

Anuario Género y Derechos Humanos

Avances 2022 y Desafíos 2023



+energía Mujeres

**Súmate al compromiso por una
industria energética con igualdad de género**







Género y
Derechos
Humanos
Ministerio de Energía

SALIDA



**Anuario Género y Derechos Humanos:
Avances 2022 y Desafíos 2023
6ta ed., Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2023.**
ISBN: 978-956-8963-11-8

Colaboradores |

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

Equipo Editor |

Paulina Gutiérrez Sepúlveda, Iván Villagra Bravo, Rosario Cárdenas
de la Torre, Marcela Zulantay Alfaro, María Francisca Valenzuela Tapia

Diseño |

Oficina de Comunicaciones del Ministerio de Energía

Ministerio de Energía

Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, Torre II, Piso 13.
Santiago de Chile
e-mail: energiamasmujer@minenergia.cl

©2023. Inscripción N°2023-A-2813 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 **Género y Derechos Humanos: Avances 2022 y Desafíos 2023.**
Santiago de Chile. Marzo de 2023.

energía
Mujeres

ÍNDICE

8 Agradecimientos

12 In Memoriam

14 Prólogo

Palabras Ministro de Energía: “Impulsando un Nuevo Modelo de Desarrollo”

18 Introducción

Subsecretario de Energía: “Con foco en las personas y su bienestar”

22 Capítulo 1

Plan de Acción Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2023

- I. Avances 2022 en el 3er Año de Implementación
- II. Hitos Relevantes 2022 Mesa Público-Privada
- III. Sesiones 2022 Mesa Público-Privada
- IV. Desafíos 2023 de la Industria Energética Nacional

36 Capítulo 2

Prácticas Destacadas en la Industria Energética

88 Capítulo 3

El Compromiso Ministerial con la Diversidad y la Inclusión

- I. Avances Ministeriales en el 1er año de Gobierno
- II. Sesiones 2022 Mesa Interna Ministerial de Género
- III. Desafíos 2023 del Ministerio de Energía

176 Anexos

AGRADECIMIENTOS

El sector de la energía ha dispuesto sus capacidades para otorgar seguridad a sus colaboradores(as), calidad en sus servicios y mantener los niveles de producción, y no obstante el periodo de pandemia y otros impactos de carácter internacional que ha enfrentado en el último bienio, la labor mancomunada público-privada para promover los principios de diversidad e inclusión no se detuvieron. En 2022 logramos avanzar en el 3er año de implementación de un Plan Público-Privado -de naturaleza voluntaria- que permite augurar 'tiempos de cambio'.

En esta nueva edición volvemos a expresar nuestro agradecimiento a todos los(as) integrantes y adherentes de la Mesa Público-Privada "Energía +Mujer" (empresas, gremios e instituciones) por su constante labor y motivación, quienes han dado muestra tangible del compromiso por elevar los estándares corporativos de la industria con la igualdad de género.

En este camino por la diversidad y la inclusión han sido sus propios equipos directivos y colaboradores(as), quienes se han desplegado al interior de sus organizaciones y/o hacia el ecosistema energético para movilizar esfuerzos y alcanzar un claro objetivo: "Avanzar hacia una transición energética enfocada en las necesidades de las personas".

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento por su dedicación a la “Mesa Interna Ministerial de Género de Energía”, y a los/as colaboradores de las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía emplazadas a lo largo del país.

Finalmente, agradecemos la valiosa contribución de todas las instituciones de la sociedad civil y la academia que aportaron con su experiencia y apoyo en las actividades ejecutadas en 2022, así como a las organizaciones nacionales e internacionales que continúan colaborando en la promoción de la equidad de género y promoviendo el debate sobre las inequidades, barreras y brechas de género que aún persisten en el sector energético.



RECONOCIMIENTO



Marcela Zulantay





Paulina Gutiérrez

La Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, dedica este espacio para reconocer el alto compromiso y profesionalismo de las funcionarias Marcela Zulantay y Paulina Gutiérrez en la creación y liderazgo del Plan Energía + Mujeres entre los años 2018 y 2022. Se agradece especialmente el trabajo realizado con todas las empresas que hoy son parte de la iniciativa y todas las actividades que llevaron a cabo para avanzar hacia una energía con igualdad de género y comprometida con los derechos de las mujeres.



IN MEMORIAM

Karen Poniachik Pollak

1965 -2022

Ex Presidenta Comisión Nacional de Energía
Ex Presidenta Empresa Nacional del Petróleo

“Una vez alguien me dijo que soy muy ambiciosa. No me gusta esa palabra, porque en el caso de las mujeres tiene una connotación particularmente injusta o discriminatoria”, y en esta misma línea agregó con seguridad, “No es negativo querer estar en un directorio, ni querer una mejor remuneración”.

PRÓLOGO

“Impulsando un Nuevo Modelo de Desarrollo”

El mandato que nos entregó el Presidente Gabriel Boric Font fue claro y contundente: tenemos que ser un Gobierno de puertas abiertas, que pueda solucionar con mayor rapidez y agilidad los problemas a los que se enfrenta la ciudadanía y, sin lugar a dudas, las desigualdades de la participación de las mujeres en el sector energético es uno de ellos.

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el Ministerio de Energía, a partir de la colaboración voluntaria de las empresas del sector, en el año 2019 las mujeres representaban el 23% de la fuerza laboral de esta industria, cifra que en espacios de toma de decisiones se reducía al 18%, y la diferencia salarial ascendía a 24%. Adicionalmente, la pandemia de COVID-19 agudizó las brechas generando un retroceso de más de 10 años en la participación laboral femenina en el país.

En otro orden de cosas, en nuestra cultura aún existen prejuicios arraigados y estereotipos de género que suelen relacionar los liderazgos a lo masculino, excluyendo así la posibilidad de reconocer estas habilidades en las mujeres. Sin embargo, sabemos que hay muchas de ellas que son destacadas y reconocidas en el mundo de la energía. Lideresas que desafían esta educación y que abren paso para posicionarse como modelos de rol e inspirar a futuras generaciones de niñas para ir dejando atrás ‘viejos paradigmas’.

No tenemos que levantar más evidencia ni esperar más tiempo para impulsar los cambios y hacer las urgentes transformaciones que requiere el actual modelo para avanzar hacia la igualdad de género. El desafío es evidente. Debemos sumar aún más talento femenino a esta área, además de fomentar y apoyar sus emprendimientos, garantizándoles un trato digno, espacios laborales seguros y garantía de sus derechos.

Nos hemos declarado como un ‘Gobierno Feminista e Inclusivo’ y eso nos deja el desafío de avanzar hacia el establecimiento de condiciones equánimes y solidarias no sólo con las mujeres que se sumarán al desarrollo energético de nuestro país,

**Ministro de Energía Diego Pardow junto a Helizabeth Alfaro,
Leñera Certificada, Parral - 2022**



sino que también ampliar el horizonte a todos los grupos de personas que se han encontrado históricamente subrepresentados en estos espacios.

El mundo de la energía en Chile es uno de los principales responsables a la hora de enfrentar los desafíos del cambio climático y esto requiere una incorporación inclusiva del talento y de las distintas miradas de los territorios. Sobre esto, es importante mencionar que los grupos diversos son más innovadores. Indudablemente los equipos que incentivan la participación de las mujeres son mejores y más competitivos.

Debemos seguir avanzando para garantizar los derechos humanos de las mujeres, sin dejar a nadie atrás. Queremos que las oportunidades de desarrollo y beneficios que ofrece este sector sean compartidas.

Para este Gobierno construir una sociedad con igualdad de oportunidades es prioritario. Pero el sector público no será capaz de lograrlo sin la colaboración y la contribución del sector privado y la sociedad civil. Sigamos trabajando juntos por este desafío.

No olvidemos que nuestra mayor riqueza como país son las personas. Son las millones de mujeres y hombres que trabajan día a día a lo largo de todo nuestro territorio por hacer de Chile una nación más grande y desarrollada, y para esa tarea, estamos todos y todas convocados.

Diego Pardow Lorenzo
Ministro de Energía



**Ministro de Energía Diego Pardow y Ministra de Medio Ambiente
Maisa Rojas, Promulgación Ley Almacenamiento, Maipú - 2022**



INTRODUCCIÓN

“Con foco en las personas y su bienestar”

El Programa de Gobierno 2022-2026 pone el acento de manera explícita en las temáticas de feminismo, diversidad e inclusión y, además, aborda y profundiza líneas de trabajo referidas a promover la igualdad de derechos, trato, participación, autonomía e integración laboral de las mujeres, poniendo especial atención a las situaciones de vulnerabilidad respecto de la dignidad de las personas, el fomento y la apertura de espacios para los grupos de especial protección.

Por otra parte, tanto la Política Energética Nacional 2050 (en su versión actualizada 2022) como la Agenda de Energía 2022-2026 del Ministerio de Energía (presentada al país en agosto de 2022), definen metas sectoriales específicas de largo y corto plazo en materia de género, todas de diverso alcance y naturaleza.

De esta forma, y con el propósito de promover más oportunidades en el sector energético no sólo para mujeres, sino para todas las diversidades y comunidades del país, en especial para aquellos grupos subrepresentados en esta industria, el Ministerio de Energía creó la Oficina de Género y Derechos Humanos en mayo de 2022.

Esta área tendrá, entre otras relevantes tareas, el rol de asesorar a las autoridades ministeriales en la formulación de políticas, programas, planes y proyectos, y en la elaboración de iniciativas sectoriales incorporando enfoque de género y de derechos humanos en la gestión programática. Asimismo, deberá articular el cumplimiento de





mandatos (internacionales, nacionales y/o subnacionales) y Metas (vinculantes y no vinculantes) relacionadas con género y derechos humanos tanto a nivel institucional como sectorial.

En un sentido más amplio, también abordará las líneas de educación y capital Humano, por cuanto se pretende, por una parte, interactuar con las comunidades educativas en los niveles tempranos de enseñanza, incorporando no sólo materias que eleven el conocimiento y la “conciencia energética” con base en la sostenibilidad sino que también procurar erradicar desde la infancia los estereotipos de género que rodean a esta industria, y por otra parte, aportar en los niveles laborales, capacitando y/o certificando en las competencias técnicas que requiere el rubro, pero incrementando los esfuerzos para lograr insertar más mujeres y diversidades, pues esta industria requiere de todos los talentos.

Con el objetivo de armonizar y llevar adelante los diversos instrumentos que dicen relación con las dimensiones de género, diversidad e inclusión, en 2022 la Oficina de Género y Derechos Humanos, y luego de un amplio proceso participativo interno,



definió una renovada “Agenda Institucional de Género y Derechos Humanos 2022-2026” con el fin de avanzar decidida y deliberadamente hacia una transición energética justa más diversa e inclusiva.

En tal sentido, para abordar y promover el desarrollo de un trabajo focalizado y progresivo con perspectiva 2030 en tales dimensiones, durante el periodo 2023-2026 el trabajo ministerial se estructurará bajo cinco ejes de acción, los que se describen y detallan en sus componentes en el Capítulo 3. ‘El Compromiso Ministerial con la Diversidad y la Inclusión’.

En el presente Anuario se presentan los avances agregados del Plan Público-Privado 2022 en lo que fue su 3er año de implementación; una muestra de diversas Iniciativas Destacadas llevadas a cabo por sus adherentes ese año; y finalmente, un compilado de las acciones ministeriales más relevantes llevadas a cabo el año pasado.

Luis Felipe Ramos
Subsecretario de Energía



Capítulo 1

Plan

Público-Privado

“Energía +Mujer”

2019-2023

I Avances 2022 en el 3er Año de Implementación

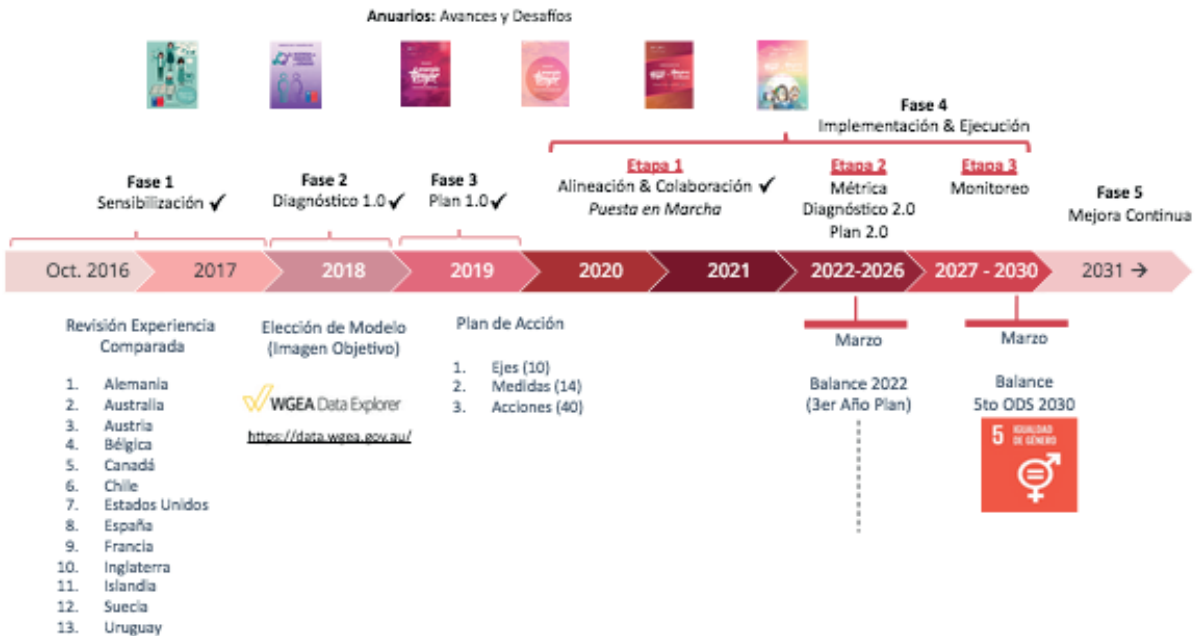
¹ **DELOITTE**; McKinsey; Fortune 500; Banco Mundial; The Boston Consulting Group.

² **OLADE**, Decisión Ministerial, Panamá, 2022; CEM 11. Iniciativa C3E, Arabia Saudita, 2020; COP 25 Madrid, 2019; OIT, 2015. Principios Rectores-Género.

³ **Anexo 1.** Ver Resumen Estadísticas Relevantes (Diagnóstico Inserción de la Mujer en el Sector Energético; DEUMAN & CEM, 2019)

“Los equipos mixtos logran mejores resultados” y la evidencia sobre esta afirmación es contundente: se ha demostrado que las empresas diversas tienen mayores niveles de innovación, creatividad, rentabilidad, e incluso, mejoran su reputación¹. Por otra parte, Chile ha adherido a diversos acuerdos internacionales, que incorporan al sector energético, los cuales se han suscrito para favorecer mayores niveles de diversidad y equidad de género en las economías a nivel global².

El compromiso en materia de género del sector energético se ha manifestado a partir del Plan Público-Privado “Energía +Mujer”, el que se ha configurado como una hoja de ruta colectiva por medio del cual se pretende lograr cambios crecientes en esta perspectiva -con foco al año 2030- revirtiendo las cifras diagnósticas obtenidas en 2019³ sobre la baja participación de las mujeres en este rubro.



Fuente: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2023).

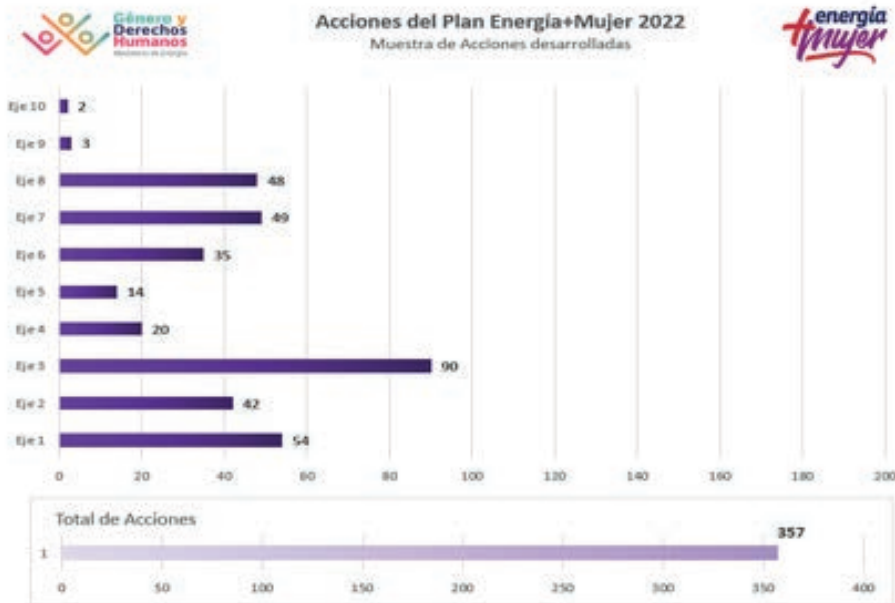
De esta forma, el año 2022 los adherentes concluyeron el 3er año de implementación del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” (que se compone de 10 Ejes⁴-14 Medidas-40 Acciones específicas), y se aprecian avances elocuentes.

• **En relación con la Adhesión Voluntaria:** en 2019, al momento del lanzamiento del Plan, se comprometieron con este instrumento 53 empresas, instituciones y gremios del sector. Al año 2022 esa cifra ha ascendido a 72 organizaciones⁵, las que reúnen y/o impactan a cerca de 30.000 colaboradores directos / indirectos.

• **En relación con la Ejecución del Plan:** mediante una muestra recogida entre los adherentes se puede evidenciar que la ejecución de acciones tributarias al Plan Público-Privado ha seguido manteniendo una dinámica anual y progresiva, siempre, enmarcada en este instrumento orientador de la gestión corporativa (Gráfico 1. Cantidad de Acciones - Muestra).

⁴ Anexo 2. Ver detalles del Plan Público-Privado “Energía +Mujer”: Ejes-Medidas-Acciones.

⁵ Anexo 3. Ver Listado de Empresas, Gremios e Instituciones adherentes al Plan “Energía +Mujer” 2022.



Fuente: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2023).

De la gráfica se desprende que el despliegue 2022 de las acciones de los adherentes sigue la misma tendencia que en el año 2021, es decir, los tres focos de su quehacer se concentran en:



Eje III **Trayectoria Laboral**

En este 3er año de ejecución del Plan, y saliendo de un periodo de pandemia, de la muestra se puede desprender que los adherentes siguieron priorizando acciones instrumentales como, por ejemplo, focalizando esfuerzos de gestión en el reclutamiento y retención del talento femenino a partir de los subprocesos de selección y promoción de mujeres.



Eje VII **Violencia, Salud, Seguridad e Higiene:**

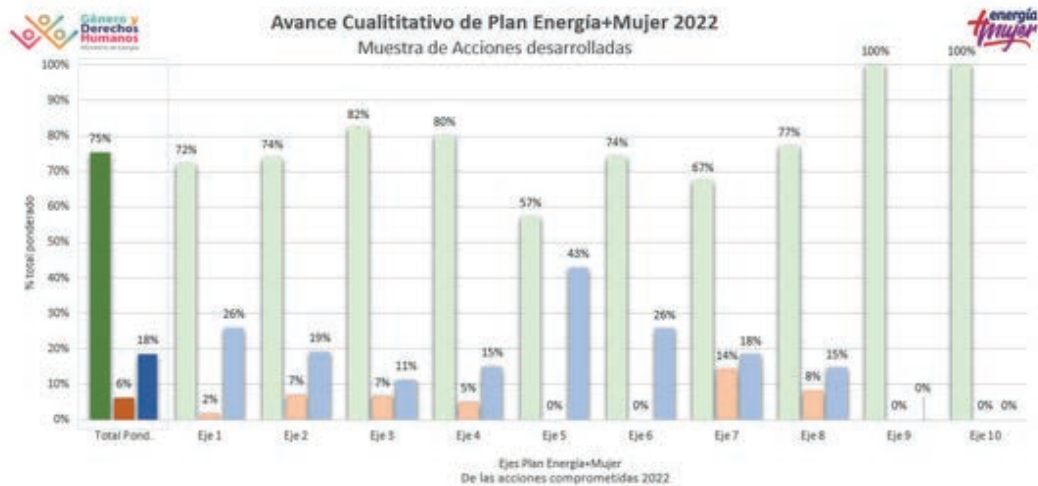
De la muestra queda en evidencia que este eje sigue siendo relevante en la gestión de los adherentes (por segundo año es el que exhibe más acciones desplegadas). En general, se aprecian focos en lo relativo a tratamiento de sesgos de género, identificar y erradicar conductas de maltrato y/o acoso laboral, y abordar la salud mental. Cabe recordar que, de acuerdo con el Diagnóstico realizado en 2019, el 83% de las empresas encuestadas reveló que durante los últimos 3 años no había realizado ningún programa para prevenir y/o erradicar la violencia de género.



Eje VIII **Gobernanza**

De la muestra se tiene que este eje sigue ocupando uno de los tres primeros lugares para la gestión de los adherentes. Refuerzan medidas en torno a la planificación de corto y mediano plazo en materia de igualdad de género (por ejemplo: por segundo año algunos adherentes levantaron Diagnósticos de Género y/o elaboraron exitosamente Políticas de Diversidad e Inclusión). Cabe señalar que una de las Metas de la Política Energética Nacional es que el "100% de las empresa medianas y grandes del sector energético cuenten con Políticas de Equidad de Género" (2030), cuestión que se ha ido materializando gradualmente como da cuenta este punto.

• **En relación con el Nivel de Logro de las Acciones:** de la misma muestra, y a partir de la autoevaluación cualitativa de los adherentes, sus avances 2022 se resumen en la siguiente gráfica (Gráfico 2. Avance Cualitativo - Muestra).



Fuente: elaboración propia; métrica adaptada de PrideConnection® (Ministerio de Energía, Enero 2023).

Coincidente con los resultados 2021, los propios adherentes consideran que sus acciones 2022 fueron Cumplidas en un promedio de 75%.

Excluyendo el Eje 9 (Comunidad) y Eje 10 (Proveedores), donde no se recogieron medidas en la muestra, el mayor avance se sitúa en el Eje III. Trayectoria Laboral con un 82% de logro y el menor en el Eje V. Igualdad de Remuneraciones con un 57% de logro, destacando que hay un 43% de medidas en curso en esta dimensión, lo que da cuenta que es un ámbito que debe gatillar procesos en primer término para luego obtener resultados.

En suma, el Plan Público-Privado ha procurado alinear a la industria energética proveyendo un marco de acción voluntario para cualquier empresa -de cualquier escala- que quiera avanzar en los 10 Ejes que contiene y, a la fecha, ha sido útil para orientar la gestión de muchos adherentes.

En el Capítulo 2 se dan a conocer algunas “Prácticas Destacadas 2022” llevadas a cabo durante el 3er año de implementación del Plan por parte de sus adherentes.

II Hitos Relevantes 2022 Mesa Público-Privada

En marzo de 2022, en el marco de la “Cuenta Pública Participativa 2018–2022”⁶ donde participaron diversos representantes de las instituciones adherentes al Plan Público–Privado, se dio a conocer el “Anuario Avances 2021 y Desafíos 2022” que recogió las principales iniciativas llevadas a cabo durante 2021 y, además, se plantearon los desafíos 2022⁷ en este ámbito.

⁶ Disponible en: www.youtube.com/watch?v=JHBo4Gqo-D2o&ab_channel=MinisteriodeEnerg%C3%ADa-Chile

⁷ Anuario 2021 “Energía +Mujer” (258 pg.) Disponible en: energiasmasmujer.cl/sites/default/files/documentos/2021_anuario_energiamujer.pdf

⁸ Disponibles en: www.energiasmasmujer.cl (Sección Recursos)

De las actividades colectivas y más relevantes efectuadas el año 2022, hay tres que destacan: el Ciclo de Asistencia Técnica, la 4ta Feria Laboral “Energía +Mujer”, y el Encuentro Women in Energy.

A través del Ciclo de Asistencia Técnica, que llegó a una audiencia que supera las 1.000 visualizaciones, se proveyeron contenidos especializados a la industria sobre diversidad e inclusión a través de dos talleres⁸ relatados por expertos(as), los que contaron con la presencia del Subsecretario de Energía Julio Maturana, dando cuenta del compromiso ministerial con este desafío compartido.



El objetivo de este ciclo anual fue introducir nuevas temáticas con perspectiva 2030 (como Derechos Humanos, Pueblos Originarios, Diversidad Sexual & LGTBIQ+),



las que se pretenden impulsar a partir de un renovado Plan Público-Privado que las aborde gradual y progresivamente.

En relación con la 4ta Feria Laboral “Energía +Mujer”⁹, organizada por ANESCO A.G., la Agencia de Sostenibilidad Energética y el Magíster en Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, fue una actividad que contó con la presencia del Ministro de Energía Diego Pardow y de la Ministra del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Antonia Orellana.

La versión 2022 fue desarrollada a partir de diversos paneles, charlas, talleres, y contó con cerca de 1.300 visualizaciones. Además, las empresas del sector abrieron más de 170 oportunidades laborales para mujeres en distintas áreas del quehacer energético en un enorme esfuerzo colaborativo.

La jornada inaugural, realizada en la Facultad de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, fue aperturada por la experta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Patricia Roa, a partir de la ponencia “Género, Mujeres y Energía”.



⁹Ver detalles en Capítulo 2. Iniciativas Destacadas. ANESCO A.G.

Un centenar de mujeres, quienes forman parte de las cuatro generaciones que han pasado por el Programa de Liderazgo Femenino “Women in Energy”, de WEC Chile con apoyo de Deloitte, se congregaron en la Plaza de la Constitución para visibilizar la gran cantidad de mujeres preparadas y dispuestas a colaborar y guiar los esfuerzos que demanda la transición energética en el país.

Todas ellas son profesionales de los sectores público, privado y la academia y han aportado al debate energético con una amplia diversidad de experiencias y visiones. En la ocasión, el Ministro de Energía Diego Pardow relevó el trabajo que realiza en materia de equidad de género, destacando que la iniciativa se gestó con el respaldo de la Mesa Público-Privada “Energía + Mujer” el año 2019.

En 2022, y por segundo año consecutivo, este Programa recibió el apoyo de ENGIE Chile, Siemens Energy y Transelec, y contó con un récord de más de 150 postulaciones. Para profundizar en los beneficios de los equipos mixtos, un estudio internacional indagó en cerca de 22 mil compañías de 91 países, demostrando que el desempeño de las firmas mejoraba notablemente cuando había más mujeres en posiciones de liderazgo: las empresas que tienen al menos un 30% de presencia femenina en altos cargos lograron un 15% más de utilidades.



