 1979, subraya la importancia estratégica que tiene estudiar los factores que obstaculizan el empoderamiento de las mujeres para promover el diseño de políticas que actúen sobre ellos para su remoción. Abarca las restricciones de género que enfrentan las mujeres cuando deciden ingresar y desempeñarse en el mercado laboral, restricciones que operan en las diferentes etapas de la vida y con distinta intensidad en diversos grupos sociales. Las restricciones actúan con mayor fuerza cuando hay "cargas" familiares y son más intensas para los sectores de menores ingresos y niveles educativos más bajos. Cuando estas condiciones se combinan, se pone en evidencia que cuantos mayores son las dificultades de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, menor es la participación en la actividad económica y mayor es la precariedad laboral.

**Equidad de Género.** Generalmente se tiende a confundir igualdad con equidad, usando ambos términos indistintamente. Si bien existe una estrecha relación entre ambos conceptos, éstos no significan lo mismo.

La Equidad es un principio complementario al de Igualdad, y tiene respecto de este último un carácter instrumental, constituyéndose en un mecanismo para contribuir a su logro. La Equidad reconoce que hay diferencias entre las personas y éstas les dificultan llegar a un estado de igualdad. De esta manera, la equidad busca corregir las injusticias que impiden que todas y todos podamos tener acceso a las mismas oportunidades, de manera de lograr la Igualdad.

**Género.** *"Conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento y*

*aprendidas durante el proceso de socialización. El género determina lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Está referido no sólo a los que se espera de hombres y a las mujeres en una sociedad, sino también a las relaciones sociales que se establecen entre ellos. Por ser una construcción sociocultural, es específico de cada cultura y cambia a lo largo del tiempo" (PNUD, 2004).*

**Igualdad de Género.** Este término se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales para mujeres y hombres en una sociedad y bajo un marco de respeto a los derechos humanos.

**Paridad.** Hace referencia a la corrección de la baja representatividad de las mujeres en la esfera pública, particularmente en la política.

**Roles de Género.** Se refieren a las funciones y responsabilidades, deberes y derechos que la sociedad adjudica de manera diferenciada a hombres y mujeres, asignándoles diferentes tareas, capacidades y comportamientos en la vida social. Los roles de género son estructurados socialmente, sin embargo, sus características son naturalizadas como inherentes a los sexos. De esta manera, se asocian determinadas tareas, habilidades, actitudes y atributos como propiamente masculinas o femeninas, generándose habitualmente valoraciones diferenciales, que se traducen en la subordinación de un grupo social por sobre el otro.

**Rol Reproductivo.** Se refiere a las tareas domésticas y las responsabilidades asociadas a la crianza y cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas dependientes. Este rol ha sido históricamente adjudicado a las mujeres, como algo dado, propio de su condición. Si bien se trata de una tarea imprescindible y fundamental para la supervivencia humana, y pese a su carácter intensivo en cuanto a tiempo y dedicación, ha sido invisibilizada por el conjunto de la sociedad como trabajo real, y sólo algunos Estados han propuesto políticas públicas para revertir dicha situación. Este conjunto de labores es lo que se denomina 'trabajo doméstico no remunerado'.

**Rol Productivo.** Se refiere a la producción de bienes y servicios para el consumo y el comercio realizado por hombres y mujeres, remunerado en dinero o bienes. Contempla la producción para el mercado con un valor de intercambio, y la de subsistencia para el hogar con un valor de uso real, pero también un valor potencial de intercambio.

**Transversalidad de Género.** Como su nombre lo indica, la noción de transversalidad implica que la perspectiva de género *pasa a través* de legislaciones, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles, determinando el quién obtiene qué y cuál es la racionalidad para la asignación de los recursos. El enfoque de transversalización de género surge en sus orígenes del cuestionamiento de los esfuerzos previos por ‘integrar a las mujeres’ o integrar la perspectiva de género dentro de proyectos aislados y de pequeña escala, o en programas de desarrollo más amplios en los que el género por lo general tenía escasa relación con los objetivos generales del proyecto en cuestión, y se le asignaba una proporción muy reducida de sus recursos. En función de estas experiencias, se planteó la necesidad de tratar los asuntos de género a niveles más comprensivos, susceptibles de tener un mayor impacto en la posición de la mujer y en los procesos sociales y económicos que determinan la igualdad de género.

# Anexo 4

## Referencias

- Castillo, M. y Suso, A. (2012).** La Gestión de la Diversidad: Por una Estrategia de Gestión de la edad y de la discapacidad en las empresas. Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 "Por Talento". Unión Europea (Fondo Social Europeo) & Fundación ONCE (para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad).
- CAMCHAL (2019).** Cámara Chileno Alemana de Comercio e industria. <https://chile.ahk.de/es/infocenter/noticias/noticias/capital-humano-especializado-la-base-para-la-transicion-energetica-en-chile/>
- Comunidad Mujer (2020).** Iniciativa Paridad de Género (Chile). WEF, BID & Gobierno de Chile. <http://www.comunidadmujer.cl/iniciativa-de-paridad-de-genero/>
- DEUMAN & CEM (Centro de Estudios de la Mujer) (2019).** Diagnóstico de la Situación de la Mujer en el Sector Energético Chileno. Estudio encargado por el Ministerio de Energía. Santiago.
- Fundación Diversidad (2013).** Informe: Gestión de la Diversidad en la Empresa. Casos de Éxito y Difusión Pública de Buenas Prácticas. Unión Europea & Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, España
- Ministerio de Energía. Anuario Energía +Mujer: Avances 2018 y Desafíos 2019.** [www.minenergia.cl](http://www.minenergia.cl). banner Energía +Mujer.