Finalmente, a propósito de la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos –en mayo de 2022– y del trabajo colaborativo desarrollado hasta la fecha a partir del Plan de Acción Público-Privado para sumar más mujeres a la industria energética, el Ministerio de Energía obtuvo el 1er Lugar del “Organizational Leadership Award”, reconocimiento otorgado por Equality in Energy Transitions Initiative, en el marco del Clean Energy Ministerial (CEM 13), realizado en septiembre de 2022 en la ciudad de Pittsburgh, Estados Unidos, el que fue recibido por el Ministro de Energía Diego Pardo.



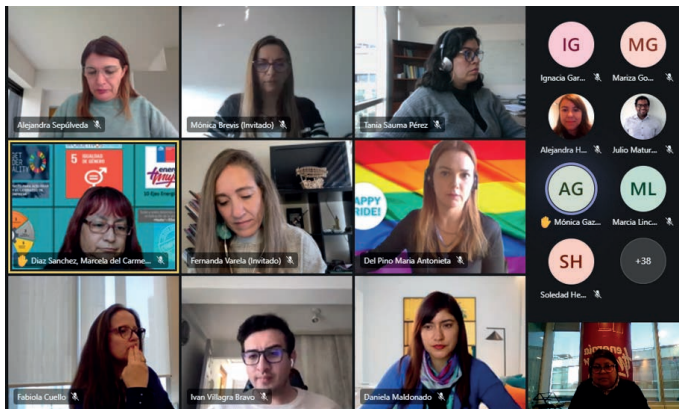
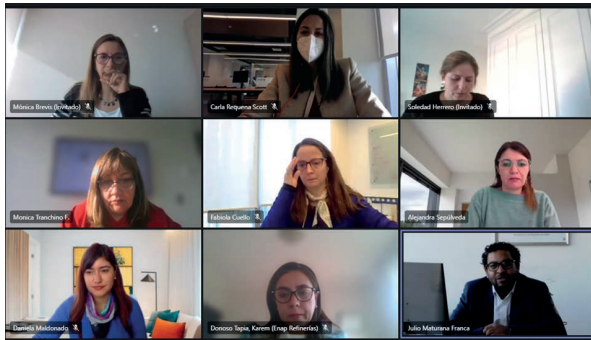


Sesiones 2022 Mesa Público-Privada

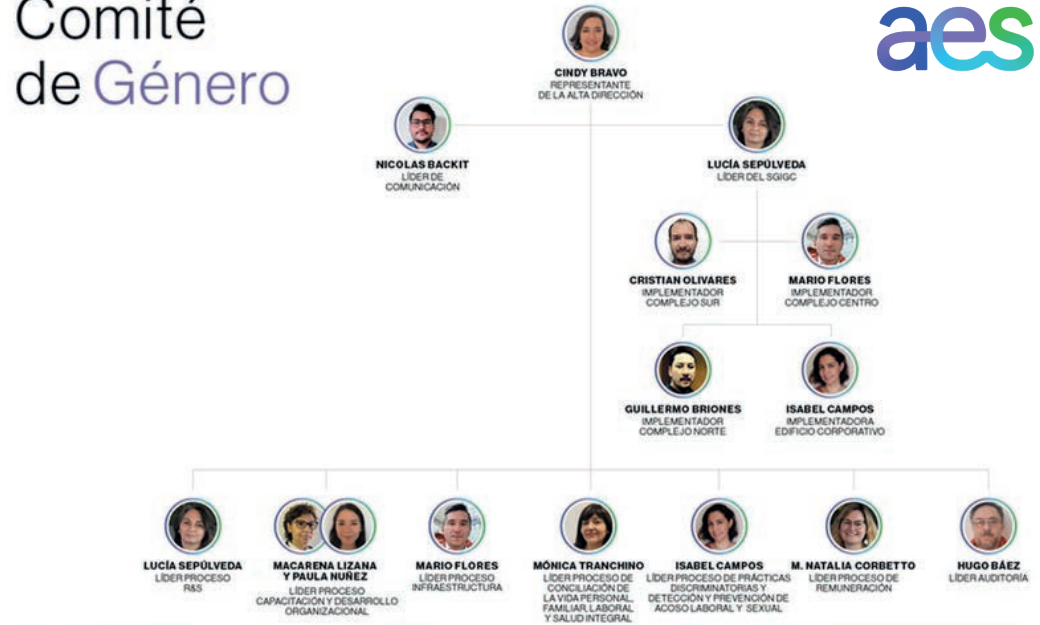
Durante 2022 la Mesa Técnica Público-Privada “Energía +Mujer”, integrada por representantes ad honorem de las 72 empresas, gremios e instituciones del sector que voluntariamente adhieren a esta iniciativa, por tercer año continuó sesionando.

El año pasado se realizaron dos Sesiones Ampliadas, en formato virtual, para coordinar y articular la ejecución de la agenda programática anual y compartir buenas prácticas, objetivos centrales de esta instancia de trabajo.

La primera sesión, en julio de 2022, contó con la presencia del Subsecretario de Energía Julio Maturana, quien delineó los principales objetivos del Programa de Gobierno Feminista, e invitó a la Mesa Pública-Privada a continuar con los esfuerzos por incorporar más mujeres a la industria energética, procurando igualdad de derechos.



Comité de Género



La segunda sesión, en noviembre de 2022, tuvo como protagonista al equipo de la empresa AES Chile, conformado por Carla Requena, HR Director y Cindy Bravo HR Business Partner, quienes presentaron su experiencia como primera empresa del sector energético en certificarse en la Norma Chilena NCH 3262, “Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación por la vida laboral, familiar y personal”.



Ministerio de Energía
Gobierno de Chile

Reunión por Teams

Mesa Técnica

Martes 08/11 de 10:00 - 11:30



Género y Derechos Humanos

Ministerio de Energía

Sesión Ampliada

CONVOCADOS:
Empresas, Gremios e Instituciones - Adherentes al Plan "Energía +Mujer".

AGENDA:

1. "Avances 2022; Panorama Nacional; Desafíos 2023-2026"
Marcela Zulantay. (20 min)
Debate & Varios (10 min)
2. "Primera Empresa de Energía en lograr Certificación NCH 3262"
Carla Requena & Cindy Bravo, AES Chile (20 min)
Preguntas (10 minutos)
3. "Master Class Liderazgo &Entrenamiento Liderar en Femenino"
Dinámicas Humanas Consulting (20 min)
Preguntas (10 minutos)



Desafíos 2023 de la Industria Energética

El año 2022 adhirieron cinco nuevas instituciones al Plan Público-Privado “Energía +Mujer”, y de esta forma, el año 2023 las 72 empresas, gremios e instituciones que conforman esta “comunidad de práctica” inician su 4to año de implementación.

La tarea de continuar, de manera sistemática y progresiva, elevando el estándar de las prácticas corporativas en materia de igualdad de género seguirá siendo el desafío más importante de este colectivo. Pero, adicionalmente, se inicia un nuevo ciclo donde los componentes de diversidad e inclusión se tornan más relevantes: sumar a los grupos subrepresentados en la industria energética será clave, pues se requiere de todos los talentos para impulsar la Transición Energética Justa.

A partir de la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, entre otros relevantes, se pretende promover los siguientes desafíos colectivos:

• Alta Dirección:

Impulsar cambios estructurales y resultados sustantivos al interior de las organizaciones del sector (empresas, instituciones y gremios), procurando la formulación e implementación de “Políticas de Género” o de “Diversidad e inclusión”, así como “Planes de Acción” concretos que permitan incrementar la participación de mujeres en toda la cadena de valor de esta industria y en sus distintos niveles de jerarquía. La certificación en la Norma Chilena NCh3262 es un valioso instrumento que puede ser una herramienta útil a esos fines y de la cual se hará referencia durante las acciones 2023.

Gravitante resultará avanzar en las dimensiones de “Paridad en Cargos Directivos” e “Igualdad de Remuneraciones”, ambos objetivos que se encuentran contenidos en la Política Energética Nacional 2050, instrumento que propone una idea compartida de futuro para el sector no sólo en materias estratégicas, sino que programáticas, y del cual se irán monitoreando anualmente sus avances.

• Valor Compartido:

Una de las tareas de este periodo dice relación con “Descentralizar las decisiones energéticas mediante procesos amplios de diálogo y participa-

ción". Es clave sumar a las comunidades en los beneficios que conllevan los proyectos energéticos que impactan los territorios del país. El enfoque de derechos humanos y la creación de "valor compartido" son elementos que se tornan cada vez más relevantes en la gestión corporativa, y de los cuales las organizaciones deben rendir cuentas, por ejemplo, a partir de los reportes de sostenibilidad.

El diálogo social, como habilitante de la transición justa¹⁰ y que permita avanzar en el proceso de descarbonización de la matriz energética nacional, resulta vital no sólo para reactivar el desarrollo económico post pandemia, sino que también para identificar y generar oportunidades para las mujeres en su diversidad a lo largo de Chile.

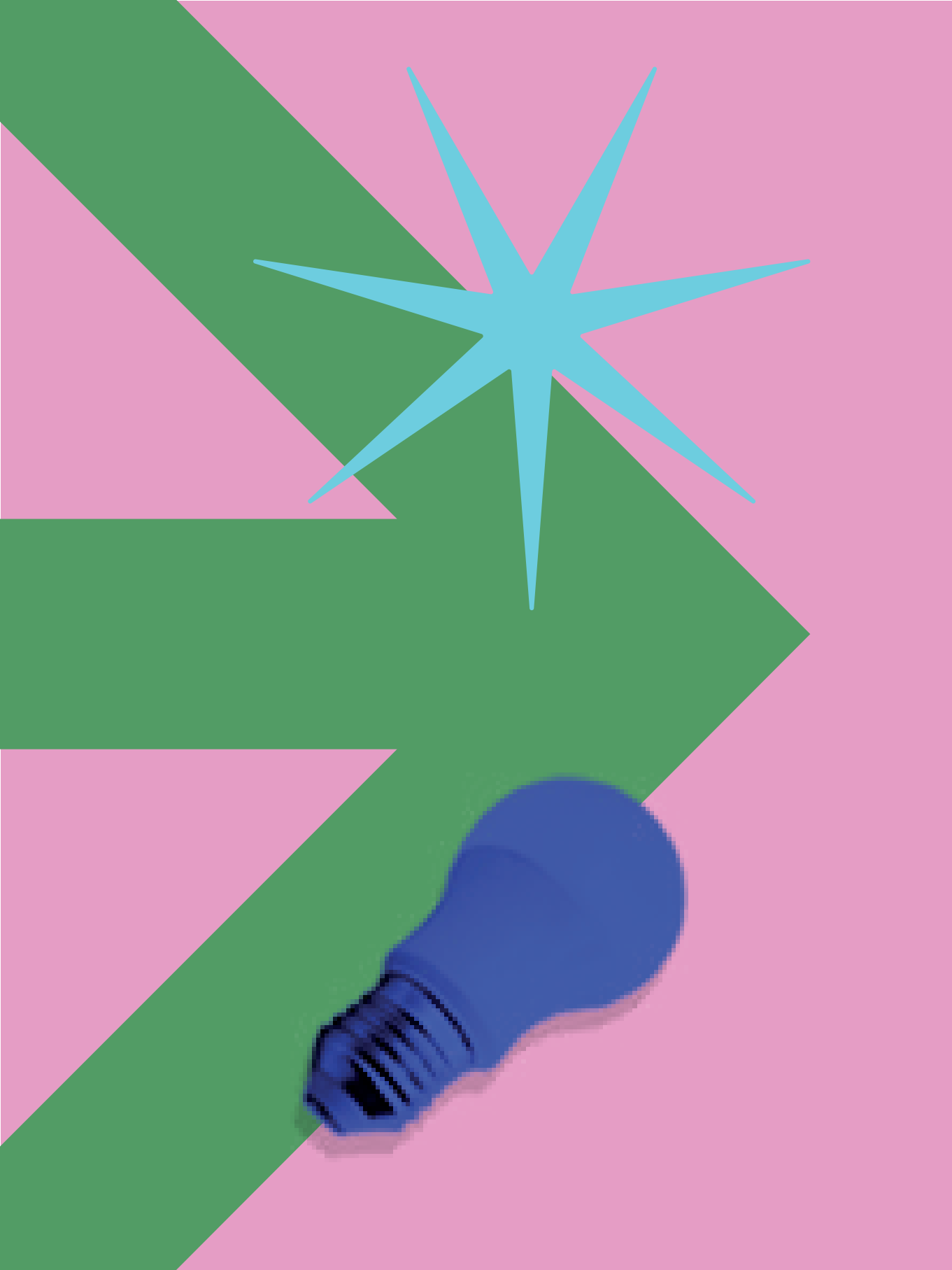
• **Mirada 2030:**

La Oficina de Género y Derechos Humanos seguirá articulando los esfuerzos colectivos a partir de la coordinación de la Mesa Público-Privada, pero, además, ampliará la mirada y enfocará paulatinamente sus esfuerzos hacia una industria más diversa, inclusiva y comprometida con los derechos humanos.

En esta perspectiva, y contando con el concurso de los actores de la industria (empresas, instituciones y gremios), en el bienio 2023-2024 se pretende actualizar el primer "Diagnóstico de la Inserción de la Mujer en el Sector Energético" (2019), y a partir de sus resultados, actualizar el Plan de Acción Público-Privado vigente con miras a robustecer la acción colectiva, acelerar el ritmo de los cambios, y de esta forma, tributar al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030).

La labor de esta Oficina será continuar promoviendo las buenas prácticas, proveer asistencia técnica, fomentar las alianzas estratégicas, y en este nuevo ciclo, descentralizar este propósito a partir de la creación de "Mesas Regionales de Género y Derechos Humanos". En este último caso, el llamado a la industria es a sumarse a estas instancias de diálogo y trabajo colaborativo a lo largo del país.

¹⁰ OIT, 2015. 05
Principios Rectores,
que incluyen la
Agenda de Género.



Capítulo 2

**Prácticas
destacadas en la
Industria
Energética**

Eje I. Gestión Estratégica Corporativa



Asociación Chilena de Hidrógeno - H2 Chile

H2 Chile se suma a la Mesa Público-Privada Energía +Mujer

La asamblea de socios de H2 Chile aprobó en noviembre de 2022 una reforma a sus estatutos, que establece -entre otras materias- que a lo menos tres integrantes de su Directorio deberán ser mujeres, lo cual marca un hito al incorporar criterios de diversidad de género en el máximo órgano directivo del gremio del hidrógeno.

Actualmente, son los 11 representantes de empresas socias y socios profesionales que conforman el Directorio de H2 Chile, de los cuales 4 son mujeres, incluyendo a quien ejerce el cargo de vicepresidencia.

La reciente reforma a los estatutos de la asociación ya se encuentra vigente y será la base para las elecciones de Directorio que se deberán llevar a cabo en la asamblea ordinaria de socios de 2023, a celebrarse entre abril y mayo.





Comisión Nacional de Energía - CNE

Porque creemos en el valor de una cultura institucional con enfoque de género

Durante 2022 la Comisión Nacional de Energía siguió su avance con miras a consolidar una cultura con enfoque de género en la institución. Es así como, el 12 de octubre, con la presencia del Secretario Ejecutivo de la CNE, Marco Mancilla, se inició el primer diagnóstico de género que realiza la institución.

Para este trabajo, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre la consultora Mtalent hizo un análisis documental de los procesos internos a intervenir para identificar brechas y nivel de cumplimiento en relación con los requisitos de la Norma Chilena NCh 3262, así como también se realizaron entrevistas y focus groups con distintos funcionarios y funcionarias.

A esto se sumó la aplicación de una encuesta online a toda la institución, la cual presentó un nivel de participación del 75%. En todos estos hitos fue clave el rol de contraparte que cumplieron tanto el Comité de Género de la CNE como la Encargada de Género Institucional.





Este diagnóstico nos ha entregado un levantamiento y análisis (cualitativo/cuantitativo) de la gestión y cultura de la organización, identificando brechas y sesgos inconscientes en materia de género, así como también el diseño de un Plan de Trabajo para avanzar en la certificación de la Norma Chilena NCh 3262 durante los años 2023 a 2025.

A su vez, el Comité de Género llevó a cabo una campaña inédita para sensibilizar respecto del uso del lenguaje y los efectos que este tiene en la perpetuación de los sesgos y estereotipos de género, mediante la instalación de afiches en las dependencias de la institución.

Finalmente, a través de un proceso de co-construcción de la mirada CNE de largo plazo, los funcionarios destacaron la necesidad de un rol más activo de la institución para promover una cultura organizacional con enfoque de género. Sin duda estos son avances concretos para instalar y posicionar el valor de una cultura con enfoque de género dentro de CNE y posicionarla como una institución comprometida y alineada con ello y sus beneficios.

RWE

RWE Chile

RWE y su permanente compromiso con la incorporación de mujeres a su equipo

2022 fue un año relevante para RWE en Chile. La compañía continuó con el desarrollo de sus proyectos a lo largo del país, alcanzando un portafolio de 2.8GW de iniciativas de energía eólica y solar.

Adicionalmente, anunció el inicio del desarrollo de su primer proyecto de hidrógeno (H2) verde, "Vientos Magallánicos", que estará ubicado en la Región de Magallanes, comuna de Laguna Blanca. Este generará aproximadamente 1 GW de energía eólica para producir alrededor de 475 mil toneladas de amoníaco verde al año.

Todos estos proyectos son parte de la estrategia de la empresa a nivel global llamada "Growing Green", cuya meta es alcanzar la carbono neutralidad al 2040.



Para ello, RWE ha comprometido una inversión de 50 mil millones de euros al 2030 para alcanzar 50GW de capacidad instalada en energía renovable a nivel mundial, incluyendo el H2 verde.

“Queremos atraer parte de esta inversión a Chile y, por ello, estamos trabajando a paso firme en iniciar las operaciones de parte de nuestro portafolio de aquí al 2026”, señaló Alfredo Zañartu, country manager de RWE.

Para alcanzar estos objetivos, la empresa ha fortalecido su equipo, el cual creció de 11 personas a fines de 2021 a 17 en 2022. “Tenemos desafíos muy importantes y para poder avanzar de manera exitosa creemos fundamental contar con un equipo talentoso y diverso. Siguiendo esta lógica es que el año pasado se sumaron dos mujeres al Comité Ejecutivo: Carolina en Recursos Humanos y Andrea en Procurement, y esperamos que, a marzo de 2023 de un total de 20, 8 sean mujeres y 4 de ellas estén en el equipo de líderes”, agregó Zañartu.

Adelantó que para 2023 la compañía continuará trabajando en esta línea, en un equipo que se espera llegue a 25 personas durante ese año.

Adicionalmente, como parte del compromiso de RWE con la participación de mujeres en la industria de la energía, la empresa apoyó la primera temporada del programa radial “Girl Power” en la radio TXS.

“Nos parece muy interesante la mirada de Girl Power, de plantear los desafíos de nuestro sector desde la mirada de mujeres expertas. Es por ello, que continuaremos apoyando este programa”, concluyó Zañartu.

Eje II. Aumentar Participación e Inserción Laboral de Mujeres



Agencia de Sostenibilidad Energética AgenciaSE: Avanzando a paso firme con una nueva Oficina de Educación y Género

El año 2022 fue para la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE), un espacio para detenernos a mirar lo avanzado en materia de género y sus brechas, ordenar ideas, iniciativas en marcha y capacidades internas y luego proyectar un primer gran desafío: contar con una Política de Igualdad de Género.

Y para lograrlo, el hito más importante de ese año fue la creación de una oficina que incorpora la temática de género, con el desafío de permear en esta materia a las diversas áreas de la AgenciaSE.

Esto se realizó uniendo esta temática con uno de los ámbitos de experiencia con mayor trayectoria y reconocimiento dentro de esta organización: la Educación. Nació así la Oficina Temática de Educación y Género, una de las tres oficinas transversales con que cuenta la AgenciaSE, las que complementan a sus otras cinco áreas técnicas. Se pone de esta manera a la temática de género como uno de los pilares transversales de la organización.

Y en este contexto institucional, este año la AgenciaSE continuó con sus actividades de impulso y de soporte a la Mesa "Energía +Mujer", destacando, entre otras iniciativas: el desarrollo de una nueva versión de la Feria Laboral Energía Más Mujer, desarrollada junto con Anesco Chile y la





Pontificia Universidad Católica de Chile, con el apoyo del Ministerio de Energía y de diversos actores públicos y privados del sector energía.

Asimismo, la AgenciaSE apoyó la producción del hito de lanzamiento de la nueva Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, y de los talleres del Ciclo de Asistencia Técnica de ese año, enfocados en género y diversidad, y en derechos humanos y pueblos indígenas.

Al cierre de 2022 la AgenciaSE realizó el Diagnóstico Interno de Género con una alta participación de sus trabajadoras y trabajadores, siendo este el primer paso hacia la definición e implementación de una Política de Igualdad de Género que verá la luz los primeros meses del 2023.



Asociación de la Industria Eléctrica-Electrónica - AIE

Mesa AIE +Mujeres en Tecnología

Como parte de la misión de articular y apoyar al sector, la Asociación de la Industria Eléctrica - Electrónica, AIE, dio inicio el 29 de noviembre del 2022 a la Mesa +Mujeres en Tecnología, instancia que tiene por objetivo generar un espacio de encuentro para reflexionar sobre las barreras, percepciones, oportunidades y motivaciones para promover la participación con equidad de género en el sector de la energía, electricidad, electrónica, automatización, comunicaciones y tecnologías afines, aportando al desarrollo de una sociedad más igualitaria.

Esta iniciativa nace del alero de la participación de AIE en la Mesa Público-Privada “Energía +Mujer” liderada por el Ministerio de Energía, y tiene por objetivo, ser un espacio de encuentro para reflexionar sobre las barreras, percepciones, oportunidades y motivaciones para promover la participación con equidad de género en el sector, aportando al desarrollo de una sociedad más igualitaria, buscando promover el rol de la mujer en el sector, generando instancias que busquen aumentar la presencia de mujeres en las Empresas y Educación Superior en carreras “masculinizadas”, entre otros aspectos.



Los focos definidos para trabajar durante el 2023 en esta mesa son:

- Inspirar la incorporación de más mujeres en carreras de Energía y Tecnológicas en Educación.
- Promover la incorporación de más mujeres en cargos directivos en las Empresas AIE.

En la mesa participan representantes de empresas e instituciones de educación, tales como: SHH ELECTRÓNICA, COMIND, EECOL ELECTRIC; INTRONICA y KOLFF. En el área educacional participan: IP SANTO TOMÁS, INACAP, U. MAYOR, CIISA, DUOC UC, PUCV, IPLACEX, IP CHILE, U. DE CONCEPCIÓN, LICEO INDUSTRIAL DE SANTIAGO y RED ALMA MATER.



Asociación Nacional de Empresas de Eficiencia Energética - ANESCO Chile A.G.

4ta Feria Energía +Mujer: sumando a más mujeres a los desafíos del sector energético

La actividad gremial más importante realizada en 2022 por ANESCO Chile A.G., tributaria al Plan “Energía +Mujer”, fue la producción y desarrollo de 4ta Feria “Energía + Mujer” en un nuevo formato que consideró un acto inaugural presencial y dos medias jornadas de actividades virtuales.

Conforme el desafío de allegar más mujeres a la industria de la energía en todo el territorio nacional, la nueva versión se denominó: “El Año de las Regiones”, convocándolas a sumarse a los desafíos de la Transición Energética a través de diversos espacios. La versión 2022, que contó con cerca de 1.300 visualizaciones, fue desarrollada a partir de diversos paneles, charlas, talleres. Además, las empresas del sector abrieron más de 170 oportunidades laborales para mujeres en distintas áreas del quehacer energético en un enorme esfuerzo colaborativo



Anesco Chile A.G., la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE) y el Magíster de Ingeniería de la Energía de la Pontificia Universidad Católica de Chile (MIE UC), volvieron a poner en marcha su alianza para el desarrollo de este evento, disponiendo sus capacidades y despliegue para lograr su éxito.

La Feria Laboral Energía + Mujer contó con el patrocinio del Ministerio de Energía y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, es por ello que el Ministro Diego Pardow y la Ministra Antonia Orellana participaron en la inauguración oficial del encuentro, manifestando los énfasis del Gobierno Feminista para el periodo 2022-2026.



Finalmente, la jornada inaugural se llevó a cabo en la Facultad de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y fue aperturada por la experta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Patricia Roa, a partir de la ponencia “Género, Mujeres y Energía”.



Asociación de Transmisoras de Chile A.G.

Transmitiendo el compromiso con la promoción de los talentos femeninos

Transmisoras de Chile, creada en el año 2020, es la Asociación que reúne a las principales empresas de transmisión eléctrica a nivel nacional. En estos dos años ha enfocado parte importante de su gestión en fortalecer el pilar de la Sostenibilidad con una estrategia que apunta a elevar el estándar de la industria y compartir las mejores prácticas entre sus socios.

En 2022 la Asociación se sumó oficialmente a la Mesa Energía +Mujer del Ministerio de Energía, tomando así el compromiso de promover, dentro de los próximos años, prácticas para impulsar la inclusión de más profesionales mujeres en la industria.

De la misma forma, el año pasado Transmisoras se incorporó al World Energy Council - WEC Chile que, entre otras iniciativas, desarrolla el Programa "Women in Energy" que promueve el liderazgo femenino.

De esta forma concretó diversas acciones, por ejemplo:

→ Promoviendo el talento femenino y visibilizando activamente a las profesionales que, desde sus distintas especialidades y experiencias, impulsan cambios positivos en el sector de transmisión (representantes de Transmisoras de Chile y Embajadoras del Programa Women in Energy fueron partícipes del Encuentro Cuatro Generaciones, llevado a cabo en la Plaza de la Constitución, el que contó con la presencia del Ministro de Energía Diego Pardow)

→ Participando del debate en torno a sumar más diversidades a





la industria energética y generar valor compartido (Carolina Nahuelhual, Directora de Sostenibilidad de Transmisoras, participó como panelista del Conversatorio Pueblos Indígenas y Derechos Humanos en el sector de la Energía, organizado por ONG POLOC y el Ministerio de Energía, que contó con la presencia del Subsecretario de Energía Julio Maturana)

→ Procurando e impulsando modelos de gobernanza integradores y/o mixtos (Alejandra Sepúlveda, Directora de Comunicaciones de Transmisoras lidera, en

su calidad de Presidenta, el Consejo Nacional de la Sociedad Civil COSOC del Ministerio de Energía).





Atlas Renewable Energy

Atlas Renewable Energy Promueve la Diversidad e Inclusión de Género a Nivel Corporativo y Local

Atlas Renewable Energy, empresa líder de energías renovables con presencia en América Latina, Estados Unidos y Europa, continúa fortaleciendo sus iniciativas de Diversidad e Inclusión (D&I) para llegar a tener un equipo equitativo. Al menos 50% de los procesos de reclutamiento tienen candidatos que cumplen con algún requisito de diversidad y se trata que cada proceso tenga al menos una mujer dentro del grupo de candidatos. Esto es importante para la empresa para poder crear una comunidad inclusiva, de respeto y con perspectivas de personas diversas con diferentes puntos de vista.

Esto ha llevado a que la empresa mantenga un promedio entre 40-50% de cargos con mujeres a nivel corporativo. Este número fluctúa dado al alto crecimiento que la empresa ha tenido durante los últimos años, especialmente en países como Chile y Brasil. En Atlas, hemos implementado programas de liderazgo para las mujeres y planes de crecimiento para todos los colaboradores dentro de la empresa. El



programa “She Leads” crea un espacio para que las mujeres dentro de Atlas puedan compartir sus experiencias laborales y escuchar a mujeres en cargos de liderazgo, para así empoderarlas y ayudarlas a crecer dentro de sus cargos. También, se está implementando un programa para crear una ruta de crecimiento de talento llamado “Ignite”. Este programa ayuda a fortalecer a todo el talento dentro de Atlas y crear planes personalizados para cada persona que se alinee con sus necesidades profesionales.

Estas iniciativas también han tenido repercusiones a nivel local con el proyecto insignia de Atlas llamado “Somos Parte de la Misma Energía”, el cual se ha completado exitosamente en Brasil, Chile y México. En total más de 973 mujeres han sido capacitadas en habilidades técnicas como montaje de módulos solares, electricidad, administración, etc. De esas 973 mujeres entrenadas, 931 han sido contratadas para trabajar en la construcción de nuestros proyectos solares. Esto ha ayudado a elevar la representación de mujeres en la construcción de nuestros proyectos solares en Latinoamérica de un tradicional 2% a un 15%. En proyectos como Lar do Sol - Casablanca I en Pirapora, Brasil, llegamos a tener una representación femenina del 24%. Este programa también permite promover la inclusión racial, donde en el mismo proyecto mencionado antes, de todas las mujeres que fueron contratadas, 85% se identifican como afrodescendientes y 89% de los hombres contratados también se identifican como afrodescendientes.

Estos programas a nivel corporativo y local ayudan a forjar y promover una cultura más diversa e inclusiva en Atlas.



COLBÚN

La Estrategia y el Monitoreo: claves para impulsar cambios estructurales

Uno de los compromisos que hemos adquirido públicamente a partir de 2021 es aumentar el porcentaje de mujeres en la dotación total de Colbún de 20% a 25% al año 2025, priorizando la contratación en áreas y roles masculinizados para promover la diversidad en los equipos. Este compromiso está presente no solo en nuestras metas de sostenibilidad, sino que, a partir de 2022, también es parte de los Objetivos Corporativos de Colbún, en el ámbito de PERSONAS, lo que demuestra la importancia estratégica que tiene para nuestro negocio avanzar en cerrar la brecha de equidad de género.

Para ello ya hemos implementado ternas con equidad de género y selección preferente de mujeres en áreas masculinizadas. En 2021 cerca del 50% de los procesos de contratación incluyeron mujeres en la terna, y cuando ello ocurrió, en el 80% de los casos fueron contratadas mujeres. En particular en las áreas masculinizadas, logramos completar ternas con equidad de género en un 26% de los procesos, logrando que una mujer ocupe la vacante en un 83% de los casos.

Para lograr mayores avances, en 2022 creamos el 'Programa de Incorporación de Mujeres en Áreas Masculinizadas', el que consistió en la contratación de un grupo de 6 mujeres profesionales, que ingresaron a áreas tradicionalmente con mayoría de hombres, permitiéndonos potenciar la participación femenina.

Descripción generada automáticamente Adicionalmente, en 2022 dos mujeres que participaban de un programa Trainee de operaciones en Central Nehuenco (Quillota), fueron contratadas como las primeras Asistentes de Operación en Colbún.

El Programa de Incorporación de Mujeres en Áreas Masculinizadas contempla una capacitación a las Jefaturas y equipo de trabajo, capacitación para las mujeres que ingresan a las distintas áreas, seguimiento el primer año y la participación en un programa de mentorías interno con mujeres mentoras con una mayor trayectoria en la compañía.

Belén Vergara, Planificadora de Mantenimiento, Canutillar





CHILQUINTA

Chilquinta imparte cursos de Instaladora Eléctrica Clase D para Mujeres de la Región de Valparaíso

Durante el último tiempo, el Grupo de Empresas Chilquinta, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE) de la Región de Valparaíso, y el organismo técnico de capacitación OTEC Aconcap, y mediante su franquicia tributaria, ha co-organizado el desarrollo de cursos de capacitación para instalaciones eléctricas domiciliarias, para vecinas de diferentes comunas de la región, con el objetivo de poder abrir un espacio de aprendizaje teórico-práctico que permita entregarles herramientas de desarrollo, que a su vez contribuyan a reducir la brecha de género existente en la industria energética, un entorno mayormente masculinizado, y también una forma de inserción laboral a la que puedan acceder en el rubro.

A la fecha, se han realizado 3 versiones, con una duración de 200 horas formativas por persona, contabilizando 71 mujeres participantes en total, 55 aprobadas y 39 certificadas como instaladoras eléctricas clase D, reconocidas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) a través de evaluación de competencias Chile-



Valora, donde las participantes han podido adquirir y fortalecer sus conocimientos en este tipo de infraestructura eléctrica, a quienes también se les hizo entrega de un kit básico de herramientas para que puedan comenzar a ejecutar tareas en este ámbito. Además, una vez culminada la evaluación del curso, los diferentes grupos de vecinas pudieron acceder a la certificación de la SEC, que les permite ejercer lo aprendido como instaladoras autorizadas.



En Valparaíso fueron parte de esta iniciativa 30 mujeres, de las cuales 20 aprobaron y 14 finalmente obtuvieron la certificación SEC. En Villa Alemana, se contabilizaron también 30 mujeres, siendo 25 las aprobadas y 19 las que adquirieron la certificación. Finalmente, en Colliguay, en Quilpué, fueron 11 mujeres de un grupo total de 41 participantes. Del total de mujeres, 10 concluyeron el curso y 6 lograron certificarse.

 **Energía Latina S.A.**
Propiciamos la participación femenina en áreas clave de la compañía



Entendemos que los equipos mixtos logran mejores resultados. Según datos del Ministerio de Energía se estima que lograr la plena igualdad de género contribuiría a la economía mundial en 28 billones de dólares para el año 2025, y 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.

Además, de acuerdo con la CEPAL la crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral.

Por lo anterior, hemos buscado incorporar mujeres a áreas que son clave para el desarrollo de la compañía y que han sido históricamente masculinizadas.

En 2021 incorporamos a nuestro Centro de Operación Remota a la primera mujer Despachadora en Chile, continuando en 2022 con la contratación de una Ingeniera Despachadora, además de mujeres en áreas estrechamente vinculadas al negocio, como Mercado Eléctrico, Desarrollo de Software y Desarrollo de Negocios, así también en áreas de apoyo, como Contabilidad y Tesorería, entre otras. Con ello, durante 2022 hemos aumentado la dotación femenina en la compañía de un 21% a un 23%.

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno.” Kofi Annan.



Heavenward

Participación e inserción laboral de las mujeres en el Sector Energía

Nuestro compromiso en Heavenward Ascensores S.A. ha sido y será, continuar incorporando mujeres en los cargos de Ayudantes y Técnicas de Ascensores.

Como esta labor ha sido históricamente de dedicación exclusiva de hombres, cambiarlo no ha sido fácil, sin embargo, desde hace ya más de 4 años tenemos convenios con colegios o institutos mixtos de formación técnica para reclutar desde las prácticas a mujeres que quieran incorporarse a trabajar en nuestro rubro, y de esta forma, puedan continuar su carrera laboral con nosotros como Ayudantes y posteriormente como Técnicas de Ascensores.

Al ser una carrera que no se dicta en ningún Instituto ni Universidad, hace varios años en Heavenward decidimos que nosotros seríamos los formadores de estos/as profesionales. Por tanto, en el año 2018 inauguramos nuestro Centro de Entrenamiento, donde capacitamos teórica y prácticamente a nuestros/as especialistas en Ascensores y Escalas Mecánicas.

Hemos terminado el año 2022 justamente con dos semanas intensivas de inducción para nuestros/as nuevos/as practicantes, quienes posteriormente comenzaron sus procesos de prácticas en terreno con nuestros/as maestros/as guías - técnicos/as con experiencia que están a cargo de la formación y enseñanza practica de estos/as alumnos/as.

A partir del 2023 comenzaremos a expandir, junto con ANESCO A.G. aún más la búsqueda de colegios/institutos mixtos de formación técnica, y esperamos continuar implementando esta bonita iniciativa a lo largo de años y siendo un aporte para la inclusión de mujeres en el sector energía.



Eje III. Trayectoria Laboral de las Mujeres



Comisión Chilena de Energía Nuclear - CCHEN

Mujeres Referentes en Ciencias Nucleares

Nuestros avances en materia de género, desde el 2020, se han ido consolidando y cada paso es una meta y cada meta un paso. Un paso que hemos dado considera la realización de un levantamiento de información con mujeres referentes en temas propios de nuestra institución. El 08 de marzo del 2022, se culminó parte de este trabajo con un evento presencial y protocolar dirigido a las familias de las homenajeadas y con la invitación vía streaming a la comunidad CCHEN.

En el Centro de Estudios Nucleares La Reina, en el mural de la “Energía Nuclear Creadora”, obra de arte realizada por el artista Eduardo Martínez Bonati en 1971, y en el cual se representa al hombre y mujer en igualdad de condiciones, se realizó la postura de tres placas de reconocimiento dedicadas a exfuncionarias destacadas de CCHEN (“Mujeres Nucleares”), relevando su aporte en la sociedad.

- Luz Chuaqui J., primera Analista de sistemas en interpretación de datos e imágenes.
- Lucía Mella M., primera Oficial de Protección Radiológica, rol que ejerció en la primera Puesta a Critico del Reactor de Experimentación Chileno N°1 (RECH-1), entre otros.
- Inés Pino N., quien inició las aplicaciones de técnicas isotópicas en Agricultura.



Actualmente se sigue trabajando en recopilar otras biografías para ampliar el muro de reconocimiento a mujeres que son referentes y lideresas en las ciencias nucleares, con acciones simbólicas como estas, que promuevan la igualdad de género y visibilicen su notable aporte.



Empresas Eléctricas A.G.

Módulo de Equidad Género y Diversidad en Diplomado de Empresas Eléctricas

En 2022 Empresas Eléctricas A.G. completó la 9na versión de su Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación, que contó con 37 alumnas y alumnos de diversas zonas del país, los que representaron tanto a empresas de distribución eléctrica, como a instituciones gubernamentales, ONG's y la academia.

Este Programa tiene como objetivo ofrecer una formación exhaustiva y multidisciplinaria enfocada en la adquisición de conocimientos y competencias, a nivel de post grado, en diversos fenómenos, jurídicos, económicos, regulatorios y técnicos, además de abarcar temas de medio ambiente, relaciones comunitarias, y otros relacionados con el sector.

37 ALUMNOS Y ALUMNAS SE GRADÚAN DE LA 9ª VERSIÓN DEL DIPLOMADO EN MERCADO ELÉCTRICO Y REGULACIÓN DE FUNDACIÓN EMPRESAS ELÉCTRICAS

Desde hace tres años incorporó el módulo “Energía, Género y Diversidad” con el fin de ampliar la visión de los estudiantes en esta temática. En este módulo se analiza la experiencia internacional sobre la materia, además de la situación a nivel nacional y en el sector energético. Finalmente, se revisan las acciones del Plan Energía +Mujer y la estrategia público-privada en materia de género y diversidad. Cabe destacar que esta temática fue incorporada como una forma deliberada para contribuir a la formación integral de los/as profesionales del sector.



El Director Académico del Diplomado y Director de Asuntos Públicos de EEAG, Juan Meriches, agradeció la participación del cuerpo académico conformado por 12 profesores/as expertos en sus ámbitos, a los/as egresados/as por su interés en aportar a la Transición Energética Justa desde sus ámbitos y posiciones, y manifestó su orgullo que más de 250 profesionales hayan participado a la fecha de este Programa, que es una iniciativa totalmente gratuita.



ENGIE Chile

**Tanto a nivel nacional como mundial:
el compromiso de ENGIE con la incorporación de más
mujeres en la industria**

Dentro de las iniciativas que ha implementado la compañía para alcanzar la equidad de género se encuentra el Programa Fifty - Fifty que establece metas claras de aquí al 2030.

ENGIE es una empresa líder en la transición energética y para cumplir su propósito se requiere innovación y que sus colaboradores formen parte de un entorno laboral que fomente la diversidad y la inclusión. Por ello, el grupo ha desarrollado una serie de acciones concretas entre las que se encuentra el Programa Fifty-Fifty.

“Hace más de dos años que lanzamos esta iniciativa a nivel mundial que tiene como objetivo principal lograr que de aquí al 2030 exista un 50% de presencia femenina en los cargos de gerencia, líderes, jefaturas y profesionales senior. Pero esto va mucho más allá de alcanzar un número en particular, se trata de una transformación cultural liderada por el sentido de la historia y ninguna organización debe dejar atrás a la mitad de la población. Si queremos que más mujeres se sumen a ENGIE, debemos generar conciencia, brindar oportunidades laborales necesarias, contar un espacio laboral adecuado y seguro y potenciar sus capacidades”, explica Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile.



A raíz de lo anterior, la compañía trabaja diariamente promoviendo la diversidad e inclusión al interior de la organización. Es así como se creó la Biblioteca Fifty-Fifty, una plataforma que cuenta con contenido y entrega recursos para abordar este compromiso; también se ofrecen cursos virtuales para todos los colaboradores, los cuales buscan resaltar la importancia de un entorno de respeto que fomente la igualdad profesional. Asimismo, se impulsan acciones tales como el abrir espacios a mujeres en carreras STEM a través de un plan de trainee y el desarrollo de su carrera profesionales, a nivel local e internacional.

Rosaline Corinthien, CEO de ENGIE Chile

Eje IV. Promoción del Liderazgo



Generadoras
de Chile

Generadoras de Chile A.G.

Mayor inclusión de mujeres en el sector eléctrico

Generadoras de Chile y sus 17 empresas asociadas son parte de 'Energía +Mujer' desde su formación porque tenemos un compromiso fuerte con la mayor incorporación de mujeres en el sector de energía, y en nuestro caso particular, en la industria de la electricidad. Este compromiso se ha traducido en una serie de iniciativas y capacitaciones internas, pero también en avances importantes en la incorporación de más mujeres a nuestro directorio y en nuestro equipo interno.

El directorio de Generadoras de Chile está presidido por María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile, quien junto a Rosaline Corinthien de Engie Chile y Victoria Salinas de Inkia Energía, son parte del directorio de la asociación desde sus roles de gerentas generales.

A ellas, se han ido sumando mujeres que representan a distintas gerencias dentro de sus empresas pasando por temas regulatorios, legales y comerciales: Paola Hartung de AES Chile, Paulina Basalto de Colbún, Claudia Onetto de Grupo Cerro, Fabiola Montecinos de Guacolda Energía, Soledad Salas de Innergex Chile, y Karol Oyaneder de Statkraft Chile.

Internamente, también hemos avanzado en la incorporación de más mujeres, pasando de una mujer en el equipo directivo el año 2018, a contar hoy, con tres directoras: Carolina Lathrop, directora de Comunicaciones; Carolina Pizarro, directora de Medio Ambiente, y Macarena Álvarez, directora de Asuntos Comunitarios y Buenas Prácticas. A estas directoras se suman al equipo la periodista Francisca Hidalgo y la ingeniera Teresa Vargas.



Sin duda, la incorporación de mujeres ha sido un avance en nuestras organizaciones, pero creemos que es un camino que necesitamos seguir recorriendo y en el que aún tenemos desafíos, especialmente en la inclusión de más mujeres en la construcción de nuestros proyectos y en las oportunidades de desarrollo local que estos puedan generar. Estamos trabajando firme por lograr una mayor equidad de género en proyectos de infraestructura, en particular del sector de energía, que se ubica entre los principales inversionistas después del sector minero y que liderará la reactivación este 2023.





SMARTCLARITY

Apostando por más talento femenino

Para 2022 en Smartclarity, desde que nos adherimos a la Mesa Energía +Mujer, hemos mantenido a firme nuestro propósito de avanzar en igualdad de género: buscando estar presentes en las actividades y volvernos promotores con nuestras actividades y cuando estamos en proyectos con nuestros clientes. En suma, estamos atentos participar, co-crear espacios y asumir los compromisos que nos trazamos año a año.

En 2022 nos propusimos integrar mujeres a todas nuestras actividades y no por que fuesen mujeres, sino que cada una pusiera sus capacidades y virtudes en función de alcanzar las metas y logros que nos trazáramos.

También emprendimos la maravillosa aventura de participar en la Feria Energía +Mujer y donde publicamos nuestras vacantes. Allí llegó Marcela Orellana, quien asumió como Analista de Eficiencia Energética y pronto empezó a lidera el proceso de reportes al balance energético nacional.

Para el equipo ha sido muy importante contar con la dedicación, entrega y método de Marcela y ponemos en valor todo lo que ella ha impactado al equipo. Estamos muy felices de contar con Marcela y apoyarla en este camino de la vida laboral, ya que es su primer trabajo y esto nos ha motivado a ser especialmente cuidadosos para que su primera experiencia sea bien recordada.

“

Vi la invitación en Instagram, en MujeresIngenierás a la 4ta Feria Energía Más Mujer y postulé. Envié mi cv y empecé un proceso muy rápido, acepté y llegué con muchas expectativas, pero que además es mi primer trabajo.

Me parece interesante que se le de visibilidad a las cosas cuando suceden. Muchas veces postulamos en ferias y ni si quiera te envían el mail de confirmación, y es super decepcionante. Así que me parece super esta idea de mostrar que en mi caso, sí funcionó.”

MARCELA
ORELLANA



**WORLD
ENERGY
COUNCIL**



**WORLD ENERGY COUNCIL
- CHILE**

Un centenar de mujeres preparadas para liderar la transición energética se reúne frente a La Moneda

Las cuatro generaciones que han cursado el programa de liderazgo femenino Women in Energy (de WEC Chile), se congregaron en la Plaza de la Constitución para visibilizar la gran cantidad de mujeres preparadas y dispuestas a colaborar y guiar los esfuerzos que demanda la transición energética local.

La actividad, que reunió a un centenar de profesionales de los sectores público, privado y la academia, y que han aportado al debate energético con una amplia diversidad de experiencias y visiones, contó con la participación del Ministro de Energía, Diego Pardow, quien relevó el trabajo que se realiza desde su cartera en materia de equidad de género.

El programa nació en mayo de 2019 bajo el alero de World Energy Council -WEC Chile y con el apoyo de Deloitte, en respuesta al escaso 23% de participación laboral femenina en el sector energético, porcentaje que disminuye notoriamente al llegar a los altos mandos.

“Hoy es un día especial e importante, donde logramos reunir a las 4 generaciones de Women in Energy WEC Chile a la fecha, para renovar el compromiso y el propósito de generar más y mejores oportunidades para las mujeres dentro de la industria de la energía”, señaló Soledad Herrero, Directora de Proyectos del capítulo local de WEC, recordando que la iniciativa también se gestó con el respaldo de la mesa Energía + Mujer coordinada por la cartera que hoy encabeza Pardow.

El Secretario de Estado expresó su agradecimiento a Women in Energy por su empuje e ir “corriendo esas barreras, rompiendo techos de cristal, que hacen que personas que por un tema cultural y que estaban predestinadas a jugar un rol hoy se sientan empoderadas a elegir sus propias opciones profesionales. La participación de las mujeres en el mundo de la energía no solo es un tema de justicia y de igualdad, también se relaciona con lo que le pedimos al sector: la energía es responsable de que doblemos la esquina en términos de cambio climático para nuestra sobrevivencia como especie y para eso necesitamos creatividad e innovación, la que florece en ambientes diversos en términos de historias de vida, profesionales y de género”, señaló.

“¿Cómo llegamos hasta acá? Alguien nos contó su experiencia, leímos del programa o, simplemente, vimos una foto. Caminos hay varios, pero convergen en un factor común: a todas nos hizo sentido. Por eso postulamos con entusiasmo, y esperamos ansiosas la respuesta para ser parte de lo que desde un inicio contó con un objetivo claro: darnos herramientas para lograr la mejor versión de cada una”, relató la actual embajadora de Women in Energy, María Constanza Villalón, quien se desempeña como Business Development PMO en AES Andes.



En 2022, y por segundo año consecutivo, Women in Energy, que también recibe el apoyo de ENGIE Chile, Siemens Energy y Transelec, recibió más de 150 postulaciones para participar en las capacitaciones que entrega esta iniciativa, lo que manifiesta el interés creciente de mujeres por involucrarse y liderar los cambios necesarios en la industria energética que la hagan más sustentable.

“Quisiéramos tenerlas a todas participando en el programa. Esperamos algún día poder acoger a un número más grande de aspirantes. Por lo pronto, podemos decir que habrá una 5ta versión en 2023, y eso es gracias al impacto que está generando, no solo en nuestra industria energética local, sino también el interés que ha despertado en otros capítulos de WEC alrededor del mundo, donde se está estudiando replicar esta iniciativa que tantos beneficios ha traído para las más de 100 mujeres en Chile que ya se han vinculado a Women in Energy”, explicó María Trinidad Castro, Directora Ejecutiva del Consejo Mundial de la Energía en el país.

Mientras más mujeres, mayores las ganancias

Según un estudio del Peterson Institute for International Economics, aquellas empresas que tienen más ejecutivas en sus gerencias y directorios obtienen mayores ganancias.

El análisis, que indagó en cerca de 22 mil compañías de 91 países, demostró que el desempeño de las firmas mejora notablemente cuando hay más mujeres en posiciones de liderazgo: las empresas que tienen al menos un 30% de presencia femenina en altos cargos, logran un 15% más de utilidades.

Eje V. Igualdad Salarial



GRUPO CERRO

Programa Together We Can: Hacia la “brecha cero”

La industria de energía, según las últimas cifras, cuenta con menos de un 30% de mujeres, existiendo grandes brechas en la participación de personal femenino tanto en cargos directivos como operativos.

Grupo Cerro, ante ese escenario, se ha propuesto tratar de revertir esas cifras, aumentando la participación laboral de mujeres en la organización y en el entorno más próximo, e incrementando el porcentaje de estas en cargos de mayor toma de decisiones.

Durante 2022 cumplimos dos hitos relevantes que nos llenan de orgullo. El primero de ellos es que la reducción de la brecha salarial en nuestra organización se redujo a menos de 1% entre hombres y mujeres por nivel.

El segundo es que nuestro Comité Ejecutivo está compuesto por tres mujeres, logrando ser paritario. Mujeres capaces y reconocidas en la industria, sin una cuota fijada, sino que dando espacio a sus habilidades y trayectoria.

También hemos incentivado la capacitación y contratación de mujeres, tanto de trabajadores directos, como también de los indirectos, en las fases de construcción y operación de nuestros proyectos.

Hemos logrado implementar una gobernanza al interior de la organización, denominada Comité de Género, encargada de dirigir y llevar a cabo dichas acciones, estrategia que hemos denominado “Together we can”, y que reúne una serie de iniciativas que apuntan a cumplir con los compromisos y las metas asociadas.



Descripción generada automáticamente De acuerdo con el diagnóstico inicial de ONU Mujeres, donde medimos distintos aspectos, referidos al tema de Equidad de Género, de manera transversal en la organización y en los distintos eslabones de la cadena de valor, tuvimos un resultado de un 60%, lo que si bien es positivo demuestra que queda mucho por hacer.



Ministerio de Energía

Creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos

El año 2022 se actualizó la Política Energética Nacional (PEN), instrumento que propone al ecosistema energético diversas metas país para aportar en la acción climática alcanzando la carbono neutralidad de la matriz energética nacional, pero también otras para promover un sector más diverso e inclusivo.

Una de ellas, quizás la más relevante por su impacto estructural, generando empleos de calidad y justos, es “Lograr Igualdad de Remuneraciones en los Organismos Públicos y Privados del Sector Energía” (2040), y se adicionan otras sustantivas como “Lograr Paridad en Cargos Directivos” (2040), así como impulsar que el “100% de las Empresas Medianas y Grandes del Sector cuenten con Políticas de Equidad de Género” (2030), todas, medidas coherentes con los estándares, exigencias internacionales y la agenda legislativa que se discute actualmente en Chile.

La manifestación concreta y deliberada por avanzar en lograr esta ambición, articulando esfuerzos y procurando alianzas para lograr los objetivos, con miras a contribuir en una Transición Energética Más Justa y Sostenible, fue la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, cuyo lanzamiento oficial contó con la presencia de autoridades y diversos representantes del sector energético, empresas, instituciones y gremios adherentes de la Mesa Público-Privada “Energía +Mujer”, comunidades LGTBQA+ y pueblos indígenas.



En esa perspectiva, y con el objetivo de alcanzar igualdad de condiciones laborales, y de paso, más oportunidades para las mujeres en los territorios del país fortaleciendo

la descentralización de capacidades, durante el año 2022 se conformaron las primeras “Mesas Regionales de Género y Derechos Humanos” contando con la participación de empresas e instituciones regionales vinculadas con el desarrollo del sector energético, y durante el año 2023 se espera conformarlas en el resto de las regiones contando con la asistencia técnica de la Oficina de Género y Derechos Humanos.

Al cierre de 2022, y a propósito de la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos y del trabajo progresivo y colaborativo desarrollado hasta la fecha (a partir del Plan de Acción Público-Privado para sumar más mujeres a la industria energética, en su 3er año de implementación) el Ministerio de Energía obtuvo el 1er Lugar del

“Organizational Leadership Award”, reconocimiento otorgado por Equality in Energy Transitions Initiative, en el marco del Clean Energy Ministerial (CEM 13), realizado en la ciudad de Pittsburgh, Estados Unidos, el que fue recibido por el Ministro de Energía Diego Pardow.



Eje VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Pacific Hydro Chile **Generando Ambientes de Trabajo de Calidad & Impulsando Programa de Mentoring**

Sin duda para Pacific Hydro Chile este 2022 fue un gran desafío. Volver al trabajo presencial, de forma híbrida fue primordial para seguir potenciando nuestro compromiso con la salud mental y bienestar.

Diseñar políticas de flexibilidad para mantener el compromiso y coherencia con nuestros valores en este nuevo escenario fueron claves para fortalecer nuestra cultura, la que tiene en el centro a nuestros 121 trabajadores para que logren un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Comprometidos con la salud y bienestar integral de nuestro equipo, durante el 2022 se realizaron talleres de salud mental para todos/as los/as colaboradores sobre parentalidad positiva, autoconocimiento y autocuidado con el objetivo de promover herramientas de autoconocimiento y una autoestima positiva, buscando potenciar cambios positivos en el día a día, que fortalezcan el bienestar personal.