## **Bibliografía Recomendada**

**Acuña Eduardo y Pérez Ernesto (2005).** Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°23, Santiago de Chile.

**Arriagada Irma y Gálvez Thelma (2014).** Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. SERNAM.

**Barba Pan, M. (2015).** Diferencia entre Paridad, Igualdad y Equidad. En línea: <http://www.wim-network.org/2015/03/diferencia-entre-paridad-igualdad-y-equidad/>

**Benvinevelyn, Perticara Marcela (2007).** Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. Revista de análisis económico. Vol. 22. La Paz, Bolivia

**Berlien K., Franken H., Pavez P. y Varela P. (2016).** Mayor incorporación de las mujeres en la economía Chilena. Subsecretaría de Economía y de Empresas de menor tamaño. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorp>

**Buttler, Judith (2009).** Dar cuenta de sí mismo. Violencia ética y responsabilidad. Amorrortu.

**Comisión Nacional de Productividad. (2017)** "Mujeres en el mundo laboral. Más oportunidades, crecimiento y bienestar". Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile. [http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe\\_Recomendaciones\\_para\\_aumentar\\_la\\_Participacion\\_Laboral\\_Femenina\\_en\\_Chile.pdf](http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf)

**Cook Sarah y Razav Shahra (2012).** Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género". Avances de Investigación UNRISD80. Fundación Carolina, Madrid.

**Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile (2014).** ENCLA 2014. Inequidades y Brechas de Género en el Empleo.

**FAO (2014).** La Agenda de Desarrollo Post 2015 y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Los 14 temas. En línea: <http://www.fao.org/post-2015-mdg/14-themes/es/>

**Fuentes Vergara (2018).** Brecha salarial de género. Evolución en el período 1990- 2017. Centro de Estudios Públicos. Edición Digital. 490 [https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20181013/asocfile/20181013082029/pder490\\_afuentes\\_rvergara.pdf](https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20181013/asocfile/20181013082029/pder490_afuentes_rvergara.pdf)

**García, E. (2008).** Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. San Salvador: PNUD.

**Godoy, Aravena y Santana (2018).** Trayectorias laborales. Mujeres y Banca CRESYS. [https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias\\_laborales.pdf](https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias_laborales.pdf)

**INE. Instituto Nacional de Estadísticas (2014).** Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.

**INE. Instituto Nacional de Estadísticas (2017).** Enfoque Estadístico. Género y Empleo.

**INE. Instituto Nacional de Estadísticas (2018).** Trimestre abril-junio. Encuesta Nacional del Empleo.<https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres>

**Instituto de la Mujer de España.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 207-08-056-X Manual para Elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos [https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)

**Instituto Nacional de las Mujeres (2003).** Modelo de Equidad de Género. MEG, México.

**ManpowerGroup (2016).** Siete pasos para una inclusión consciente. Una guía práctica para facilitar una mayor participación de mujeres en posiciones de liderazgo". [https://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320\\_7-pasos.pdf](https://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320_7-pasos.pdf)

**McKinsey & Company (2013).** Lessons from the leading edge of gender diversity. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/lessons-from-the-leading-edge-of-gender-diversity>

**McKinsey & Company (2015).** The power of parity. How advancing women s equality can add 12 trullion to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.

**OLADE (2014).** Organización Latinoamericana de Energía. Guía sobre Energía y Género para Capacitadoras (es) y Gestoras (es) de Políticas Públicas y Proyectos. Agosto 2014.

**PNUD (2004).** Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. En línea: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf)

**Salvaj & Kuschel. (2016).** Abriendo la caja negra: factores que impactan en la travesía de las mujeres hacia la alta dirección. Universidad del Desarrollo //www.google.com/search?q=Salvaj%26+Kuschel.+%(2016)+ABRIENDO+LA+"CAJA+NEGRA"%3A+-FACTORES+QUE+IMPACTAN+EN+LA+TRAVESÍA+DE+LAS+MUJERES+HACIA+LA+ALTA+DIRECCIÓN.+Universidad+del+Desarrollo&

**Tockman, A. (2011).** Mujeres en puestos de responsabilidad de empresa. SERNAM. <https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzk-yOQ==>

**Uribe-Echeverría, V. (2008).** Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Santiago: Dirección del Trabajo.

**WGEA.** Australia's gender equality scorecard. Key findings from the Workplace Gender Equality Agency's" 2016-17 reporting data (2017) <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/2016-17-gender-equality-scorecard.pdf>

**Women in Work (2015).** Cómo las empresas de Chile manejan el tema de la igualdad de género. Primer barómetro Win 2015 [https://www.google.com/search?q=WOMEN+IN+WORK.+%\(2015\)](https://www.google.com/search?q=WOMEN+IN+WORK.+%(2015))



*Anuario*



*Avances 2019 y desafíos 2020*