Al finalizar el año recibimos el primer lugar de la categoría de empresas Pyme (empresas con hasta 199 empleados) en el ranking "Integrar vida personal y trabajo mejores organizaciones 2022", que realiza la Fundación Chile Unido y El Mercurio. Este logro implica un reconocimiento a las diversas acciones, beneficios y programas implementados para construir ambientes de trabajos que promuevan el bienestar integral y conciliación de vida personal y laboral.

Cabe mencionar que, nuestra compañía cuenta con una política de flexibilidad laboral, implementada hace 10 años, la cual redujo la jornada laboral a 40 horas, una política corporativa de diversidad e inclusión, políticas de maternidad/paternidad que incluyen bonos para el pago de sala cuna, coaching luego del postnatal para promover la reintegración de las mujeres al trabajo y extensiones al permiso de postnatal para padres de hasta 10 días. Y a todo esto, se suma la política de vacaciones que tiene la compañía, que incluye el cierre de las oficinas entre Navidad y Año Nuevo y el beneficio de extensión a 20 días de vacaciones anuales.

Programa de Mentoring

En Pacific Hydro uno de nuestros valores centrales es la diversidad e inclusión. Forma parte de nuestra forma de trabajar y lo definimos como la aceptación y respeto de las diferencias individuales, con el objetivo de entregar oportunidades de aprendizaje, crecimiento, desarrollo tanto personal como profesional a todo el equipo.

En esta línea, durante 2022 desarrollamos el Programa de Mentoring con enfoque de género, una iniciativa innovadora para avanzar en la equidad del sector. El mentoring es una relación de aprendizaje mutuo (dupla mentor y aprendiz), cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de habilidades y conocimientos que potencien la carrera del trabajador. Este año incluyó enfoque de género en la construcción de las duplas internas. En un mundo masculinizado como es la energía, donde hay pocas mujeres y en la mayoría en áreas de soporte, es importante que las mujeres se involucren en el negocio y que los hombres del mundo más “duro” fortalezcan sus habilidades blandas. El programa permitió conocer la realidad del otro, romper estereotipos, aumentar la empatía y la cooperación entre compañeros de trabajo.



Cabe destacar, que PHC ha participado en las todas las versiones del Women in Energy. El año pasado Carolina Cisterna, ingeniera de Planificación Comercial se convirtió en la cuarta embajadora de la 4ta generación del programa. El programa es clave para potenciar a nuestras trabajadoras mujeres y que adquieran herramientas concretas que les permitan un mayor crecimiento y desarrollo de carrera, junto a construir redes de apoyo dentro del sector. El año 2022 recibimos la visita de todas las integrantes de la 4 generación del Women in Energy para conocer las centrales hidroeléctricas de pasada Coya, la más antigua en funcionamiento en el país, y Chacayes.



En Pacific Hydro, todo comienza con nuestros valores. Definimos la Diversidad como “Cada uno Suma”, porque entendemos que la energía de todas las personas puede potenciar un mundo más limpio y 100% renovable.

Eje VII. Violencia, Salud, Seguridad, Higiene



Comunidad Mujer

Seminario #25N: "Hoy más que nunca, empresas por una sociedad libre de violencia de género"

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, Comunidad Mujer, institución colaborada de la Mesa Energía +Mujer desde sus inicios, convocó a un encuentro para dialogar y colaborar en torno a una de las dimensiones más dolorosas de la desigualdad de género y, aun así, la más desconocida o innostrada en el mundo del trabajo: la violencia de género.

Porque creemos firmemente en la colaboración público-privada y en las alianzas virtuosas, bajo el lema "Hoy más que nunca, empresas por una sociedad libre de violencia de género" y con el patrocinio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Unión Europea, reunimos a los principales representantes del mundo del trabajo -autoridades de gobierno, organismos internacionales y representantes del mundo empresarial y sindical-, quienes aportaron perspectivas sectoriales sobre la violencia de género en el marco de los desafíos actuales para la participación laboral de las mujeres y sobre el proceso de ratificación del convenio 190 de la OIT.

Las empresas ABB Motion, BHP, EDP Renewables Chile y Natura &Co, compartieron sus experiencias y herramientas de gestión, postulando un rol activo del sector empresarial en la materia.

En el ámbito del trabajo, la violencia de género adopta las formas de acoso sexual y acoso laboral y fuera de él, la violencia doméstica y de pareja. Todas tienen efectos en el empleo, comportan riesgos financieros y psicosociales, impactando en la productividad, el clima laboral, la seguridad, la salud y el bienestar personal. Por ello, necesitamos avanzar, renovando esfuerzos e innovando, para contribuir a erradicar este flagelo que afecta desproporcionadamente a las mujeres.



Revive el seminario completo en: www.youtube.com/watch?v=ij0Rws1YT2w

Revisa las principales medidas de acción de las empresas en: comunidadmujer.cl/seminario-comunidadmujer-las-empresas-hacen-frente-a-la-violencia-de-genero-y-adoptan-medidas/

Eje VIII. Gobernanza



Asociación Chilena de Energía Solar (ACESOL)

Primera presidenta mujer en la ACESOL

Como una muestra tangible en el avance de las mujeres a posiciones de liderazgo en el sector energético, dando cuenta de su evolución hacia una industria más inclusiva, y tras 15 años de historia del gremio, Bárbara Yáñez Barbieri fue elegida como la primera mujer Presidenta del Directorio de la Asociación Chilena de Energía Solar AG. (ACESOL) para el período 2022-2024. Bárbara es Máster en Ingeniería Ambiental y Gerenta General de SUSTENTAMBIENTE. Además, es socia y directora de la Constructora ODAP y directora de RST Residuos.



La Presidenta de ACESOL A.G. ya había sido distinguida el 17 de marzo de 2022 como “Mujer Destacada en la Industria Solar” en el marco del Aniversario número 15 del Gremio, instancia que contó con la presencia de más de 200 invitados/as, donde además se destacó el relevante aporte de las mujeres a la industria solar y sus avances en materia de políticas de paridad e integración.

En la ocasión, Marcela Punti, Gerenta General de ACESOL en el periodo 2016-2021, y actual Directora de Asuntos Corporativos, pionera y promotora de la inclusión de más mujeres a este sector, hizo una reseña sobre los desafíos gremiales en materias diversidad con miras a una Transición Energética Justa.

En la oportunidad también fueron reconocidas por su trayectoria otras cinco destacadas mujeres del sector solar: Katerine Hoelck (Rockville), Susana Morales (Mainstream), Celina Wang (Huawei), Aline Cardoso (SMA), y Teresita Vial Villalobos (Directora ACESOL).

Mujer destacada en la Industria Solar





Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados (ACENOR A.G.)

Sentando las bases para un trabajo de largo aliento

La Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados (ACENOR A.G.) realizó un cambio en su propósito poniendo el énfasis en poner al usuario en el centro de la transición energética para lograr un Chile más sostenible. En este contexto definió que uno de sus valores está en la promoción de los criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza) en el sector energético.

En 2022, y luego de analizar diversas acciones junto con la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía para cumplir con esa ambición, y de paso, planificar nuestros pasos hacia adelante, nos pusimos en marcha.

ACENOR patrocinó la realización del Primer Encuentro de Vinculación Laboral Femenina para Minería y Energía, Talento Mujer, el que se desarrolló en EXPONOR. Durante tres días de actividades varias delegaciones de mujeres pudieron recorrer la exhibición e interactuar con las empresas expositoras adheridas a la iniciativa, además de reunirse con diferentes redes de mujeres en un evento de networking y conocer las ofertas laborales y programas de atracción de talento. Junto con ello, también participaron en conversatorios para acercar soluciones a los desafíos de la industria, específicamente en la incorporación de más mujeres.

Siguiendo esta línea, la asociación que representa a los clientes libres también apoyó en la difusión -tanto en redes sociales como entre sus socios- de la 4ª versión de la Feria Laboral Energía +Mujer, y tuvo una activa participación durante la jornada.





Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento, ACERA A.G.

Acera realiza nutrida agenda 2022 impulsando la Equidad de Género

Mes de la Mujer

Parte fundamental de los pilares estratégicos de ACERA es la equidad, diversidad e inclusión, y apoyar la incorporación de más mujeres en la industria energética, es así como, en una nueva conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, la Directora Ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas, participó durante todo el mes, en distintas instancias de conversación en torno al rol de las mujeres y los desafíos que quedan por delante.

La primera de ellas fue el Webinar “Mujeres de Tarapacá con Enfoque de Género y Transición Energética” organizado por la Asociación de Industriales de Iquique y la Seremi de Energía de Tarapacá.

Luego, fue invitada la invitada central del Conversatorio de Conmemoración del 8M organizado por ISA Interchile en donde Ana Lía compartió su experiencia y desarrollo en la industria y los desafíos a los que se ha enfrentado en su carrera. Participó también del Webinar “Más Mujeres para el Hidrógeno Verde” organizado por GIZ, en el que se hizo énfasis en aumentar la presencia de mujeres en la industria, mediante las experiencias de destacadas representantes del sector.

En el marco de este mes de promoción de la Igualdad de Género, fue parte también del Webinar organizado por RedEG “Más mujeres, liderazgo e innovación para un nuevo futuro”, junto a mujeres científicas y emprendedoras de la región del Biobío en torno a la Economía Circular y soluciones para las industrias.

Posteriormente, se sumó al Panel “Desafíos Globales en la industria de las energías renovables” realizado por el Women Economic Forum (WEF Chile). Para finalizar, con una exposición en el “Net Zero Future: Challenges in Chile and UK & Ireland” organizado por IEEE PES Women in Power.

Graduación de Programa de Mentorías en Energías Renovables para mujeres STEM: se cierra con visita a planta solar en Calama

Con el propósito de abrir paso a nuevas generaciones de mujeres en industrias masculinizadas es que nació el HUB EDGI Antofagasta, liderado por el bloque renovable, impulsado por ACERA y sus empresas socias ACCIONA Energía, Cerro Dominador y X-ELIO, y generado por RedEG, contando además con el patrocinio del Ministerio de Energía, en el marco del Plan Público-Privado Energía + Mujer.



El evento realizado en la planta solar fotovoltaica Usya de ACCIONA Energía, ubicada en Calama, abrió con un saludo del Subsecretario de Energía, Julio Maturana, quien enfatizó la importancia de apoyar este tipo de iniciativas, que van en línea con el trabajo que quiere impulsar el ministerio. Por su parte, la directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas, resaltó la importancia de seguir abriendo caminos a las mujeres en el mundo de la energía. “Es necesario que profundicemos como sociedad en temas como la corresponsabilidad y el equilibrio entre trabajo y familia. Necesitamos hacer un cambio de paradigma cultural y de justicia, porque el desarrollo de un perfil capacitado en temáticas áridas necesita muchas horas de formación y dedicación”, señaló.

Este HUB fue el primero que realiza ACERA, como acelerador de soluciones y acciones transformadoras a nivel nacional, donde diversos actores se unieron para implementar iniciativas de alto impacto y dar respuesta a desafíos y desigualdades.

ACERA promueve Implementación de Norma sobre Igualdad de Género y Conciliación

A través de una charla para sus socios, se presentó la experiencia de AES Andes, firma socia de ACERA y primera empresa del sector energético en certificarse bajo la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

La Directora Ejecutiva de ACERA A.G., Ana Lía Rojas, aseguró que “la certificación de AES Andes viene a reforzar las claves de un proceso y desarrollo responsable en materia de diversidad e inclusión. Promueve un compromiso, desarrollo y bienestar para las personas que la integran y permite generar acciones para una mejora continua

en igualdad y conciliación. Esperamos seguir avanzando con acciones concretas en esta materia en nuestra industria”.

En tanto, Carla Requena, Directora de Recursos Humanos de AES Andes, sostuvo que “en la práctica, con la implementación de esta norma nos hacemos cargo de manera transparente en la rendición de cuentas de los impactos sociales y ambientales, así como de la evolución de los aspectos jurídicos en materia de igualdad de género y conciliación”. En cuanto a la experiencia en la implementación, la ejecutiva comentó que “un aspecto fundamental para convertirnos en la primera generadora del país en obtener esta certificación fue el compromiso concreto de la primera línea de la organización”. Agregó que “luego de esto creamos un comité de género en áreas transversales como pilar del sistema de gestión de igualdad y conciliación; la implementamos de prácticas que fomentan ambientes gratos y sin discriminación, junto a una mayor presencia de mujeres en cargos de tomas de decisión y en equipos de trabajo”. Esto se traduce en que la planta laboral de la compañía está compuesta actualmente por un 17% por mujeres, prácticamente el doble de lo que era en junio de 2019, es decir, 8,5%, mientras que un 27% de los liderazgos se explican por mujeres.

Por su parte, Ana Olivos, Gerenta General de Humana Consultores -entidad que acompañó a AES Andes en el proceso de certificación- explicó que las principales consideraciones que deben tomar las empresas y sus equipos al momento de iniciar este compromiso tiene que ver con los cambios culturales en materia de género y la diversidad como herramientas.



La Norma Chilena 3262 entrega orientaciones y herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Está basada en cuatro pilares: igualdad de género, equidad de género, conciliación de la vida familiar, laboral y personal y corresponsabilidad.



Empresa Nacional del Petróleo

Las Mesas que impulsan la Diversidad, inclusión y equidad de género en Enap

Un importante hito se vivió durante el mes de octubre 2022, gracias a la constitución e inicio de sesión de las “Mesas de Trabajo de Diversidad e Inclusión y Equidad de Género”, conformada por representantes de la administración y de las y los trabajadores de las Unidades de Negocio en Chile.

Esta instancia está a cargo de velar por la implementación del Programa que contamos como empresa en estas materias, permitiendo generar una transformación cultural que nos lleve a construir una compañía en la que todas y todos nos sintamos aceptados, respetados y valorados.

Las Mesas tienen entre sus funciones asegurar el cumplimiento de los compromisos contenidos en las Políticas de Diversidad e Inclusión y de Equidad de Género, reportando sus avances a la Gerencia General. Deben, asimismo, analizar las brechas detectadas en estos ámbitos, para evaluar su impacto a nivel corporativo y patrocinar aquellos cambios que se requieran a nivel organizacional, tanto en temas organizacionales, como de procedimientos y políticas internas.

A continuación, se mencionan nuestras mesas de trabajo en las distintas unidades de negocio:

→ Mesa Corporativa de Diversidad e inclusión

Mesa Local Refinería Biobío



Mesa Corporativa



- Mesa Local Refinería Aconcagua
- Mesa Local Refinería Biobío
- Mesa Local Casa Matriz
- Mesa Local DAO
- Mesa Local Enap Magallanes

Mesa Local Refinería Aconcagua



Mesa Local Dirección Almacenamiento y Oleoducto DAO



Mesa Local ENAP Magallanes





GRUPO IMELSA

Una Hoja de Ruta Ambiciosa: los equipos mixtos son mejores

Es nuestro segundo año como parte del Plan Energía +Mujer. El 2022 vivimos una nueva transformación focalizándonos más en la energía que entregamos a los clientes y colocándolos en el centro. Ese foco nos abrió posibilidades de estar más conectados con el ecosistema y con ellos potenciar más el rol de mujeres como parte de la transición energética. De los hitos más relevantes 2022 destacamos:

Paridad & Gobernanza

- Cerramos el año con un promedio de 8% entre las empresas que conforman Grupo IMELSA (IMELSA, IMELSA ENERGÍA, ELECTRIFICA). En obras los indicadores fueron: el 33% de la administración del proyecto La Ruca son mujeres, y el 42% de Prevención y Medio Ambiente de IMELSA son mujeres.
- Mantuvimos la composición de los Comités Estratégicos, para que tuvieran al menos 1 mujer o idealmente paridad de género que se alcanzó en el Comité de BIEN ESTAR.
- Como ya habíamos ajustado nuestras Políticas y Procedimientos de Inclusión & Diversidad & Equidad, Política de Acoso Laboral, Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación en el 2022 nos focalizamos en difundir y en cambiar el lenguaje comunicacional colocando más acento en la inclusión de las mujeres tanto en lenguaje como en imágenes.
- Se mantuvo la Comisión de Equidad dentro del Comité de BIEN ESTAR para realizar el plan, monitoreo, control, seguimiento y evidencias. Además, ese equipo de mujeres es quienes lideran las mesas de trabajo con las mujeres, impulsan las acciones, comunicaciones y participan en las actividades del Programa Energía + Mujer y en el Programa de WIE de WEC, hoy como embajadoras.

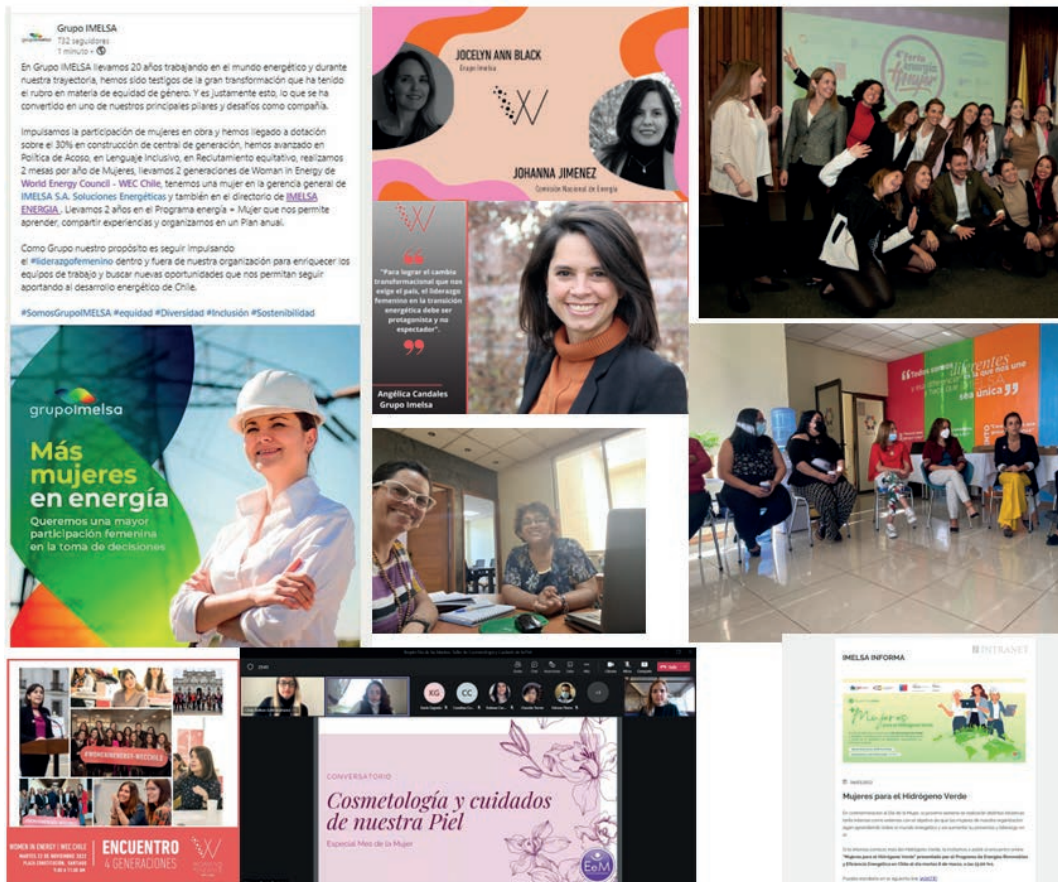
Promoción de Liderazgos

- Promovimos la formación de mujeres a través de conversaciones en 2 mesas de trabajo en el año, una de ellas en el 8M con el apoyo de las mujeres de World Energy Council (WEC Chile); también cursos especiales para mujeres

y, por primera vez, hicimos Mentorías entre colaboradores/as teniendo una pareja de mentora y mentee.

→ Fomentamos la participación de mujeres en prácticas, pasantías y memorias. De 11 personas entre pasantes, practicantes y memoristas, 5 fueron mujeres, una de ellas fue contratada. También hubo movilidad interna entre áreas y cargos de mujeres, y por segundo año estuvimos en la Feria Laboral de Energía Más Mujer.

→ Nos mantuvimos por segundo año en WEC Chile representados por dos mujeres, la gerente general Rosa María Villagra y Jocelyn Ann Black. Esta última también entró en posición paritaria como representante de ACEN, Asociación de Comercializadores, en el órgano de la sociedad civil COSOC.



→ Por segundo año consecutivo tuvimos una mujer en el Programa Women in Energy de WEC. Angélica Candales fue seleccionada y en el 2022 participó en la 4ta generación. A su vez, la seleccionada de la 3era generación del Programa, Jocelyn Ann Black, se graduó como embajadora de WIE.

Conciliación & Trabajo

→ En nuestras Política de Teletrabajo incluimos más flexibilidad para que las mujeres pudieran teletrabajar en especial en momentos en que los niños no están en el colegio. Además, fomentamos la corresponsabilidad, con dos acciones dentro de la Política de Compensación.

→ Se hizo visible nuestro compromiso con la equidad, en comunicaciones internas y externas, en prensa y redes sociales. Dimos más visibilidad a las mujeres de nuestra empresa quienes comenzaron a tener un rol más activo de vocería en los liderazgos femeninos para la transición energética.

→ Las obras tuvieron contratación de mujeres y muchas de ellas, locales, promovidas por alianzas con organizamos como OMIL. Las mujeres recibieron la visita en más de una ocasión, de la gerente general de IMELSA y representante para el Grupo IMELSA Rosa María Villagra, quien las animó y empoderó a través de su experiencia. En obra el aporte de las mujeres fue en lo técnico y también en crear y mantener un buen ambiente laboral, ideando y liderando actividades tales como: amigo secreto en la obra, despedida de cuadrillas, y reconocimientos





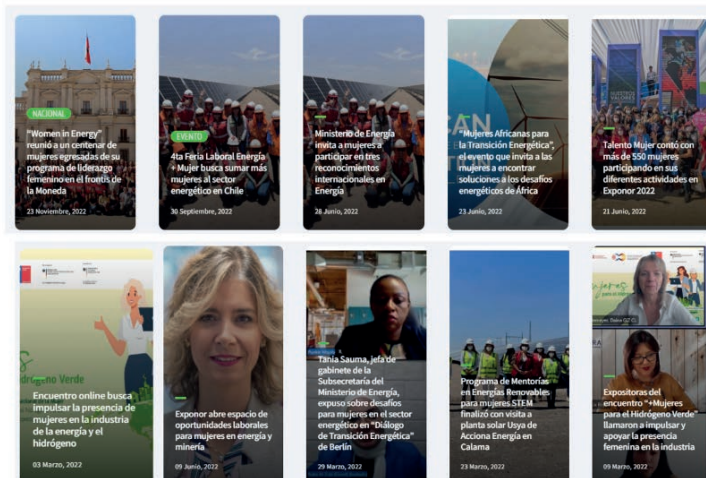
H2News

La relevancia de comunicar y co-crear

La incorporación de la mujer en los ámbitos de la vida pública ha sido una gran transformación en los últimos años en nuestro país. La Plataforma Multimedia H2News desde su inicio en abril 2022, se ha comprometido con incorporar y reconocer a mujeres en el sector del hidrógeno verde.

Para apoyar este principio, hemos abierto también el espacio Mujeres en Hidrógeno Verde en la página de la plataforma, donde entregamos tribuna y promocionamos a las profesionales que han tomado el liderazgo en este tema. También, la dirección de H2News es liderada por una mujer profesional que es miembro de Women in Green Hydrogen, agrupación internacional que cada vez más une a mujeres en el mundo dedicadas al hidrógeno. H2News ha comenzado a liderar la opción de abrir un capítulo de Women in Green Hydrogen Latam, para lo cual estamos en gestiones para lograr la aprobación.

H2NEWS tiene la visión que las mujeres cumplen un rol relevante aportando al mundo de los negocios de forma activa, participativa y elocuente, además de motivar la igualdad de género que consideramos es clave para lograr la transición hacia un mundo más inclusivo y verde. El hidrógeno será clave en la economía del futuro que hará de Chile una potencia, pero este futuro debe ser con más mujeres liderando en todos los ámbitos. Ya no hay duda de ello.





POLUX Comunicaciones

**Una iniciativa de Pólux Comunicaciones Girl Power:
Programa radial que busca visibilizar los liderazgos
femeninos del sector energía**

En la actualidad, sólo un 23% de la fuerza laboral del sector energía y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales, según señala un estudio del Ministerio de Energía. Las cifras poco alentadoras, sumado al impulso acelerado y profundo que vive Chile con respecto a la participación de la mujer, dan origen a “Girl Power”, un programa de conversación donde se busca visibilizar los liderazgos femeninos en industrias masculinizadas.

El programa, que tiene como objetivo profundizar en temas clave de la industria energética, pero exclusivamente en voz de mujeres, es una iniciativa de Pólux Comunicaciones, la primera y única agencia de comunicaciones en Chile dedicada exclusivamente a temas de energías limpias, sustentabilidad y equidad de género. “Girl Power” es un tremendo desafío. Es muy motivante poder contar con un espacio técnico destinado exclusivamente a mujeres, instancia que generalmente se les entrega a los hombres.

En ese sentido, el programa tiene un elemento diferenciador. No buscamos profundizar en las barreras y brechas de género existentes, si no que efectivamente abrir un espacio para destacar el gran trabajo de muchas mujeres que hoy están liderando la industria”, señaló la periodista Fernanda Varela, conductora del espacio.

“Girl Power” es patrocinado por el Ministerio de Energía y se transmite todos los jueves desde las 15.30 horas (Chile) a través de la plataforma www.txspplus.com.



Revista Electricidad

Cómo el talento femenino contribuye al sector energético

Revista Electricidad ha sido un importante aliado estratégico abriendo espacios para comunicar sobre los temas más relevantes del sector energético con perspectiva de género.

En esta publicación de carácter mensual y de alcance nacional e internacional, actualmente en formato digital, se han incluido una serie de noticias e información a una amplia audiencia. Es así como el ecosistema energético ha podido conocer a una serie de mujeres que se desempeñan en esta industria y el enorme aporte que realizan en su beneficio. Además, se ponen en valor las oportunidades de futuro que las diversas áreas de desarrollo y/o los mercados emergentes les ofrecen a las mujeres, como el del hidrógeno verde, la eficiencia energética, etc.

Las entrevistas a destacadas referentes del sector, o la comunicación sobre los nombramientos de mujeres a niveles gerenciales cuando ellos se dan, son acciones

Entrevista Central

ROSA RIQUELME:

“Pondré énfasis en que nuestros programas aporten a un nuevo modelo de desarrollo sostenible”

Conversamos con la nueva Directora Ejecutiva de la AgenciaSE sobre los ejes que tendrá su gestión al frente del organismo y de las iniciativas que este impulsa actualmente, orientadas a fomentar la eficiencia energética, la electromovilidad y el hidrógeno verde.

que contribuyen al debate y proponen soluciones innovadoras a los desafíos de futuro.

¿Cuáles son los objetivos que se ha planteado en su gestión?

A través de nuestros distintos líneas trabajamos por el bienestar de todos los que habitamos nuestro país. Eso pasa por mejorar la calidad de vida de las personas y sus comunidades y también por lograr mayor productividad y sostenibilidad en nuestra economía, con énfasis en el sector empresarial, industrial y pequeño. Todos nuestros programas tendrán ese foco, es decir, apoyar con todas nuestras acciones a que las comunidades y las personas de los diversos rincones del país se sientan parte y también sientan que están aportando en los objetivos de la transición energética justa.

Además, pondré énfasis en que nuestros programas aporten a un nuevo modelo de desarrollo sostenible y respetuoso por el entorno. Esas, impulsando el mercado de servicios energéticos y apoyando el despliegue de tecnologías más limpias.

Todos nuestros programas tendrán el foco de apoyar con nuestras acciones a que las comunidades y las personas de los diversos rincones del país se sientan parte y también sientan que están aportando en los objetivos de la transición energética justa”.

ROSA RIQUELME

16 | Nº 360 | Agosto 2022 | www.electricidad.cl

Entrevista Central

En mi rol, la AgenciaSE es un actor clave como ejecutor de las políticas públicas del Ministerio de Energía. Uno de mis objetivos es que esta institución cumpla con ello y se transforme en un espacio de excelencia en la gestión y ejecución de proyectos, con uso eficiente de los recursos, contribuyendo así a la ejecución de política pública y a su vinculación con los diversos actores del sector.

También me interesa que, como institución, podamos generar información para la toma de decisiones. En la AgenciaSE probamos y creamos estrategias de intervención múltiples, más creativas y que cohesen tener un valor público, en la medida que somos capaces de traspasar el conocimiento y generamos los distintos actores del ecosistema podemos impactar aún más con nuestros programas.

Aceleradora H2V

Sin duda, el hidrógeno verde (H2V) es uno de los ejes principales que están marcando la pauta del sector energético. En este ámbito, la AgenciaSE y la institución de Energía impulsan una iniciativa orientada a apoyar instituciones y empresas que están explorando el uso de hidrógeno en proyectos piloto de transporte y movimiento de carga dentro de sectores productivos, en procesos industriales y en sistemas de transporte/generación de electricidad.

¿En qué etapa de proceso se encuentran el proyecto de Aceleradora H2V?

Suena una muy buena experiencia en la primera versión de la Aceleradora de H2V. Trabajamos con 10 instituciones en el

www.electricidad.cl | Agosto 2022 | Nº 360

Columna de Opinión

Por Marta Cabeza Vargas
Superintendente de
Electricidad y Combustibles

Proyectos como Kimal-Lo Aguirre son estratégicos para el sistema eléctrico

AL EXAMEN DE CARGO DE SUPERINTENDENCIA, lo primero que visualizo me fueron tres desafíos. El primero fue el que nos mandaba la ley, que es que las personas cuenten con servicios energéticos ágiles y de calidad, mandato que cobra fuerza para nosotros que la hacemos entre el usuario y las empresas que le entregan los energéticos sobre ser, cada día, más estrecha.

En ese sentido, estamos desarrollando una academia investigativa a los procesos de facturación de las empresas eléctricas, para hemos recibido reclamos y denuncias por boletines que no han llegado o que contienen errores. Por lo mismo, el llamado a las compañías es a mejorar sus procesos, para que la ciudadanía pueda recibir la confianza en los servicios energéticos que recibe, sobre todo, considerando que hoy en día hay un mayor uso de equipos electrónicos y electrónicos dentro de nuestros hogares.

Un segundo desafío es que el usuario tenga las mejores respuestas del Estado, en tiempo y forma, de manera tal que reciba un servicio de excelencia. Para eso se requiere agilizar los sistemas con los que se cuenta la SEC, que son sistemas robustos y basados en la tecnología. Sin embargo, los tiempos en que estos procesos sean cada vez más ágiles, siempre en beneficio de la ciudadanía.

Y a tercer reto es continuar con el fomento de las energías renovables y, tal como lo ha planteado el ministro de Energía, Diego Parlow, hay un requerimiento país, de trabajar hacia la descarbonización. En esa dirección, la SEC tiene un mandato claro, que es contar con procesos transparentes y ágiles que faciliten el ingreso de nuevas fuentes energéticas al sistema y así se pueda cumplir con esta meta país.

Desde la SEC contamos con nuestra unidad de Concesiones Eléctricas, que es la encargada de verificar que los nuevos proyectos eléctricos cumplan con la normativa vigente, área que está en proceso de aumento de su dotación, para dar mayor cobertura a iniciativas como la nueva línea de transmisión Kimal-Lo Aguirre, proyecto que es estratégico y que servirá a fortalecer y robustecer el sistema eléctrico de país.

En el caso de Kimal-Lo Aguirre, se trata de un proyecto relevante, que viene con una tecnología de corriente continua y con dos subestaciones de polos convertidores. Como SEC, ya hemos estado revisando la normativa que regula la construcción de este tipo de iniciativas, a fin de agilizar la tramitación, una vez que se produzca la solicitud de la respectiva concesión. ➤

“Contamos con nuestra unidad de Concesiones Eléctricas, que es la encargada de verificar que los nuevos proyectos eléctricos cumplan con la normativa vigente.”

www.stc.cl | Diciembre 2022 | Nº 373 | 2

Edición noviembre 2022

Columna de Opinión

Por Ana Lía Rojas,
Directora Ejecutiva de ACERA A.G.

Un fenómeno multicausal

LOS RELATIVOS EFECTOS de un sistema de transmisión que sufre retrasos en la gestión y otorgamiento de permisos del territorio y que no cuenta con una planificación con heligantes, ha sido una materia de permanente preocupación para ACERA. Y más, especialmente, después de que en el estudio realizado en 2024 “Imaginando un Chile sustentable: Ocho hallazgos sobre el futuro del sistema eléctrico y energético del país”, una de sus principales conclusiones sea validada que “los costos de integración para la alta penetración de energías renovables intermitentes se triplican si la expansión de transmisión se ve obstaculizada”.

La incorporación de los heligantes en la Ley N° 20.936, por la que ACERA otorga firmemente, fue una muy buena noticia para el sector, aunque en los procesos de tarificación posteriores a la nueva ley, esos heligantes fueron subestimados o simplemente ignorados.

Lo que ocurre actualmente en el mercado eléctrico nacional es un fenómeno cuya explicación no tiene una sola causa y por ello requiere de un trabajo que apunte a una solución sistémica: más inversión en renovables, almacenamiento y transmisión, para dar base realista a la aceleración en el retro de líneas del Sector Eléctrico Nacional (SEN).

Por una parte, está el llamado “rehabilitación de precios” en el mercado mayorista con remuneración a costo variable cero, donde el incremento de la cantidad de energías renovables a determinadas horas reduce el costo marginal en esos períodos, efecto que se acentúa cuando aumenta el porcentaje de penetración de dichas energías con costo variable cero.

Por otro lado, las restricciones de transmisión causan que el sistema se desactive en zonas en donde el fenómeno anterior se da con mayor fuerza, debido a que existe una mayor proporción de capacidad renovable intermitente.

Con respecto a la aplicación del criterio de seguridad del sistema eléctrico que hace el Coordinador Eléctrico, aún se han agudizado todas las posibilidades de, por ejemplo, incentivar mediante reconocimientos ad hoc la flexibilidad que el sistema requiere, así como mejorar la de las centrales hidroeléctricas, o de incorporar “autotransmisión” que aumenten la capacidad útil de la red de transmisión sin afectar su seguridad para mayores transferencias de energías renovables.

Por lo visto, urge entonces implementar medidas concretas y efectivas, que moderen los efectos negativos de las condiciones actuales antes descritas, en el marco de una estricta observancia de la regulación sectorial, pero manteniendo la firme convicción de que es necesario aumentar la penetración de las energías renovables y del almacenamiento en el SEN. Esto último, acorde a nuestros compromisos de descarbonización, contenidos tanto en el acuerdo suscrito en 2019 entre empresas propietarias del carbón y el Estado de Chile, como en los NDC comprometidos para los objetivos de carbono neutralidad, en un contexto de firme preocupación climática que persiste y que el Secretario General de Naciones Unidas, António Guterres, reitera en su mensaje al cierre de la COP27. ➤

“Lo que ocurre en el mercado eléctrico nacional es un fenómeno cuya explicación no tiene una sola causa y por ello requiere de un trabajo que apunte a más inversión en renovables, almacenamiento y transmisión.”

www.stc.cl | Noviembre 2022 | Nº 372 | 2

Edición diciembre 2022

que dan respuesta concreta a nuestro compromiso con la promoción de la diversidad y la inclusión (D&I) en nuestra industria.

Como adherentes del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” desde 2019, Revista Electricidad colabora directamente con el Eje VIII. “Gobernanza”, en lo relativo a promover una “Comunicación y marketing sin sesgos ni estereotipos de género, proclive a la diversidad y la inclusión”.

Adicionalmente, otorga apoyo comunicacional a las acciones que durante cada año se desarrollan en el marco de dicho Plan, transformándonos en socios estratégicos para apoyar el cumplimiento de esta hoja de ruta colectiva.

Como una clara muestra de este enfoque, a continuación se ilustran algunas de las “Columnas de Opinión” de 2022, donde destaca la participación de Rosa Riquelme, primera mujer Directora Ejecutiva de la Agencia de Sostenibilidad Energética; Ana Lía Rojas, primera mujer Directora Ejecutiva de la Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento (ACERA A.G.); y Marta Cabeza, primera Superintendente de Electricidad y Combustibles elegida por Alta Dirección Pública en los 118 años de vida de esa institución.



Statkraft Chile **Comité de Diversidad e Inclusión**

Para Statkraft, impulsar la descarbonización de la matriz de la mano de las energías limpias, no solo es la principal motivación, sino que además es la solución para detener el avance del cambio climático y mitigar su impacto. En el último año, la estatal noruega se ha enfocado en un trabajo de crecimiento muy importante para alcanzar las metas propuestas, crecimiento que no puede suceder si no va de la mano con políticas de diversidad e inclusión potentes y reales.

En este contexto, Statkraft Chile diseñó una renovada estrategia, para lo cual se asesoró con la Fundación Ronda, especialista en generar espacios de diversidad e inclusión dentro de las empresas. Como resultado, se creó un comité de Diversidad e Inclusión, especialmente enfocado en abordar estos temas dentro de la empresa y fomentar una cultura basada en estos pilares.

Para su conformación, se hizo un llamado abierto a todos los colaboradores y colaboradoras, y los interesados debían postular explicando cómo ellos creían que



podían aportar a la instancia, siendo embajadores y promotores internos. Como resultado del proceso, son 14 personas –8 mujeres y 6 hombres–, de todas las áreas de la empresa las que integran actualmente el comité, el que con la asesoría de fundación Ronda, ha estado participando en entrenamientos para convertirse en aliados e impulsores de la diversidad, equidad e inclusión dentro de la empresa.

En la misma línea, durante 2022 se realizó una encuesta a toda la empresa para entender la percepción de todos los colaboradores y colaboradoras sobre esta materia y en conjunto con el comité se definieron cuatro focos de acción, uno de ellos, la equidad de género.

Para 2023, el comité ya ha fijado sus principales objetivos, y se enfocará en desarrollar acciones concretas que apunten a trabajar esta área, definida como clave para la empresa, a través de acciones e iniciativas concretas que apunten a profundizar el compromiso con un espacio diverso e inclusivo, lo que se traduce en la creación de una política de D&I.

“La diversidad y la inclusión son parte fundamental de nuestra cultura, y es por eso que hemos querido plasmarla en una política interna que además tendrá la particularidad de ser co-creada por diferentes representantes de nuestro equipo, buscando así recoger todas las miradas posibles y generar espacios activos de participación”, dijo María Teresa González, Country Manager de Statkraft Chile. Destacó también que el respeto hacia los Derechos Humanos conforma uno de los pilares de la cultura Statkraft, por lo que acoger e incluir la diversidad del entorno es un compromiso que se plasma en el trabajo que se está desarrollando en esta área.



Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)

Diagnóstico de Género & Jornada de Planificación Estratégica

A fines de 2022 la Superintendencia de Electricidad y Combustibles realizó la primera “Jornada de Planificación Estratégica” con enfoque de género, ocasión que fue inaugurada por la Superintendente, Marta Cabeza, como resultado de un profundo trabajo realizado a lo largo del año.

Dicha actividad contó con la presencia de las principales Jefaturas de Área del organismo y los/as integrantes de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias, quienes pudieron conocer los resultados del Diagnóstico de Género, realizado durante cuatro meses por el Centro de Ingeniería Organizacional, CIO, de la Universidad de Chile.

Entre las acciones impulsadas por la consultoría estuvo una encuesta que contó con más del 77% de participación, revisión de documentos y políticas institucionales, focus groups y entrevistas a personas con roles claves de la institución, con el objetivo de identificar las variables y factores que permitirán superar las inequidades, barreras y brechas de género existentes en la SEC para influir positivamente en el desarrollo humano, social y cultural de la Superintendencia.

En la apertura de la jornada, la Superintendente señaló que “este diagnóstico y planificación se enmarca en el trabajo que ha venido realizando hace más de 7 años nuestra Superintendencia en materia de equidad de género, pero además pretende profundizar en ciertas materias para cumplir con los lineamientos y compromiso transversal que ha establecido el Gobierno Feminista para el periodo 2022-2026”.

En esta perspectiva cabe destacar que Marta Cabeza fue seleccionada por concurso de Alta Dirección Pública en el cargo de máxima autoridad de esta institución el año 2022, siendo designada por S.E. el Presidente de la República como la primera mujer en asumir por esta vía en los 118 años de vida del servicio.





Capítulo 3

**El Compromiso
Ministerial
con la igualdad,
diversidad e
inclusión**

I Acciones Ministeriales en el 1er año de Gobierno

Para abordar y promover el desarrollo de un trabajo focalizado y progresivo con perspectiva 2030 en materia de Género, Diversidad e Inclusión, durante el periodo 2022-2026 el trabajo se estructurará bajo cinco Ejes de Acción, coherentes con las prioridades fijadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para ese cuatrienio:

Eje 1 Transversalización de la Igualdad de Género

Vinculado directamente con la gestión sectorial, pues tanto en el quehacer corporativo del mundo privado como del sector público existen directrices estratégicas cuyo objetivo es sumar más mujeres y diversidades al desarrollo de esta industria.

A **nivel privado**¹, este ámbito se desarrolla a partir de las acciones desplegadas por los adherentes en el Plan Público-Privado, Eje I. Gestión Estratégica y Eje VIII. Gobernanza.

A **nivel público**. Por una parte, se agencia a través del diseño de Políticas Ministeriales como instrumentos que contribuyen a generar condiciones de entorno no sólo para lograr mayor competitividad al ecosistema energético, sino que promover más inclusión en esta industria (por ejemplo, la actualización de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde), y por otra parte, a partir de la conformación de Áreas o Instancias dedicadas a estas materias, tanto de nivel nacional como regional, respondiendo al principio de Descentralización.

También, a través de Alianzas Internacionales, Alianzas con los Medios de Comunicación, y abriendo espacios de Promoción & Difusión a partir del propio despliegue Ministerial y/o con el Sector Privado y la Sociedad Civil.

Finalmente, mediante los Compromisos Ministeriales asociados al Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG Género), la Capacitación continua y la Atención Ciudadana.

¹ Ver avances en Cap. 1. Plan Público-Privado Energía +Mujer; Cap. 2. Iniciativas Destacadas; y Anexo 2. Plan Público-Privado (Ejes-Medidas-Acciones).



Eje 2 **Autonomía Económica y Trabajo Decente.**

Vinculado directamente con la gestión sectorial, por cuanto el rubro de la energía entrega oportunidades de mercado, laborales y/o de prestación de servicios, abriendo un sinnúmero de posibilidades de inserción a las personas en toda su cadena de valor.

A **nivel privado**, este ámbito se aborda a partir de las acciones desplegadas por los adherentes en el Plan Público-Privado, Eje II. Participación e Inserción de Mujeres en el Sector Energía

A **nivel público**, se materializa a través del desarrollo de Estudios y Programas Públicos (Oferta Pública) con Enfoque de Género como instrumentos que contribuyen y/o habilitan capacidades para el despliegue de más talento en el sector (por ejemplo, el Programa Ponle Energía a Tu Pyme), y que, de paso, promueven la generación de empleos verdes, de calidad, y justos.

En el caso de los siguientes tres Ejes, están vinculados con la gestión institucional pues son materias de alcance corporativo, pero que redundan y/o impactan en los/as trabajadores/as y/o funcionarios/as públicos, las personas que se vinculan con esta industria, y/o potencialmente, aquellas que serán reclutadas para sumarse a su fuerza de trabajo.



Eje 3 **Violencia Contra las Mujeres / Violencia de Género.**

A **nivel privado**, este ámbito se aborda a partir de las acciones desplegadas por los adherentes en el Plan Público-Privado, Eje VII. Violencia, Salud, Seguridad, Higiene.

A **nivel público**, se acomete a través de los dispositivos propios de la Administración del Estado, como el “Protocolo de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual” (MALS) y/o el “Plan Anual de Prevención de MALS”, cuyo desarrollo es permanente, así como la atención de público.



Eje 4

Sistema Nacional de Cuidados.

A **nivel privado**, este ámbito se aborda a partir de las acciones desplegadas por los adherentes en el Plan Público-Privado, Eje VI. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

A **nivel público**, se concreta a través de los dispositivos propios de la Administración del Estado, como el “Programa Anual de Calidad de Vida Laboral”, “Servicios de Bienestar”, y/u otros instrumentos afines de gestión periódica.



Eje 5

LGTBIQ+.

A **nivel privado**, este ámbito se podría abordar actualmente a partir del Plan Público-Privado a propósito del Eje III. Trayectoria Laboral: Procesos de Reclutamiento y Contratación, sin perjuicio que del Diagnóstico a realizarse en el bienio 2023-2024, con el concurso de la industria, se pretende levantar una Línea de Base para actualizar el Plan vigente adicionado acciones concretas asociadas a este desafío.

A **nivel público**, durante 2022 el Ministerio de Energía formó parte de la Mesa de Trabajo entre el Gobierno y las organizaciones sociales LGBTIQ+ de la cual actualmente se levanta un diagnóstico y las demandas prioritarias de las diversidades sexo-genéricas, lo que permitirá dar las primeras orientaciones y lineamientos para el desarrollo de políticas públicas en esta materia.

En este apartado se presenta un resumen de las principales acciones ejecutadas en 2022 por parte del Ministerio de Energía y sus Servicios Relaciones, enmarcadas fundamentalmente en el Eje 1 y el Eje 2 debido al giro sectorial, las que fueron posibles gracias a la valiosa colaboración y contribución de diversos actores del sector energético, la sociedad civil, la academia, nuestros/as funcionarios/as públicos, y el invaluable protagonismo de la ciudadanía a lo largo del país.

Eje 1. Transversalización de la Igualdad de Género

Durante 2022 el Ministerio de Energía fomentó la participación de mujeres en el diseño de diversas Políticas Sectoriales, así como de instancias colegiadas a lo largo del país, con el propósito de contar con su mirada y proyectar una gestión que permita abrir mayores espacios a la diversidad y la inclusión.

Políticas Públicas

→ Política Energética Nacional (PEN)

La Política Energética Nacional es un instrumento que fija la hoja de ruta de largo plazo del sector energético nacional para responder a las necesidades, demandas y desafíos proyectados para esta industria en beneficio del país y, en su versión actualizada (vigente desde marzo de 2022), contiene tres medidas estructurales en materia de género:

- **Meta 31.** Paridad de género en cargos directivos y en Remuneraciones en organismos públicos y privados del sector energía (2040)
- **Meta 32.** 100% de las empresas grandes y medianas cuentan con Políticas de Género (2030)
- **Meta 60.** 100% de las Políticas del Ministerio de Energía contarán con Enfoque Género (2030)





Como una manifestación explícita del alto compromiso Presidencial y Ministerial no sólo con el impulso de las energías renovables para la descarbonización de la matriz energética, sino que con la promoción de la equidad de género en esta industria, en octubre de 2022 el Presidente de la República Gabriel Boric junto al Ministro de Energía Diego Pardow, realizaron un reconocimiento a Songel Aracena, una de las 200 mujeres que participaron de la construcción del Complejo Cerro Dominador, compuesto por cerca de 10.600 heliostatos y primero en su tipo en Latinoamérica, ubicado en la comuna de María Elena, Región de Antofagasta.

→ **Agenda de Energía 2022-2026**

La Agenda de Energía, presentada en agosto de 2022, es un instrumento que fija el ideario de corto plazo del Ministerio de Energía con el fin de abordar las necesidades inmediatas de la ciudadanía, así como habilitar instrumentos de mediano y/o largo plazo con impacto directo en la industria como, por ejemplo, a través de Proyectos de Ley o Normativas Sectoriales.

El proceso de construcción tuvo un intenso despliegue en las diversas regiones del país entre abril y mayo de 2022, a través de 17 talleres presenciales y 6 talleres virtuales, que consideró un total de 1.106 participantes, donde un 40% fueron mujeres.

A partir de los aportes y propuestas recogidas, en el “Eje VI. Empoderamiento Ciudadano y Democratización de la Energía, Línea de Trabajo 5. Diversidad e Inclusión”, se establecieron una serie de compromisos para el cuatrienio que permitirán apoyar las necesidades de mujeres, disidencias sexo-genéricas y pueblos indígenas.



→ Actualización de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde

Durante 2022 se inició la actualización de la Estrategia Nacional de Hidrógeno que, entre otros, pretende (i) incrementar la participación de comunidades locales para que puedan tener una voz sobre cómo los proyectos van a ser desarrollados, impulsando hubs regionales de mercado; (ii) definir cómo se van a involucrar la cadena de suministros; y (iii) procurar empleos que aprovechen el talento nacional para impulsar el crecimiento económico, inclusivo y bienestar social.

El año 2023 se llevará a cabo el Proceso Participativo de construcción de esta hoja de ruta, donde se desplegarán esfuerzos para contar con más mujeres en todos los espacios de debate y territorios.

Apuntando al corto plazo, en 2022 el Subsecretario de Energía Julio Maturana junto con la Secretaria Ejecutiva de ChileValora Ximena Rivillo y el Subsecretario del Trabajo Giorgio Boccardo, firmaron un Convenio coordinado por la Oficina de Género y Derechos Humanos, con el objetivo de levantar los primeros tres perfiles

ocupacionales de la industria del Hidrógeno Verde (operador/a de planta de H₂, encargado/a de planta de H₂ y mecánico/a de celdas de H₂), poniendo claro acento en el enfoque de género y sumar más diversidad a esta emergente industria.

Adicionalmente, se levantan tres nuevos perfiles ocupacionales para la industria de Concentración Solar de Potencia (instalador/a de heliostato, ensamblador/a de heliostato, e instalador/a de sistemas de tracking), un nuevo perfil para apoyar la implementación de la Ley de Eficiencia Energética (auditor/a energético), y un nuevo perfil para la industria de leña y sus derivados en torno a la implementación de la Ley de Biocombustibles Sólidos, promulgada en octubre de 2022 (instalador/a y mantenedor/a de estufas de leña y pellet), todos, ámbitos productivos donde se promoverá la masiva incorporación de mujeres en las áreas técnicas que demanda el mercado.



En esta perspectiva, y con el objetivo de incidir tempranamente en la toma de decisiones de este emergente mercado contando con mujeres en los más altos niveles en su diseño, en mayo de 2022 la Misión Tecnológica que representó a Chile en la European Hydrogen Energy Conference, realizada en Madrid (España), estuvo conformada por la SEREMI de Antofagasta Dafne Pino, la SEREMI de Magallanes y Antártica chilena María Luisa Ojeda, y por parte de la División de Combustibles y Nuevos Energéticos, la profesional Fernanda Stegmeier.



→ Creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos & Conformación de Mesas Regionales

Para articular esfuerzos y abordar los desafíos relativos a estos ámbitos, en mayo de 2022 se creó la Oficina de Género y Derechos Humanos cuyo lanzamiento oficial contó con la presencia del ex Ministro de Energía Claudio Huepe, la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género Antonia Orellana, el Subsecretario de Energía Julio Maturana, y diversos representantes del sector energético, empresas, instituciones y gremios adherentes de la Mesa Público-Privada "Energía +Mujer", comunidades LGTBQ+ y pueblos indígenas.

Adicionalmente, y respondiendo paulatinamente al compromiso establecido en la "Agenda de Energía 2022-2026", durante el año 2022 se conformaron



las primeras “Mesas Regionales de Género y Derechos Humanos” contando con la participación de empresas e instituciones regionales vinculadas con el desarrollo del sector energético. Durante el año 2023 se espera conformarlas en el resto de las regiones con la asistencia técnica de la Oficina de Género y Derechos Humanos.



Mesa Regional Género y Derechos Humanos - Los Ríos (Noviembre, 2022)

Descentralización & Género

Como una señal concreta y coherente con los principios de descentralización y feminismo, las autoridades ministeriales nombraron un gabinete paritario, conformado a diciembre de 2022, por 10 mujeres y 6 hombres en su calidad de Secretarías/as Regionales Ministeriales de Energía (SEREMI).



Sefora Sigdman Zuleta
Tarapacá



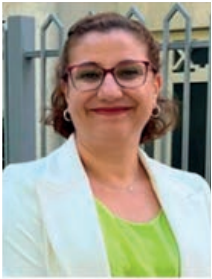
Dafne Pino Rífo
Antofagasta



Cecilia Sánchez Valenzuela
Atacama



Maria Castillo Rojas
Coquimbo



Arife Mansur Acevedo
Valparaíso



Erika Ubilla González
Maule



Daniela Espinoza Navarrete
Biobío



Claudia Sotomayor Millaleo
Araucanía



Liliana Alarcón Velásquez
Los Lagos



María Luisa Ojeda Almonacid
Magallanes y Antártica Chilena

A continuación, a modo de resumen, algunos hitos relevantes llevados a cabo a lo largo del país por parte de los equipos regionales del Ministerio de Energía.

· Arica-Parinacota

La SEREMI de Energía de Arica-Parinacota adhirió a la “Comisión de Igualdad de Derechos y Género y Equidad de Género”, comprometiéndose a profundizar la gestión sectorial 2022–2026 con este propósito. Como una muestra tangible de este compromiso, y en alianza con Fundación PRODEMU, realizó diversas acciones en beneficio de sus usuarias, como la entrega de conocimientos y un kit de energía a las mujeres del ‘Campamento Nueva Esperanza 2001’ de Arica.



• Tarapacá

La SEREMI de Energía de Tarapacá reactivó la Mesa “Energía +Mujer” Tarapacá, en cuyo acto central realizado en el Palacio Astoreca de Iquique, concurren altas autoridades, diversos servicios públicos, y representantes de la industria energética regional con el objetivo compartido de fomentar la inserción laboral de la mujer, comunidades indígenas y disidencias. En esta perspectiva, la sede regional adhirió al “Compromiso por los Derechos Humanos” ante la convocatoria realizada por el Ministerio de Justicia.



• Antofagasta

Procurando sumar más mujeres en todos los ámbitos de decisión del sector, y entre otras materias de interés regional tratadas con la ciudadanía, la SEREMI de Energía de Antofagasta realizó un 'Taller de Focalización de Polos de Desarrollo de Generación', cuyo objetivo fue identificar junto con las mujeres convocadas las oportunidades de desarrollo local. En este sentido, considerando la diversidad de mujeres que residen en este territorio, se reunió con las comunidades del Pueblo Chango de la región, en Caleta Cobija, recogiendo las necesidades diferenciadas de las mujeres descendientes.



· Atacama

La SEREMI de Energía de Atacama se reunió con diversas mujeres líderes de organizaciones sociales de Copiapó, abordando solicitudes específicas en torno a sus demandas energéticas y estableciendo acuerdos de trabajo. En materia de promoción de la igualdad de género y erradicación de estereotipos de género en los proyectos energéticos de la región, fue protagonista de la inauguración por parte de COLBÚN del 'Parque Solar Diego de Almagro Sur', empresa que ha incrementado progresivamente la inclusión de mujeres en proyectos de energías renovables.



· Coquimbo

La SEREMI de Energía de Coquimbo, se desplegó en la región con el Programa “Ponle Energía a tu Pyme” mediante el cual se reconoció a diversas mujeres emprendedoras, como a doña Alejandra Molina, de la Viña Wayra Signorelli de Marquez, de Salamanca, quien antes no contaba con energía eléctrica y a partir de esta iniciativa se benefició de paneles solares. Además, conformó la Mesa “Energía +Mujer” Coquimbo, instancia de trabajo que contó con diversos servicios públicos y representantes de la industria de transmisión y distribución de gas a nivel regional.



• Valparaíso

Considerando la alta cantidad de instituciones de educación superior emplazadas en esa región, la SEREMI de Energía de Valparaíso puso especial acento en difundir las oportunidades que ofrece el sector energético hacia el segmento de jóvenes estudiantes de las carreras asociadas a los ámbitos STEM². Destaca el encuentro con 'Women in Engineering - WIE', organización de estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Chile en el marco de su 1er Aniversario, realizado en el Campo Granadilla, de Viña del Mar, donde no sólo se debatió sobre la necesidad de contar con más mujeres egresadas en esos ámbitos, sino que impulsar -de manera conjunta- que más niñas y adolescentes se interesen en las áreas de ciencia y tecnología en la temprana edad.

² Acrónimo del inglés **STEM** (Science - Ciencias, Technology - Tecnología, Engineering - Ingeniería, Mathematics - Matemáticas)



· Región Metropolitana

Dentro de las actividades destacadas 2022, la SEREMI de Energía Metropolitana participó del cierre del proyecto 'Mi Negocio Solar Verde', el cual benefició a ocho emprendedoras de Renca con la instalación de sistemas solares térmicos. Asimismo, para proyectar la gestión en materia de género, se reunió con 'Ingeniosas', iniciativa que fomenta vocaciones STEM, con el objetivo de inspirar a más niñas a que ingresen al mundo de la energía.



• O'Higgins

La SEREMI de Energía de O'Higgins realizó diversas acciones para entregar conocimientos y un kit de energía a las mujeres de distintos territorios de la región como, por ejemplo, a aquellas que son parte de los 'Talleres' de Fundación PRODEMU de la comuna de Mostazal, u otras que son parte de la comunidad de Peralillo. Todas, actuales "Embajadoras de la Energía".



• Maule

La SEREMI de Energía de Maule participó de forma activa en el 5to Conversatorio 'Mujeres en Ciencia' realizado en Cauquenes, cuyo objetivo es incentivar que los estudiantes secundarios ingresen a esta área: en la instancia se puso especial énfasis en convocar a más niñas y adolescentes a interesarse en la industria energética. En esa línea, hoy trabaja con el Liceo Técnico Agrícola María Auxiliadora de Colín, de la comuna de Maule, para fortalecer la labor de docentes, profesionales y asistentes de la educación en torno a potenciar la eficiencia energética, la energía renovable, y promover más mujeres en el sector dado que el establecimiento alberga, en su mayoría, a estudiantes mujeres.



• Biobío

La SEREMI de Energía de Biobío no sólo puso en valor el aporte de las mujeres emprendedoras a través del 'Programa Leña Más Seca', reconociendo a doña Jenny Melita, de Los Álamos, quien se adjudicó un fondo por \$5 millones para una partidora de leña, sino que además sostuvo diversos encuentros en la región para difundir los lineamientos de la 'Agenda de Energía 2022-2026', y cómo esta hoja de ruta ministerial procura impulsar un sector energético más diverso e inclusivo. En la imagen, exponiendo en un Encuentro con Mujeres Estudiantes de Colegios de la comuna de Arauco.



• Ñuble

Durante 2022 la SEREMI de Energía Ñuble puso acento tanto en la gestión estratégica como en la gestión programática. Por una parte, en una instancia público-privada de alto alcance regional, dio a conocer los “Estudios de Brechas de Capital Humano” que permitirán abordar los distintos desafíos regionales para incrementar el nivel de empleo en la región y, de paso, sumar más talento femenino al sector energético y, por otra parte, reconoció el aporte de las mujeres al sector aportando en romper estereotipos de género en ámbitos hoy masculinizados. Destacó en este sentido el emprendimiento de doña Regina Merino, productora de Quillón, quien cuenta con el “Sello de Calidad de Leña Seca”.



• Araucanía

Con el objetivo de aumentar la incidencia de las mujeres en la toma de decisiones en torno al desarrollo regional, la SEREMI de Energía Araucanía participó del reconocimiento de las “100 Mujeres Líderes de la Araucanía” promoviendo deliberadamente su participación en todos los espacios de la sociedad. En el plano sectorial, y luego del financiamiento obtenido a través del Programa “Fondo de Acceso a la Energía”, relevó el proyecto de instalación de paneles solares que beneficia a la Comunidad Coña Quilaqueo, el que beneficia directamente a familias que hoy cuentan con energía para su desarrollo integral y realizar actividades socio-productivas o emprendimientos, muchos de ellos liderados por mujeres que rescatan la cultura ancestral.



• Los Ríos

La SEREMI de Energía Los Ríos siguió desplegándose en terreno para promover una mayor inserción de mujeres al sector. Dentro de sus visitas incluyó a doña Ivette Gatica emprendedora y propietaria de “Briqueval”, de la comuna de Los Lagos, quien empezó a producir pellet como una alternativa de desarrollo sostenible para la región. En el ámbito urbano, continuó promoviendo la formación en energía y eficiencia energética, reuniéndose junto a más de cincuenta vecinas de la comuna de Paillaco.



· Los Lagos

Durante 2022 la SEREMI de Energía Los Lagos hizo hincapié en la formación temprana en materias de energía para pequeñas y pequeños educandos en diversos colegios de la región visitando, por ejemplo, la Escuela Capilla de Isla Tenglo, a partir de la promoción del Fondo “Comunidad Energética” que permitió la instalación de calefacción eléctrica y ventanas termopaneles. Con el propósito de seguir erradicando

los sesgos de género en el sector partiendo desde el aula, también se reunió con un grupo de mujeres de la comuna de Llanquihue, con quienes intercambiaron conocimientos sobre el buen uso de la energía.



· Aysén

La SEREMI de Aysén se desplazó por el vasto territorio regional llegando a la Biblioteca de Melinka, donde entregó un kit de mapas de realidad aumentada, los que a través de la app "Explora Tu Energía", permitirá a niñas, niños y adultos tener información interactiva de cómo funcionan las diferentes tecnologías de generación de energía en Chile, incentivando especialmente a las niñas en su interés por las áreas STEM. En otro ámbito, y en alianza con Fundación PRODEMU, se reunió con las vecinas de Villa Mañihuales para entregarles un kit de eficiencia energética que les permitirá ahorro en el consumo minimizando su gasto energético.



• Magallanes y Antártica Chilena

La SEREMI de Energía de Magallanes y de la Antártica Chilena siguió fortaleciendo su vinculación con las niñas y niños de la región para promover su integración temprana al sector energético, siendo una región con gran potencial, por ejemplo, en la emergente industria del hidrógeno. De esta forma recibió la visita de la Escuela Croacia, de Punta Arenas, cuyos estudiantes pudieron preguntar y conocer de la autoridad regional sobre el quehacer del sector. Otra de las actividades relevantes, con foco en fortalecer el diálogo regional, fue la definición de un Plan de Trabajo junto al Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) Regional, órgano actualmente paritario y clave en la gestión sectorial en esa zona.



Alianzas Internacionales

En este apartado se describe un resumen de las principales actividades de alcance internacional, liderados y/o articulados por la Oficina de Relaciones Internacionales, haciendo tangible el ODS 17 sobre “Alianzas para Lograr los Objetivos”, con el propósito de sumar más mujeres a la industria de la energía en igualdad de condiciones.

En el marco de la colaboración con **Energy Partnership Chile-Alemania**, y en un evento organizado por el **Programa de Energías Renovables y Eficiencia Energética en Chile 4e** y la **GIZ**, el Ministerio de Energía participó en marzo de 2022 del “Encuentro Más Mujeres para el Hidrógeno Verde” con el objetivo de motivar a que más mujeres se sumen a este sector en conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Este evento contó con la exposición de diversas mujeres emplazadas en Chile, México, Uruguay y Alemania quienes relataron su experiencia en este ámbito y sus perspectivas.

The banner features logos at the top for 4e, GIZ, Energy Partnership Chile-Germany, the Chilean Ministry of Energy, the German Federal Government, and the German Energy Agency. The central text reads 'Encuentro online' with a video icon, followed by '+ Mujeres para el Hidrógeno Verde' in a large, green, handwritten-style font. Below this, it states: 'Encuentro online para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y aumentar su presencia en la nueva industria del hidrógeno verde, a través de la experiencia de destacadas representantes ya insertas en el sector.' Two call-to-action buttons are present: 'Martes 8 de marzo, 15:00 hrs (Chile)' and 'Inscripciones y más información: 4echile.cl'. The background illustration shows three women in professional attire standing on a globe, with one holding a laptop and another a tablet. The globe is decorated with green energy symbols like wind turbines and solar panels. In the bottom right corner, there is a logo for 'Apoyan: Women in Green Hydrogen' and 'H2 NEWS'.

Invitados por **Organización Latinoamérica de la Energía (OLADE)** el Ministerio de Energía participó en marzo de 2022 del “Programa de Desarrollo Ejecutivo - Modalidad Semi Presencial”, con sede en Ecuador, dictando el módulo “Género, Diversidad y Energía” con el objetivo de integrar esos contenidos en el quehacer profesional



de sus pasantes. De este Programa participaron más de 140 personas de Latinoamérica y el Caribe.

En una actividad complementaria al “Diálogo de Transición Energética de Berlín”, uno de los foros internacionales de mayor relevancia para los expertos en temas de energía, el Global Women’s Network for the

Energy Transition (GWNET) y el Deutsche Energie-Agentur (dena), en marzo de 2022 llevaron a cabo el evento “Women Energize Women”.

En esta instancia, donde diferentes lideresas mundiales en materia de energía se dieron cita para conversar sobre las distintas visiones para afrontar los desafíos de la industria, el Ministerio de Energía fue representado por Tania Sauma Pérez, Jefa de Gabinete de la Subsecretaría de Energía de Chile, Doctora en Física y especialista en Género, quien expuso presentó los principales desafíos del Gobierno del Presidente Gabriel Boric en materia de género, y los énfasis del Ministerio de Energía en este ámbito para el cuatrienio 2022-2026.

Por invitación del **Women Economic Forum Chile (WEF Chile)**, marzo de 2022 el Ministerio de Energía participó de este evento de alcance nacional formando parte de su 'Programa Oficial de Conferencias y Paneles', a partir del módulo "Igualdad de Género e Igualdad en la Transición Energética" con el objetivo de sumar a más mujeres en este desafío global y local que actualmente moviliza a esta industria.

IGUALDAD DE GÉNERO E IGUALDAD EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Moderadora



Constanza Pratz

Directora WEF Chile



Alejandra Pereira

Head of Customer Care Channels
en Enel Distribución



Marcela Zulantay

Jefa de la Unidad de Género y DDHH y Jefa
de Oficina de Planificación y Control de
Gestión Subsecretaría de Energía

En mayo de 2022, la profesional Javiera Ketterer Hope, en representación del Ministerio de Energía (y, en su calidad de Embajadora del Programa Women in Energy, de WEC Chile), fue seleccionada para cursar un Programa de Mentoría de la **Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET)** llevado a cabo en Alemania. En esta pasantía compartió con mujeres de India, Ruanda, Ucrania, Sudáfrica, Etiopía, México y Brasil, y fueron guiadas por expertas ligadas al rubro analizando, entre otros, los desafíos de la incorporación de más mujeres en el sector energético junto con la transición energética justa.



En Junio de 2022, en el marco de la “2da Feria Internacional de Energías Renovables”, llevada cabo en La Habana (Cuba), que congregó a inversionistas, extensionistas, implementadores, académicos y funcionarios públicos impulsores de proyectos de energías renovables, el Ministerio de Energía expuso en el “Taller Mujer y Energía: Igualdad de género hoy para un mañana sostenible”, cuyo objetivo fue potenciar el desarrollo del **Proyecto FORMER Cuba** (Fortalecimiento del Liderazgo y Participación de la Mujer en el Sector de Energía Renovable de Cuba), actualmente en implementación.

El evento contó con la ponencia central de la Dra. Carla Coronado, profesional experta del Ministerio de Energía, sobre la “Política Energética Nacional”. La dupla nacional



concluyó su cometido con una visita protocolar a la Embajadora de Chile en Cuba, Sra. Patricia Esquinazi Marín, con quien analizaron las oportunidades laborales de las mujeres cubanas en el sector energético y lecciones aprendidas.

Con el objetivo de potenciar las redes regionales, en junio de 2022, el Ministerio de Energía fue invitado como panelista al "1er Networking Regional Mujeres en la Energía Latinoamérica", efectuado en junio de 2022. El Ministerio de Energía seguirá colaborando con **REDMEREE (Red de Mujeres en Energía Renoval y Eficiencia Energética)**, con sede en México, promoviendo el ingreso de más mujeres al sector.

1er Networking Regional Mujeres en la Energía Latinoamérica

Día: Jueves 30 de junio del 2022
Hora: 5:00 pm a 6:30 pm (hora de Panamá)

Modalidad: Virtual | **Idioma:** Español | **iSin costo!**

Organiza: MEE RED MUJERES
 En colaboración: Externado

Aliadas: GWNET, Agencia Mujer, Mujeres, WIN, WING, MESol

Moderadoras

- Lissy Jované**
Coordinadora de gestión social y voluntariado FMYE
- Denis Zúñiga**
Coordinadora en temas de energía FMYE
- Ana Paola Gutiérrez Rico**
Investigadora y docente Universidad Externado de Colombia
- Juana Hernandez**
Integrante de la mesa directiva REDMEREE
- Alejandra Campos**
Integrante de la mesa directiva REDMEREE
- Nallely Camarena**
Aliada REDMEREE
- Sandra Sampietro**
Aliada REDMEREE
- Maria Alejandra Garzón**
Asesora en temas de energía y miembro ASIDE

El Consejo Mundial de Energía capítulo Ecuador, organizó en julio de 2022, junto a la Comisión de Integración Energética Regional - Ecuador (**ECUACIER**), el "Primer Foro Internacional de Equidad de Género en el Sector Energético" con el objetivo de compartir experiencias con los países de la región en este ámbito. En este evento virtual el Ministerio de Energía fue invitado para dar conocer los componentes de la iniciativa "Energía +Mujer" y su Agenda de Género 2022-2026.

21 DE JULIO 2022
09:00 - 13:00 PM

ORGANIZADO POR:
 ECUACIER + WORLD ENERGY COUNCIL

PRIMER FORO INTERNACIONAL EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÉTICO



FORO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÉTICO

PANELISTAS



Laura Londoño
Coordinadora Iniciativa de Paridad de Género
Colombia - IPG



Luisa Arias
Psicóloga profesional de Desarrollo Humano y Organizacional
Colombia - CHEC



María del Rosario Trigo
Jefa Responsabilidad Social
Uruguay - UTE



Elias Correa
Lider Gestión de Conocimiento
COCIER



Roselina Lindo
Subsecretaria de Energía
SECRETARÍA NACIONAL DE ENERGÍA



Marcela Zulantay
Jefa Planificación y control de gestión
MINISTERIO DE ENERGÍA DE CHILE

MODERADORA



Linda Chimborazo
Especialista Nacional de Análisis de la Operación
GENACE

Así también, el Ministerio de Energía participó como expositor durante 2022 en el Curso “Incorporación de la Equidad de Género en los Proyectos Energéticos” a partir de la invitación del Comisión de Integración Energética Regional – Colombia (**COCIER**).



CURSO

"Incorporación de la equidad de género en los proyectos energéticos"

septiembre 20 a octubre 20

Duración: 18 horas
Martes y Jueves de 8 a 10 a.m. hora Colombia





COCIER
Juntos progresamos

³<https://gwec.net/women-in-wind-program-welcomes-21-new-participants-for-2022/>

En septiembre de 2022, la profesional Camila Vásquez, Geógrafa, en representación del Ministerio de Energía, fue seleccionada -luego de un proceso de postulación global- para cursar el Programa de Liderazgo Mundial “Women in Wind”, convocado por el **Global Wind Energy Council³ (GWEC)** en alianza con la Global Women’s Network for the Energy Transition (GWNET). En este Programa, con sede en Bruselas (Bélgica), compartió con 20 participantes de 13 países.



A propósito de la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos durante 2022, como acción clave y concreta del Gobierno Feminista (a casi siete años desde que se inició el trabajo en esta perspectiva por parte de esta Secretaría de Estado),

y del desarrollo de una sólida alianza con la industria mediante el Plan de Acción Público-Privado “Energía +Mujer”, en su tercer año de implementación, el Ministerio de Energía obtuvo el 1er Lugar del “Organizational Leadership Award”, otorgado por **Equality in Energy Transitions Initiative**, en el marco del **Clean Energy Ministerial (CEM 13)**, realizado en septiembre de 2022 en la ciudad de Pittsburgh, Estados Unidos, reconocimiento que fue recibido por el Ministro de Energía, Diego Pardow. Este reconocimiento fue dirimido por un Panel Internacional compuesto por siete expertos del sector provenientes de Australia, Canadá y Emiratos Árabes Unidos.

En el marco de esta cita internacional, el Ministerio de Energía adhirió a la **Campaña Internacional “Equal by 30”**, liderada por Canadá y que forma parte de una de las líneas de trabajo de la iniciativa Equality in Energy Transition.

Esta campaña invita a instituciones públicas y privadas a comprometerse por la equidad de género en el sector de energías limpias, específicamente en cuanto a la igualdad salarial y de oportunidades, sumando esfuerzos a partir de cuatro principios:

1. Predicar con el ejemplo tomando medidas concretas para promover la igualdad de género.
2. Integrar una perspectiva de género en todos los niveles de trabajo, integrando la igualdad de género en la cultura y procesos organizacionales.
3. Establecer altos estándares para el reclutamiento, promoción y participación de mujeres, adoptando requisitos más rigurosos cuando sea necesario.
4. Informar periódicamente dentro de las organizaciones y al público que servimos, para que el proceso sea medido, visible, bien comunicado y seamos plenamente responsables ante nuestros ciudadanos.

Side-event

Women Empower the Energy Transition

Te invitamos a seguir la transmisión en vivo del Side-event: Women Empower the Energy Transition en Pittsburgh y acompañar al Ministro Diego Pardow a recibir el premio que ganó el Ministerio de Energía en la categoría 'Organizational Leadership', por la creación de la Oficina de género y derechos humanos, y su visión de trabajo estratégica con niños, niñas y jóvenes, operadores, técnicos y profesionales y la industria energética para un futuro energético diverso e inclusivo.

23 sept
11.15 hrs

Pronto enviaremos enlace para conexión

Ministerio de Energía

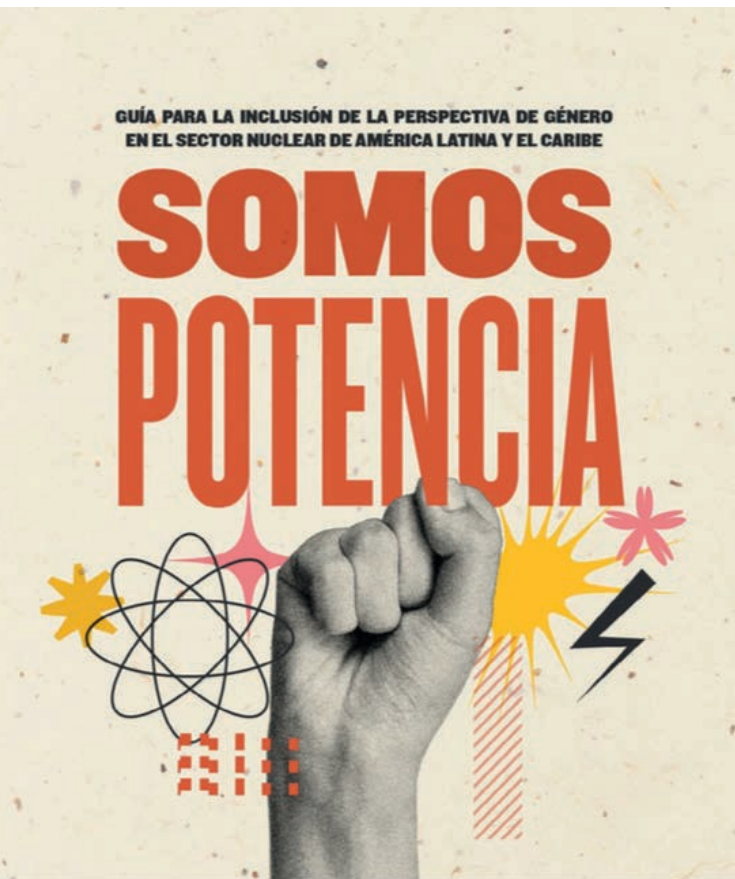
EQUALITY IN ENERGY TRANSITIONS
INITIATIVE OF THE CLEAN ENERGY MINISTERIAL



⁴<https://win-global.org/activities/news/791>

Por invitación de la Sociedad Chilena de Protección Radiológica (**SOCHIPRA**), la Asociación Internacional de Protección Radiológica (**IRPA**) y de la Federación de Radioprotección de América Latina y el Caribe (**FRALC**), y con ocasión XII Congreso Regional de Seguridad Radiológica y Nuclear y el X Congreso Regional IRPA, llevado a cabo en la Pontificia Universidad Católica de Chile en octubre de 2022, donde participaron 19 países de la región y cerca de 300 especialistas, el Ministerio de Energía fue participante del Panel “Nuevas formas de habitar el sector nuclear: Oportunidades y desafíos para la creación de culturas inclusivas”.

La actividad fue moderada por Melina Belinco (Argentina), representante de **Women in Nuclear Global (WIN GLOBAL)**, y tuvo como panelistas a Marina Di Giorgio (Argentina), Alba Guillen (Cuba), Elvira Romera (España) y Marcela Zulantay (Chile). El Congreso fue el marco propicio para la realización de la Reunión Regional de Women in Nuclear, el lanzamiento de la edición “SOMOS POTENCIA⁴: Guía para la inclusión de la perspectiva de género en el sector nuclear en América Latina y el Caribe”, de la cual el Ministerio de Energía formó parte, y la elección de la



Dra. Verónica Garea (Argentina), como la Presidenta del Primer Comité Ejecutivo de **Women in Nuclear América Latina y el Caribe (WIN ARCAL)**, quien aperturó la jornada dedicada a esta temática.

En materia de cooperación internacional y a partir de la **Alianza del Pacífico**, de la cual Chile forma parte, cinco profesionales mujeres del Ministerio de Energía fueron seleccionadas para participar, en octubre de 2022, de un curso intensivo preparado para desarrollar competencias desde una perspectiva de género dirigido a funcionarias y funcionarios públicos. Esta actividad fue coordinada por la Oficina de Relaciones Internacionales y la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, y se inserta en el **Programa de Cooperación de Global Affairs Canada**, ejecutado por **Colleges & Institutes Canada, CICan**.

En la imagen figuran las certificaciones obtenidas por Adelaida Baeriswyl, Cientista Política, Oficina de Relaciones Internacionales; Alejandra Hidalgo, Ingeniera en Empresas, Oficina de Género y Derechos Humanos; Andrea Vásquez, Administradora Pública, División de Acceso y Desarrollo Social; Fernanda de Groote, Ingeniera Agrónoma, SEREMI Metropolitana; y Yanara Tranamil, Ingeniera Civil Mecánica, División de Energías Sostenibles.



En la misma perspectiva, y con la finalidad de compartir aprendizajes, el Ministerio de Energía participó como ponente en el “Encuentro Comunidad WEPs Chile” (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres), organizado por **ONU Mujeres**, en octubre de 2022. El objetivo central de la actividad fue analizar la diversidad de reportes y cifras claves para evaluar los avances en materia de género para las empresas del país, todos, elementos asociados al Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas.

La actividad contó con el saludo de Gabriela Rosero Moncayo, Jefa de la Oficina de ONU Mujeres en Chile, en una de sus primeras actividades en el país, y tuvo de panelistas invitadas a Margarita Celis, de MASISA, y Vivian Budinich, de IANSA.

La Comunidad WEPs es una importante red conformada por más de 6.800 empresas a nivel mundial, 1.900 en la región LAC y más de 160 empresas en Chile.



El Programa “Women in Energy” surgió en año 2019 bajo el alero de **World Energy Council -WEC Chile** (integrante de la Mesa “Energía +Mujer”), con el apoyo de Deloitte, en respuesta al escaso 23% de participación laboral femenina en el sector energético.

A la fecha han cursado este Programa cuatro generaciones, conformando casi un centenar de mujeres preparadas para aportar en los desafíos de la transición energética. Sus egresadas pasan a considerarse “Embajadoras”, quienes continúan potenciando más liderazgos femeninos en el sector.



Ceremonia de Egreso Tercera Generación 2021-2022

El Encuentro Anual de todas las generaciones en la Plaza de la Constitución se ha transformado en un hito que pone en relieve el valor que agrega a la industria el talento de mujeres diversas y, además, se constituye en un mensaje clave, convocando a las nuevas generaciones a sumarse a los retos de futuro del sector.



Abajo: Encuentro Anual Cuatro Generaciones, noviembre 2022. Ministro de Energía Diego Pardow, Equipo Directivo WEC Chile & DELOITTE, y Egresadas.



Para conformar la cuarta generación se recibió el registro más alto de postulaciones a la fecha (cerca de 150), y fueron seleccionadas 30 mujeres del sector, de diversas especialidades. Entre ellas destaca Mariel Robles, Geógrafa, de la División de Desarrollo de Proyectos, del Ministerio de Energía.



“
 “El camino hacia la transición energética se construye colectivamente, con la participación de todos y todas, estableciendo metas claras y las acciones necesarias para su logro”.
 ”

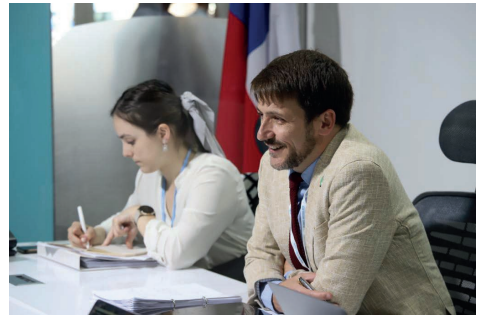
Mariel Robles
 Ministerio de Energía

En noviembre, en el marco de la **COP 27**, llevada a cabo en Egipto, el Ministro de Energía Diego Pardow dio apertura al Panel Internacional “Net Zero para mujeres: ¿Cómo nos aseguramos de que las mujeres tengan éxito en nuestra transición a Net Zero durante la crisis energética global?”.

Posteriormente participó del debate moderado por Kate Hughes, Director, International Climate Finance and Strategy, Department for Business, Energy, and Industrial Strategy (BEIS), UK; el que contó con la participación de Nina Skorupska, Chief Executive Officer, Renewable Energy Association (representing POWERful Women), Tania Kumar, Head of Decarbonisation, Confederation of British Industry (CBI), y Archana Soreng, UN Secretary General Youth Advisor on Climate Change.

La Oficina de Relaciones Internacionales es el área encargada de fortalecer las alianzas internacionales en materia energética, al igual que introducir en la agenda

temas de alta relevancia para el país, como la Igualdad de Género. La comitiva fue acompañada por Adelaida Baeriswyl, Punto Focal de la Temática de Género a nivel internacional por parte del Ministerio de Energía.



Finalmente, en diciembre de 2022, durante la LII Reunión de Ministros de Energía de la **Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)** llevada a cabo en Panamá, ocasión en que Andrés Rebolledo, ex Ministro de Energía e impulsor de la “Agenda de Género Ministerial”, fue electo Secretario Ejecutivo de OLADE para el periodo 2023–2025, el Ministro de Energía Diego Pardow junto con los demás ministros participantes aprobaron una ‘Decisión Ministerial’ para impulsar acciones dirigidas a garantizar la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades y operaciones

vinculadas al sector de la energía en América Latina y el Caribe para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, entre otras medidas. La comitiva fue acompañada por Mijal Brady, Coordinadora de Asuntos Internacionales de Alto Nivel del Ministerio de Energía.



Alianzas con Medios de Comunicación

A partir de una alianza editorial con **Diario Financiero (DF)** se realizaron dos Especiales “Energía y Mujer”⁵ (marzo y octubre). En ellos los adherentes al Plan Público-Privado Energía +Mujer dieron cuenta de sus progresos 2022, y en especial, cómo concretamente han ido sumado a más mujeres al quehacer de la industria en una diversidad de niveles, cargos y subsectores de este rubro.

30 MUJER E INDUSTRIAL: FACTOR CLAVE PARA EL DESARROLLO DEL PAÍS

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: COMO AVANZAN LOS ESFUERZOS EN EL SECTOR ENERGÍA

Las alianzas público privadas han dado lugar y poco a poco las mujeres ganan terreno en la industria. Aunque los desafíos no terminan, más de 1.500 mujeres ya están cambiando los viejos paradigmas. No van a parar.

23% DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR ENERGÍA SON MUJERES.

Combinando más mujeres con una transición energética, el país avanza.

energíamujer
Por una transición justa e inclusiva, ingresa a www.energiamujer.cl

41 MUJER, EMPRESA E INDUSTRIAL: CALIDAD DE GÉNERO PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

ENERGÍA + MUJER: EL PLAN DE EQUIDAD QUE ESTÁ CAMBIANDO AL SECTOR

Más allá de un progreso cuantitativo, es el que perduran género, autonomía e igualdad. El Ministerio de Energía sigue siendo el motor de cambio en el sector. Más allá de los números, el desafío es el de la cultura organizacional y el liderazgo.

24% ES LA BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA LOCAL SEGUN DATOS DEL MINISTERIO DE ENERGÍA.

Combinando más mujeres con una transición energética, el país avanza.

energíamujer
Por una transición justa e inclusiva, ingresa a www.energiamujer.cl

Especial DF Marzo 2022 (41 pg.)

Especial DF Octubre 2022 (43 pg.)

El Programa “Girl Power”⁶, conducido por Fernanda Varela, Directora Ejecutiva de **Agencia POLUX**, integrante de la Mesa “Energía +Mujer”, es un espacio de entrevistas focalizado en mujeres del sector energético y de la industria 4.0. En sus más de 30 capítulos en la versión 2022, contó con la participación de diversas mujeres representantes del sector y de sus diversas líneas de trabajo, entre ellas, tres profesionales del Ministerio de Energía: Tania Sauma, Jefa de Gabinete de la

⁵ Especiales DF “Energía +Mujer”. Disponibles en: www.energiamujer.cl (Sección Documentos)

⁶ <https://girlpower.agenciapolux.cl>

Subsecretaría de Energía, Doctora en Física y experta en Género; Cecilia Dastres, Jefa de la División de Participación y Relacionamento Comunitario, y Marcela Zulantay, Jefa de la Oficina de Planificación y Control de Gestión.



TXS
WWW.TXSPLUS.COM

GIRL POWER

PROGRAMA DE ENTREVISTAS A MUJERES POWER DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA Y LA INDUSTRIA 4.0.

CONDUCE: FERNANDA VARELA

TODOS LOS JUEVES A LAS 15:30 HRS.

PRODUCE: **IPÓ Lux** Agencia

PATROCINA: 

PLATINUM SPONSOR: **aes Chile** **RWE**

SILVER SPONSOR: **INNERGEX isa** INTERCHILE



Contando con la colaboración de **Revista Electricidad**⁷, integrante de la Mesa “Energía +Mujer”, se han relevado diversos liderazgos femeninos en torno al sector. Lo anterior ha permitido visibilizar y poner el valor de su aporte a esta industria, y de paso, ir derribando estereotipos de género.

⁷www.revistaei.cl



Edición agosto 2022



Edición noviembre 2022



Edición diciembre 2022

Promoción & Difusión

→ Actividades Ministeriales

En mayo de 2022, en actividad organizada por **LARES HUB**, y por invitación del **Grupo Legrand Biticino**, el Ministerio de Energía fue parte del panel “Desafíos de la Equidad de Género en la Industria Energética”, que contó con la apertura de Paul Alias, CEO para Chile y Perú de Legrand, y reunió a mujeres que forman parte del Grupo y otras asistentes relacionadas con la industria energética.



Durante todo el año 2022, destacadas profesionales y especialistas del Ministerio de Energía, junto con difundir los avances y desafíos en sus áreas específicas, relevaron el papel de las mujeres y promovieron espacios para sumar más talento femenino en toda su cadena de valor.

Romina Echaiz, Ingeniera en Recurso Naturales, expuso en la **Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de Chile** en el “3er Seminario: Experiencias sobre Planificación y Ordenamiento Territorial en Chile” (Romina, es Embajadora del Programa ‘Women in Energy’⁸, de WEC Chile).

⁸www.womeninenergy.cl

3° Seminario:
Experiencias sobre Planificación y Ordenamiento Territorial en Chile 2022
 Viernes 06 de mayo
 de 11:00 a 13:00 hrs.
 Modalidad on line
 zoom
<https://uchile.zoom.us/j/94890127839?pwd=YkVGVUVoY0tnVk10SUg0dFRU1oxZz09>

Expositores

- Romina Echaiz Alarcón, Mge en Gobierno, Políticas Públicas y Territorio
- Fabiola Alarcón Legrand, Geógrafa, diplomada en Ordenamiento Territorial
- Emilia Ovalle de la Barra, Ingeniera en Recursos Naturales Renovables
- Josefina Ibáñez Blanco, Lic. en Ci. de los Recursos Naturales Renovables
- Gerardo Urrutia Bravo, Dr. en Geografía y Ordenamiento Territorial

También destacaron las presentaciones de Belén Muñoz, Ingeniera Civil Electricista, especialista en regulación de mercado, y de Isabella Villanueva, Ingeniería Civil Hidráulica, en la **International Conference on Disaster Resilient Infrastructure 2022 (ICDRI)**⁹, quien ha sido reconocida en varias plataformas (en una de ellas, como una de los 17 Jóvenes Líderes de European Development Days EDD 2021 por su trabajo sobre la acción climática).



Isabella Villanueva, presidenta de CEUS Chile: “Los jóvenes son la mejor inversión para nuestra democracia”

A su turno, Monserrat García, Ingeniera Ambiental, y Elizabeth Soto, Geóloga, formaron parte del Simposio “Chile: la Voz de las Mujeres en Geotermia” (Monserrat, es Embajadora de la iniciativa global Equality in Energy Transitions, y Elizabeth, es una de las cuatro galardonadas a nivel mundial en 2022 con el “Award Winner”, en la categoría Empowering, otorgado por **Women in Geothermal (WING)**¹⁰, iniciativa global que reúne a las mujeres de este rubro).

⁹ icdri.cdri.world

¹⁰ womeningeothermal.org/wing-core-value-awards



En esta misma línea, el Ministerio de Energía, representado por Tania Sauma Pérez, Jefa de Gabinete de la Subsecretaría de Energía de Chile, Doctora en Física y especialista en Género, expuso los principales ‘Desafíos de la Interseccionalidad’ en el marco de la Política Ambiental de Chile, en el VIII **Encuentro Anual de Economía Ambiental (NENRE EFD Chile)**, llevado a cabo en las dependencias de la Universidad de Concepción.

Tania profundizó en los ejes de la Oficina de Género y Derechos Humanos, creada en mayo de 2022, en torno a la ponencia “Sector energético más diverso: Ministerio feminista para la ciudadanía y para sus trabajadoras”.



Finalmente, contribuyendo al debate y con el propósito de aumentar la participación de más mujeres en las áreas STEM, el Ministerio de Energía participó del Seminario “Mujeres en Ingeniería: Carreras STEM como posibilidades para un futuro laboral”, organizado por CWEEL Chile, institución que forma parte de la Mesa “Energía +Mujer” y la dirección de Equidad Género de la Universidad de la Frontera (UFRO). En la ocasión nos representó Paula González, Ingeniera Ambiental, profesional titulada de la UFRO.

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO
VIERNES 7/OCT
10:00 HORAS
 AUDITORIO SELVA SAavedra

SEMINARIO

Mujeres en Ingeniería

"Carreras STEM como posibilidades para un futuro laboral"

EXPOSITORAS

- Marcela Muñoz Catalán**
Primera mujer titulada de Ingeniería Civil Mecánica UFRO
Primera directora de Carrera de Ingeniería Civil Mecánica UFRO
- Paula González Cáceres**
Ingeniera Ambiental UFRO
Magister registrada Ambiental
Universidad de Melbourne
Ingeniera de Estudios en la Comisión Chilena de Energía Nuclear
- Marisol Prado González**
Senior Service Leader en INTDATA
Responsable de Clientes Chileans
Madrid, Murcia, Alicante, Sevilla
Responsable Comité de Diversidad & Inclusión de INTDATA Chile Centers

DIRECCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO **CWEEL** **deg.ufro.cl**



→ Actividades Público-Privadas

Entre las diversas acciones realizadas con las empresas y gremios del sector energético como parte del despliegue para sumar a más mujeres a esta industria, en julio de 2022, en el marco de la **Expo Frío Calor Chile 2022** realizada en Espacio Riesco, el Ministerio de Energía expuso en el conversatorio “Mujeres en la Industria HVACR, actualidad y futuro”.

En esta instancia de diálogo, se compartieron distintas miradas sobre el rol de las mujeres en la industria de la calefacción, ventilación, aire acondicionado y refrigeración. Cabe destacar que al 2020 existían cerca de 796 empresas vinculadas

a la instalación de gasfitería, calefacción y aire acondicionado (SII, 2021), y en el ámbito de Acondicionamiento de Edificios, había sólo un 8% de participación de mujeres (Casen, 2017 y 2020).

La actividad fue moderada por Aida Fardinez, periodista y directora de comunicaciones de la Expo Frío Calor, y contó con la presencia como panelistas de Rosa Riquelme, Directora Ejecutiva de la Agencia de Sostenibilidad Energética; Gabriela Sabadini, coordinadora Chile GBC; Marcela Puntí, Gerente de ACESOL; Mónica Gazmuri, Gerente de ANESCO; Constanza Ortega, de Midea Carrier; y Marcela Zulantay, del Ministerio de Energía.

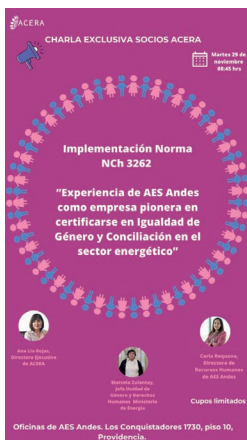


Posteriormente, el Ministerio de Energía, invitado por **Agencia POLUX** participó del "Taller: La importancia de contar con equipos diversos e inclusivos", de **Andes Solar**. En la ocasión, su Gerente General Roberto Muñoz, convocó a las y los trabajadores de su empresa a relevar la importancia de contar con equipos mixtos para enfrentar los desafíos que demanda la industria y la sociedad.



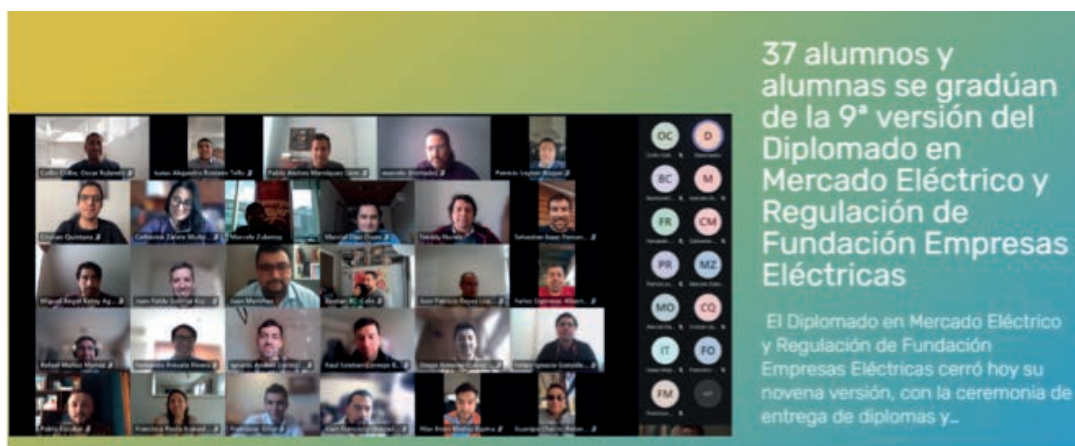
Continuando la agenda con el sector privado, a partir de la invitación de **ACERA A.G.** (gremio integrante de la Mesa “Energía +Mujer”), y teniendo como protagonista a **AES ANDES**, el Ministerio de Energía fue invitado a la charla relativa a la implementación de la Norma Chilena 3262.

Siendo AES Andes la primera empresa del sector energético en certificarse en la norma sobre “Igualdad de Género y Conciliación”, una diversidad de empresas socias de ACERA A.G. concurrieron a la cita a fin de conocer sus alcances, modo de implementación y beneficios. El objetivo de fondo radica en elevar el estándar de la industria energética, promoviendo su certificación en estos ámbitos, y por extensión, beneficiando a sus trabajadoras y trabajadores procurando igualdad de trato.



En la 9na edición 2022, el Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación de **Fundación Empresas Eléctricas** nuevamente invitó al Ministerio de Energía para dictar el módulo “Energía, Género y Diversidad”. Cabe destacar que esta temática fue incorporada al Diplomado desde el año 2020 como una forma concreta para contribuir a la formación integral de los/as profesionales del sector.

El Director Académico del Diplomado y Director de Asuntos Públicos de EEAG, Juan Meriches, agradeció la participación del cuerpo académico, conformado por 12 profesores/as expertos en sus ámbitos, y a los 37 alumnos/as (provenientes de empresas de la industria, e instituciones gubernamentales) y manifestó su orgullo que más de 250 profesionales hayan participado a la fecha, en una iniciativa que es totalmente gratuita.



→ Actividades Sociedad Civil

Entre las diversas acciones realizadas con las organizaciones de la sociedad civil para promover alianzas y sinergias sumando más talento femenino a la industria, y contando con la convocatoria de **RED EG**, institución colaboradora de la Mesa “Energía +Mujer” liderada por Lilian Denham Martini, en junio de 2022 el Ministerio de Energía, en el marco de la **EXPONOR 2022**, participó de “Talento Mujer: 1er Encuentro de Vinculación Laboral Minería & Energía”, a partir del conversatorio “¿Cómo incorporar a más mujeres en la industria minera y energética?”, que contó con la presencia de la Secretaria Regional Ministerial de Antofagasta, Dafne Pino Riffo.



En el marco del **Global Intrapreneur Week 2022 (GIW 2022)**, el Ministerio de Energía fue invitado a participar del último 'Meetup' de este evento mundial, realizado en octubre de 2022 en Santiago. Los/as denominados/as "intraemprendedores" son aquellas personas que se han empoderado para ser los líderes del cambio en los distintos desafíos que hoy requiere la sociedad.

Prontamente se lanzará en Chile la iniciativa "I'M IN Learning Pathways", diseñada para profesionales que buscan desarrollar sus habilidades intraemprendedoras, recibir apoyo en sus proyectos y conectarse con una comunidad global de creadores de cambio de todos los sectores y todas las industrias.



Además, el Ministerio de Energía formó parte del “Encuentro de Networking: Conectando Nuestras Historias”, convocado por **Mujeres Ingenieras de Chile** en noviembre de 2022, organización liderada por Consuelo Fertilio, Ingeniera Civil Eléctrica, y que agrupa a más de 2.000 ingenieras. Este colectivo actualmente promueve sinergias con otros grupos organizados de mujeres, todos, procurando sumar más talento femenino a la industria energética.

Sobre sus propósitos, Consuelo señala: “me hace feliz motivar a niñas y adolescentes, impulsar a las estudiantes de ingeniería, visibilizar a las profesionales, mostrando quiénes son y qué han sido capaces de hacer. También conocer las buenas prácticas que están realizando las facultades de Ingeniería y las organizaciones para sumar a más ingenieras”.



Finalmente, como actividad de cierre hacia diciembre de 2022, el Ministerio de Energía fue invitado por la **Red Pobreza Energética** al lanzamiento de su “Memoria 2017-2022”. Esta organización ha sido aliada de la “Mesa Público-Privada Energía +Mujer”¹¹ desde sus inicios, poniendo en el centro del debate las necesidades energéticas de los territorios con problemas de acceso a la energía, toda vez que las mujeres son uno de los grupos vulnerables que más se ve afectado por esta condición.

Las acciones deliberativas y colaborativas interinstitucionales han sido son claves para orientar el mejor diseño y la implementación de Políticas Públicas con enfoque de género. Sigue siendo una de las premisas “no dejar a nadie atrás” de las posibilidades que el desarrollo energético les ofrece.

¹¹ https://drive.google.com/file/d/1F1mvJ-6C32aOAX_NTY93mK-QiExsoaiGL1/view



Compromisos Ministeriales

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 remuneracional para los(as) funcionarios(as) de la dotación.

Para el año 2022 el Ministerio de Energía comprometió desarrollar cuatro medidas específicas:

1. Elaborar una “Propuesta de Creación de Área Especializada en Diversidad e Inclusión” en la Subsecretaría de Energía, con el objetivo que esta área articule la implementación de una “Agenda de Género 2022-2026”, así como proyectar su ambición. Este trabajo contó con la opinión de expertos/as, focus group y una encuesta para los/as funcionarios/as al interior del Servicio.
2. Elaborar una “Propuesta de Agenda de Género 2022-2026” que incluya todas las metas sectoriales e institucionales, nacionales e internacionales (vinculantes y no) y permita a la Subsecretaría de Energía, por una parte, orientar su gestión 2030 en coherencia con los principios del ODS 5 sobre “Igualdad de Género”, y por otra, apuntar al mediano plazo a la Certificación

Institucional en la Norma Chilena NCH 3262:2021 sobre “Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. Este trabajo fue desarrollado contando con el concurso de toda la institución, nivel central y regiones, y la Asociación Nacional de Funcionarios/as (ANFUMEN).

Los resultados de ambas medidas fueron elocuentes, pues en mayo de 2022 se creó por Resolución dicha Oficina la cual quedó radicada en el Gabinete Ministerial y se dispuso personal y recursos para su “puesta en marcha” y, por otro lado, se entregó al Ministro de Energía Diego Pardow y a la recién nombrada Jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos María Francisca Valenzuela Tapia la “Propuesta de Agenda de Género 2022-2026” que contiene instrumentos y medidas específicas de acción para ese periodo.

3. “Capacitar al menos al 80% de las Jefaturas de Unidad de la Subsecretaría de Energía en Políticas Públicas con Enfoque de Equidad de Género” con el objetivo que transversalicen la mirada de género en el diseño, elaboración,



Ministro de Energía Diego Pardow y la Jefa Oficina de Género y Derechos Humanos María Francisca Valenzuela Tapia reciben la “Propuesta de Agenda de Género 2022-2026”.

implementación y seguimiento de los instrumentos que tienen a su cargo (políticas, programas, planes, proyectos; productos, bienes y/o servicios; otros).

Esta medida fue cumplida en un 93%, capacitándose –en nivel avanzado de género– la cantidad de 28 de las 30 Jefaturas de Unidad de la Subsecretaría de Energía (9 mujeres y 19 hombres).

4. Elaborar un “Estudio Interno de Ausentismo con Enfoque de Género”, con el objetivo de identificar posibles casuísticas distintivas entre mujeres y hombres (causas y/o efectos), y procurar un Plan de Acción que permita abordarlas y resolverlas.

Como resultado de esta medida, que contó con la ejecución de una encuesta y una deliberación participativa al interior del Servicio, se identificaron diversas brechas y/o barreras (en ámbitos como: el cuidado de niños/as, el cuidado de mascotas, teletrabajo, corresponsabilidad, brechas salariales) que tienen impacto tanto en funcionarias como funcionarios, posibles de ser abordadas mediante una serie de recomendaciones que serán lideradas por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP).

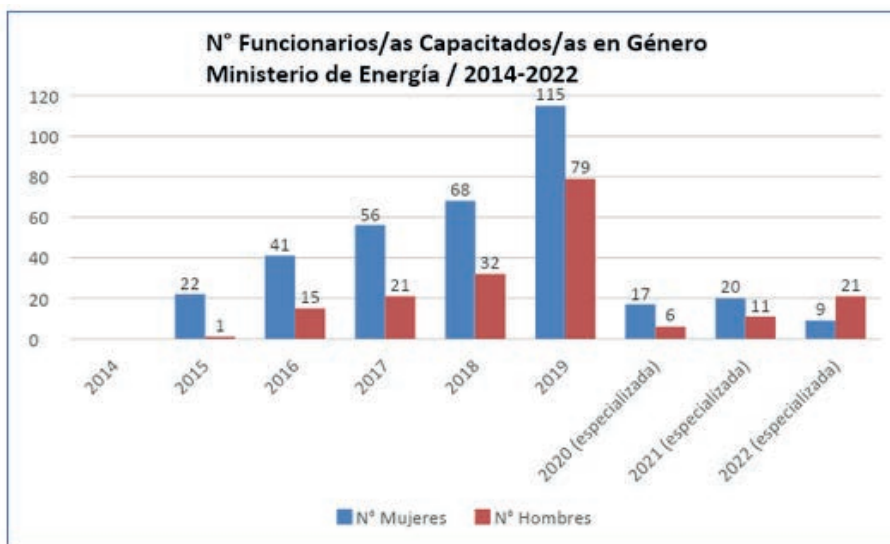


Subsecretario de Energía Julio Maturana recibe la “Propuesta de Creación de Área Especializada en Diversidad e Inclusión” por parte del Equipo Ministerial.

Capacitación Continua

Para el Ministerio de Energía resulta central formar profesionales integrales y descentralizar el conocimiento y capital humano en materia de género. De esta forma, el año pasado se mantuvo el “Curso Básico de Género” en el Aula Virtual Ministerial, obligatorio dentro del proceso de inducción para todos/as quienes ingresan a la Subsecretaría de Energía.

Adicionalmente, en 2022 el Ministerio de Energía nuevamente dispuso una ‘Capacitación Avanzada’ con foco en las Jefaturas de Unidad, tanto de las áreas del negocio como de soporte, con el objetivo que incorporen en el diseño y formulación de las políticas a su cargo el enfoque de género. Del total de profesionales capacitados (28) un 70% fueron hombres y un 30% mujeres.



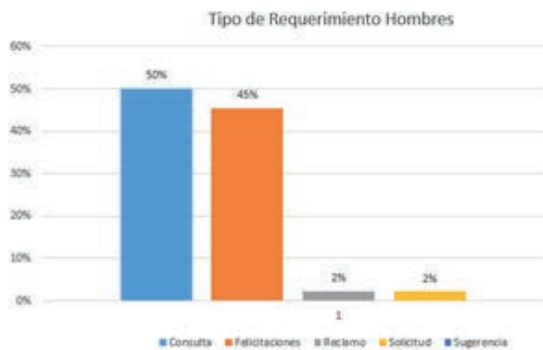
Atención Ciudadana

A continuación, se presentan las principales estadísticas 2022 recibidas por el “Sistema de Atención Ciudadana Ministerial”, pues es central conocer las demandas y necesidades de los distintos grupos de interés de forma desagregada.

En relación con las mujeres, cabe destacar que las consideraciones de género influyen positivamente en el diseño de Políticas, Planes y Programas ministeriales, y permiten otorgarles una mejor provisión de productos, bienes y/o servicios.

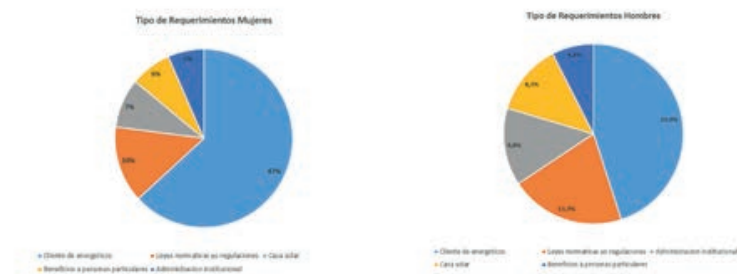
I. Atenciones Diferenciadas por Sexo

Durante el año pasado recibimos un total de 1.786 interacciones con la ciudadanía. En resumen, el año 2022 las mujeres continuaron siendo el 43% del universo de usuarios/as y mantuvieron el tipo de requerimiento realizado respecto de 2021, esto es, "Solicitudes" y luego "Consultas".



Fuente: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2023).

II. Tipo de Consultas por Sexo



Fuente: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2023).

¹² Ver a continuación:
Eje 2. Apartado
Programas
Sectoriales
(Oferta Pública)

De los cinco ítems más consultados en 2022 el más requerido por las mujeres en un 47%, nuevamente fue “Cliente de Energéticos”, que se asocia a consultas sobre problemas con las compañías distribuidoras eléctricas y/o de gas.

En un segundo nivel de magnitud, el 10% de las usuarias consultaron por “Beneficios a Personas Naturales”, a quienes, entre otros, se les dio a conocer la Oferta Pública de Programas Ministeriales llevados a cabo en 2022¹².

Eje 2. Transversalización de la Igualdad de Género

Durante 2022 el Ministerio de Energía desarrolló diversos Estudios y Programas Sectoriales (Oferta Pública) en cuyo diseño consideró la perspectiva de género para la posterior implementación de acciones tendientes a elevar su participación en el mercado energético y/o elevar su calidad de vida.

Estudios

→ **Consultoría “Propuestas para abordar las principales brechas, barreras e inequidades de género relacionadas al ámbito de la Investigación + Desarrollo, Innovación y Emprendimiento del Sector Energía en Chile”**

Alemania mantiene **Energy Partnerships** y Diálogos Energéticos con más de 25 países en todo el mundo, y los socios principales Chile-Alemania son el Ministerio

Federal de Asuntos Económicos y Acción Climática de Alemania (**BMWK**) y el Ministerio de Energía de Chile. Esta alianza se basa en más de diez años de exitosos programas de cooperación por parte de la organización ejecutora - la **GIZ** - en el contexto energético chileno.

Siendo clave el binomio innovación-energía para avanzar hacia un modelo de desarrollo basado en el bienestar del ser humano, las tres directrices estratégicas desde esta alianza hacia ecosistema del sector son: perspectiva de género, descentralización y enfoque de innovación orientada por misión.

Como una contribución directa en este ámbito, durante 2022 en coordinación con el Ministerio de Energía, GIZ ha liderado y conducido esta iniciativa cuyo objetivo es realizar un análisis de las principales brechas, barreras e inequidades enfrentadas por las mujeres durante su formación académica y carreras laborales en el sector energía, y posteriormente, definir un Plan de Acción para abordarlas.

A partir de este estudio se quiere dar un paso más en el proceso de Transición Energética, poniendo un énfasis especial en el impulso a la innovación con enfoque de género, de modo de asegurar el tránsito hacia un nuevo modelo de desarrollo justo e inclusivo.

→ Estudio de Brechas de Capital Humano en la Industria de Generación Eléctrica

En la línea de trabajo de “Capital Humano”, que actualmente depende de la Oficina de Género y Derechos Humanos, se han desarrollado una serie de Estudios de Brechas de Capital Humano¹³ encomendados al **Observatorio Laboral de SENCE** para diversos subsectores de la energía con el objetivo de identificar las necesidades formativas de las personas que trabajan o trabajarán en esos rubros y elevar sus habilidades técnicas mediante capacitación y/o certificación de competencias laborales, esto último, en colaboración con **Chile Valora**.

En todos ellos se ha procurado identificar las brechas de género para impulsar acciones que permitan minimizarlas y/o erradicarlas, y a su vez, elevar la participación de

¹³ Consultar en www.energiabierta.cl (Sección Estudios)

mujeres en cada subsector de la energía, intencionando la matrícula femenina en las capacitaciones que efectúa el Ministerio de Energía en conjunto con la **Agencia de Sostenibilidad Energética** a partir de un programa específico.

En junio de 2022 se presentaron los resultados del Estudio de Brechas de Capital Humano en la Industria de Generación Eléctrica, y dentro de los datos relevantes destaca que la dotación es de 6.612 empleos y solamente el 10% corresponde a mujeres. Además, de las principales recomendaciones del Estudio se tiene: fortalecer las instancias que fomenten la participación de la mujer en el rubro, y trabajar de forma conjunta y articulada con las instituciones del ámbito formativo con un enfoque transversal para que las mujeres se inserten en más áreas de las ingenierías.



Programas Sectoriales (Oferta Pública)

Para el periodo 2022–2026 el Ministerio de Energía orientó su oferta pública, con especial atención en incorporar criterios de descentralización, así como de focalización, apuntado a incluir más mujeres a lo largo de toda la cadena de valor

de los subsectores de la energía y/u otorgarles beneficios tangibles acorde a sus necesidades primarias. Adicionalmente, se espera contribuir en elevar los índices de empleos verdes, de calidad y justos en los diversos territorios.

→ Programa “Ponle Energía a Tu Pyme”

Este Programa es ejecutado por el Ministerio de Energía en conjunto con la Agencia de Sostenibilidad Energética, y su objetivo es promover la eficiencia energética y las energías renovables en las micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes) en ámbitos tan diversos como pequeños negocios, turismo local, agricultura familiar, avicultura, apicultura, entre otros.

En octubre de 2022 se realizó el lanzamiento de la Convocatoria 2022-2023, por un monto de \$600 millones, los que se espera adjudicar a las pymes como incentivo relevante para apalancar empleos, y de paso, focalizar su adjudicación beneficiando a emprendimientos liderados por mujeres.



Subsecretario de Energía Julio Maturana. Lanzamiento Concurso Ponle Energía a Tu Pyme 2022-2023. Región Metropolitana

→ Programa “Ponle Energía a Tu Empresa”

Durante el año 2022 se diseñó y preparó este Programa, cuyo lanzamiento se dispuso para enero de 2023, y que cuenta con el apoyo de la **Unión Europea**. Podrán postular empresas por montos de hasta \$60 millones para cofinanciar proyectos que permitan la autogeneración eléctrica o térmica con energías renovables.

El fondo total para adjudicar es de \$1.200 millones, mediante el cual se espera beneficiar directamente a más de 100 empresas de todos los tamaños a nivel nacional, y esperamos que postulen empresas con alto contingente femenino y/o con impacto directo o indirecto en usuarias mujeres.

Esta iniciativa se realiza en el marco del Proyecto “Energías Renovables para el Autoconsumo en Chile” de **NAMA Facility**, proyecto implementado por **KFW** y **GIZ**, por encargo del Ministerio de Asuntos Económicos y Acción Climática (**BMWK**) de Alemania, el Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial (**BEIS**) de Reino Unido, el Ministerio de Clima Energía y Servicios Públicos (**KEFM**) de Dinamarca, el Ministerio de Asuntos Exteriores (**MFA**) de Dinamarca, la Unión Europea y la Fundación Children’s Investment Fund (**CIFF**), a través de la KFW.



Ministro de Energía Diego Pardow. Promoviendo Programa Ponle Energía a Tu Empresa. Región de Valparaíso.

→ Programa “Leña Más Seca”

Este Programa, ejecutado por el Ministerio de Energía en conjunto con la Agencia de Sostenibilidad Energética, tiene como objetivo aumentar la oferta de leña seca en la zona centro sur del país, en concordancia con las disposiciones de la Ley de Biocombustibles Sólidos, que se promulgó en este primer año de Gobierno como una respuesta concreta al desafío de la acción climática y también de elevar la calidad de vida de las familias del país haciendo tangible el Compromiso Presidencial de una Transición Ecológica Justa.

Destacan diversos proyectos que han beneficiado a mujeres emprendedoras y comerciantes quienes se han adjudicado este fondo para construir galpones de secado y elevar sus capacidades técnicas; además, muchas de ellas recibieron el “Sello de Calidad” por los altos atributos de su producto. La postulación a esta distinción estuvo abierta hasta el 31 de enero de 2023.



Ministro de Energía
Diego Pardow.
Ceremonia de
Promulgación de la Ley
de Biocombustibles
Sólidos, Octubre 2022.
Región de Los Ríos.

→ Proyecto GEF 7 “Acelerando la Movilidad Eléctrica en Chile”

El Proyecto GEF7 Electromovilidad busca acelerar la adopción de vehículos eléctricos con bajas emisiones de carbono en las regiones de Chile durante sus 3 años de implementación. Es una iniciativa financiada por **Global Environment Facility (GEF)**, implementada por **Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)**, y ejecutada por la Agencia de Sostenibilidad de Energía en coordinación con el Ministerio de Energía.

En abril de 2022, se realizó su lanzamiento con base en cuatro motivaciones: Mitigar el cambio climático y disminuir la contaminación atmosférica y acústica;

¹⁴ Inclusión Laboral Femenina en Labores de conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago (BID, 2019). www.subtrans.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/Booklet-Conductoras-v3.pdf

¹⁵ El porqué de la relación entre género y transporte (BID, 2016); Estrategia Nacional de Electromovilidad (Ministerio de Energía, 2017); Política de Equidad de Género en Transportes (Ministerio de Transportes, 2018).

Descentralizar las acciones en materia de electromovilidad (ecosistema a nivel territorial); Acercar beneficios de la movilidad eléctrica a todas las personas (foco en transporte público), y Avanzar con equidad de género hacia la electromovilidad.

Es con este tipo de políticas públicas que se pretende permeear de forma deliberada los diversos subsectores de la energía, como el transporte eléctrico, por ejemplo, adicionando componentes que fortalezcan desde el origen el desarrollo de nuevos mercados con enfoque de género.

Cabe consignar que hasta julio de 2018 las mujeres conductoras del transporte público concesionado en el Gran Santiago sólo alcanzaban el 4,8%¹⁴, y desde el punto de vista de las usuarias¹⁵, en esta ciudad el 68% de mujeres usa transporte público (v/s 45% hombres), los viajes por compras salud y/o recoger a alguien representan casi el 50% de sus viajes (v/s 20% hombres), padecen un 50% de las agresiones en el transporte público (un 30% en la calle y un 20% en el metro), y aquellas entre los 9 y 18 años sufren con mayor frecuencia acoso y/o intimidación (dadas las aglomeraciones y/o el hacinamiento) y/o episodios de exhibicionismo en este medio de transporte.



Subsecretario de Energía Julio Maturana. Lanzamiento Aceleradora Electromovilidad. Región Metropolitana.

→ Programa “Capital Humano”

La Agenda de Energía 2022-2026 puso foco en capacitar y certificar a operarios/as, técnicos/as y profesionales en diversas materias energéticas, contribuyendo a la meta 2030 de alcanzar 18.000 capacitaciones y 9.000 certificaciones con un universo de un 30% de mujeres, y en el primer año de Gobierno realizamos diversas acciones en esta perspectiva¹⁶.

En concreto, y en alianza con la Agencia de Sostenibilidad Energética, en 2022 certificamos, por ejemplo, a 76 nuevos/as Diplomados/as Gestores Energéticos en Instalaciones de Bajo Consumo, en la Región Metropolitana, donde la egresada Nataly Hernández fue reconocida como “Estudiante Destacada”.

En la Región de los Ríos capacitamos a más de 100 personas como Asistente Técnico en Instalación de Sistemas Solares Fotovoltaicos; Instalador de Sistemas Solares Térmicos de Circulación Forzada; e Instalador de Sistemas Solares Térmicos de Circulación Natural, sumado ello a la certificación de competencias del perfil de Instalador Eléctrico Clase D.



Subsecretario de Energía Julio Maturana. Ceremonias de Egreso 2022. Región Metropolitana & Paillaco, Región de Los Ríos.

→ Programa “Fondo Acceso a la Energía”

Su objetivo es facilitar el mejoramiento o acceso a la energía a organizaciones comunitarias en sectores rurales, aislados y/o vulnerables, a través del financiamiento de proyectos que implementen sistemas energéticos a pequeña escala, teniendo como fuente principal el uso de energía renovable. A este fondo pueden postular organizaciones comunitarias como: juntas de vecinos, comunidades y asociaciones indígenas, asociaciones y fundaciones sin fines de lucro y asociaciones sindicales o sindicatos de trabajadores.

En noviembre de 2022 se lanzó la 6ta versión FAEE 2022-2023, que tiene dos líneas de financiamiento: para soluciones de energización de generación fotovoltaica con o sin almacenamiento en baterías (donde los postulantes podrán obtener un sistema de hasta 10 kWp de potencia) y soluciones de energización a través de un sistema solar térmico para calentamiento de agua (el postulante podrá acceder a un sistema solar térmico con una acumulación máxima de hasta 600 litros)

Al igual que en los casos anteriores, este Programa tiene criterios de focalización y se espera adjudicar a comunidades compuestas y/o lideradas por mujeres, entregándoles beneficios directos para apoyarles en su gestión local y/o familiar.



Subsecretario de Energía Julio Maturana. Lanzamiento Concurso FAEE 2022-2023, Rengo, Región de O'Higgins.

Eje 2. Transversalización de la Igualdad de Género

Durante 2022 se realizó la 1ra Jornada Nacional de Atención Ciudadana la cual contó con la presencia del Subsecretario de Energía Julio Maturana, y la asistencia de todos/as los/as funcionarias de nuestras Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) a nivel nacional.

En la instancia liderada por Cynthia López, Jefa de la Unidad de Participación y Transparencia, se profundizó en los contenidos relacionados con la Meta Presidencial de “Lograr que el 35% de los/as funcionarios/as de OIRS estén capacitados en materias de VCM (Violencia Contra la Mujer), especialmente en acogida y derivación a los servicios especializados” para el periodo 2022-2026.

El resto de los dispositivos ministeriales en este ámbito son utilizados como herramientas de gestión interna de forma permanente, como el “Protocolo de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual” (MALS) y/o el “Plan Anual de Prevención de MALS”.



Eje 4. Sistema Nacional de Cuidados

Durante el año 2022 se tuvo especial atención en actualizar las directivas en torno al Horario Flexible Institucional en modalidad Teletrabajo en época de pandemia y post

pandemia, tratando de armonizar la continuidad del Servicio (según el ordenamiento jurídico vigente para el Sector Público) con las necesidades distintivas de funcionarios/as en situaciones excepcionales.



¡Bienestar, está contigo!

Feria Navideña 2022

Miércoles 21 de diciembre ❄️ **De 10:00 a 13:00 horas** ❄️ **Terraza piso 13**

¡Tendremos servicios a tu disposición!

Banco Estado ★ Caja Los Andes ★ Óptica ★ Manicure
Y stand de ventas ★ Artículos de energía ★ Cosmética consciente
Chocolatería ★ Frutos secos y muchas sorpresas más

¡Aún tenemos cupos disponibles, inscribe a tu pyme!
bienestar@minenergia.cl

  Stands solidarios
• DKMS
• Tienda solidaria en ayuda de Proyecto Amarnigrar.

Por otro lado, se llevaron a cabo diversas acciones tributarias al bienestar de los/as funcionario/as del Ministerio de Energía, como la celebración del Día de la Madre, Ferias de Beneficios en materia de salud familiar, etc.

Los instrumentos que conforman este apartado son de ejecución anual, como el “Programa Anual de Calidad de Vida Laboral” o las prestaciones que ofrece el “Servicios de Bienestar”.



Eje 5. LGTBIQ+

En mayo de 2022 el Ministerio de Energía fue convocado a participar de la “Mesa de Trabajo por los Derechos LGTBIQ+” conformada por diversas organizaciones de la sociedad civil que persiguen igualdad y trato justo.

De esta instancia se pretende elaborar un Diagnóstico y las demandas prioritarias de las diversidades sexo-genéricas lo que permitirá dar las primeras orientaciones y lineamientos para el desarrollo de políticas públicas en esta materia, sumando a las disidencias en todas las ramas del quehacer nacional, entre ellas, en los rubros masculinizados del ámbito productivo como la industria de la energía.

La premisa central es “conformar un sector energético cada vez más diverso, inclusivo y competitivo, pues el talento no tiene género”.

Por lo pronto, en 2022 junto al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas se planificó una línea interna de trabajo la que considera desplegar en el periodo 2023-2026 acciones tempranas, tales como: capacitación básica y/o aula virtual sobre disidencias sexuales, charlas o jornadas de conversación sobre inclusión y diversidad, medidas afirmativas para erradicar el acoso a causa de la orientación sexual o identidad de género en contextos laborales, entre otras.



¹⁷ En Capítulo 2. Prácticas Destacadas en la Industria Energética, se describen aquellas iniciativas más relevantes destacadas por los propios SSRR.

Servicios Relacionados¹⁷

El Ministerio de Energía tiene la misión de coordinar las políticas y acciones sectoriales, y en tal sentido, una de sus funciones es articular y armonizar la gestión de sus tres Servicios Relacionados (SSRR), los cuales dependen jerárquicamente de esta Secretaría de Estado, con la finalidad de avanzar alineados programáticamente bajo una hoja de ruta común respecto de los desafíos energéticos del país.

En tal contexto, y sin perjuicio del carácter técnico y especializado acorde a su Misión Institucional, los Servicios Relacionados han adherido al Plan Público-Privado “Energía +Mujer” y avanzado progresivamente en medidas tendientes a promover desde sus tribunas la diversidad y la inclusión en el sector energético.

A continuación, se presenta un breve resumen de algunas acciones relevantes que realizaron en 2022.

→ Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)

Diagnóstico de Género & Jornada de Planificación Estratégica

A fines de 2022 la Superintendencia de Electricidad y Combustibles realizó la primera “Jornada de Planificación Estratégica” con enfoque de género, ocasión que fue inaugurada por la Superintendente, Marta Cabeza, como resultado de un profundo trabajo realizado a lo largo del año.

Dicha actividad contó con la presencia de las principales Jefaturas de Área del organismo y los/as integrantes de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias, quienes pudieron conocer los resultados del Diagnóstico de Género, realizado durante cuatro meses por el Centro de Ingeniería Organizacional, CIO, de la Universidad de Chile.



Entre las acciones impulsadas por la consultoría estuvo una encuesta que contó con más del 77% de participación, revisión de documentos y políticas institucionales, focus groups y entrevistas a personas con roles claves de la institución, con el objetivo de identificar las variables y factores que permitirán superar las inequidades, barreras y brechas de género existentes en la SEC para influir positivamente en el desarrollo humano, social y cultural de la Superintendencia.

En la apertura de la jornada, la Superintendente señaló que “este diagnóstico y planificación se enmarca en el trabajo que ha venido realizando hace más de 7 años nuestra Superintendencia en materia de equidad de género, pero además pretende profundizar en ciertas materias para cumplir con los lineamientos y compromiso transversal que ha establecido el Gobierno Feminista para el periodo 2022-2026”.

En esta perspectiva cabe destacar que Marta Cabeza fue seleccionada por concurso de Alta Dirección Pública en el cargo de máxima autoridad de esta institución el año 2022, siendo designada por S.E. el Presidente de la República como la primera mujer en asumir por esta vía en los 118 años de vida del Servicio.

Marta Cabeza es Ingeniera de Ejecución en Industrias Forestales, Magíster en Gestión Pública, posee estudios de Administración Pública, y durante los últimos diez años estuvo a cargo de la Secretaría General de la SEC, del Departamento de Control de Gestión, y ofició de contraparte institucional ante organismos nacionales e internacionales

Adicionalmente, desde 2004 fue Coordinadora de Regiones de la SEC, Secretaria Ejecutiva del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), y en los últimos años ejerció además como Encargada Institucional de Género.



→ Programa Women in Energy / WEC Chile

Durante abril 2022, como en años anteriores, la SEC apoyó la difusión y postulación de las funcionarias al Programa Women in Energy versión 2022. La difusión tuvo un excelente resultado, ya que, por primera vez en esa institución, postularon 15 funcionarias, una de las cifras más altas desde que existe el Programa.

Por segundo año consecutivo una funcionaria de la SEC fue seleccionada para ser parte del Programa de WEC Chile en su cuarta generación, recayendo la definición en Débora Veloso, Ingeniera en Electricidad de la Universidad de Santiago de Chile, con más de 10 años trabajando en el sector privado y público, en distintas áreas ligadas al sector de la energía. Débora actualmente se desempeña en esa Superintendencia fiscalizando a las empresas distribuidoras.

En la misma línea, la SEC destacó a Fernanda Garrido, Fiscalizadora SEC Los Lagos, quien fue la primera mujer de esa institución en graduarse en abril de 2022

del Programa Women in Energy, habiendo sido seleccionada entre más de 100 postulantes a lo largo del país. Fernanda, afirmó a su egreso que pudo adquirir nuevas herramientas que le han permitido potenciarse como profesional.



→ Ciclo de Charlas “Motivar, Vincular, Potenciar”

En el marco del trabajo que se encuentra realizando la SEC tendiente a concientizar sobre la temática de género, la organización “Mujeres Ingenieras” presentó el Ciclo de Charlas denominado “Motivar, Vincular, Potenciar”, dedicado de manera exclusiva a las funcionarias SEC.

En estos encuentros se abordaron temas transversales que permitieron entender y conocer las experiencias entre las participantes, y su objetivo fue generar espacios de conversación y reflexión de las mujeres de la SEC.

→ Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)

En la CCHEN la Agenda de Género Institucional se sostiene en cuatro pilares:

1. Programa “Energía + Mujer” (gestión enmarcada en los ejes del Plan Público-Privado E+M)

En el ámbito científico-tecnológico las brechas de género son una realidad que ha costado erradicar, y los esfuerzos de CCHEN se enfocan en transversalizar los temas que contribuyen al equilibrio que se quiere obtener.

Eje I “Gestión Estratégica”

Se actualizó el Diagnóstico de Brechas e Inequidades de Género, utilizando métricas estandarizadas entre organismos internacionales y nacionales con base en 8 dimensiones: Información sobre la estructura y el ambiente, Reclutamiento y Selección, Desarrollo profesional o carrera funcionaria, Capacitación o acceso a la formación, Evaluación del desempeño, Participación en cargos de jefatura, Brecha salarial, y Acoso Sexual y/o laboral en el trabajo.

Eje V “Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales”

Se constituyó una Mesa de Retribuciones para el personal de la CCHEN cuyo objetivo es proponer retribuciones no monetarias, principalmente asociadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y una metodología de retribuciones monetarias en base a bandas remuneracionales y equidad interna y externa, donde una variable central es la aplicación de perspectiva de género en la política de remuneraciones a implementar.

Eje VI “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

Como herramienta principal, existe el “Protocolo de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, y bajo su alero se promovió la corresponsabilidad, sensibilizando sobre las responsabilidades que tiene cada uno, independiente de la conformación de cada hogar. Durante 2022 también se implementa una política de desconexión digital y laboral como medida conciliatoria y mejoramiento de los indicadores de doble presencia.

Eje VII “Violencia de género, salud, seguridad, higiene”

Se realizaron campañas digitales con definiciones de acciones que atentan contra la dignidad de las personas. Además, se realizó una campaña el 25 de cada mes contra la violencia a la mujer (Campaña Naranja). Se hicieron dos webinars en que las personas compartieron experiencias sobre discriminación “micromachismos” y sobre Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

Eje VIII. Gobernanza del Plan.

Se creó la Mesa Interna de Género de la CCHEN, compuesta por duplas de género de las divisiones y Dirección Ejecutiva, que se transforma en la instancia necesaria para enfocar esfuerzos en lograr la transversalización de género dentro de la institución. Un objetivo fundamental de esta Mesa es proponer una Política de Equidad de Género Institucional.

2. Compromisos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG)

Todas las medidas anteriores son parte de las exigencias dispuestas por el MMyEG, sumado a la actualización del Diagnóstico Institucional de Brechas e Inequidades de Género. Adicionalmente, la CCHEN desarrolla diversos Indicadores en el marco del PMG de Género.



3. Proyecto SAGA de la UNESCO

Promovemos y contribuimos al empoderamiento de las mujeres y las niñas en los sectores de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y a su vez damos realce a mujeres, visibilizándolas como referentes hacia las niñas y jóvenes.

Se trabajó en la investigación de biografías de mujeres que son referentes en técnicas nucleares y afines, que desde los inicios de la CCHEN lograron consagrar técnicas, métodos y liderazgos en campos poco tradicionales como la energía nuclear.

En este contexto, en marzo de 2022 en dependencias de CCHEN se destacó con la postura de placas a tres mujeres ex funcionarias de CCHEN por su destacada contribución al sector nuclear en Chile.

También se realizó la actividad del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en las Ciencias: construyendo equilibrio” acción que busca ir reduciendo brechas y eliminando estereotipos, en especial en las nuevas generaciones, sobre la importancia del rol de la mujer en la ciencia.



4. Acciones propias al quehacer de la CCHEN

La División de Seguridad Nuclear y Radiológica realizó la “Segregación de Base de Datos de personas con Autorización Especial vigentes emitidas por la CCHEN”, cuyo objetivo fue dimensionar e identificar tendencias que pudieran indicar la necesidad de orientar políticas públicas con el fin de poder entregar condiciones equitativas respecto a género.

Los datos con información desagregada por sexo permiten identificar, producir y difundir información respecto a las características y la situación de hombres y mujeres e identificar las brechas en todos los ámbitos. Esta información es básica para diseñar, actualizar, implementar y evaluar políticas, planes y programas públicos desde esta institución.

Por otro lado, la División de Gestión y Desarrollo de Personas siguió avanzando en aplicar la perspectiva de género en todos sus procesos y procedimientos, proponiendo procedimientos más inclusivos y sin sesgos, y aplicando un 100% de lenguaje de género a todos sus documentos, instrumentos y comunicaciones.



Fotografía: Omar Cabezas Calderón

→ Comisión Nacional de Energía (CNE)

Diagnóstico con perspectiva de Género

En el mes de diciembre la consultora MTalent entregó a la CNE el informe “Diagnóstico con perspectiva de género Comisión Nacional de Energía.

El objetivo general de esta iniciativa fue realizar un diagnóstico de la gestión y cultura con enfoque de género en la CNE, para la elaboración de un plan de acción, eficiente y eficaz, que contribuya a transitar hacia una cultura institucional más diversa e inclusiva, con miras en la certificación de la Norma Chilena NCh 3262:2021.

Por su parte, los objetivos específicos giraron en torno a:

- 1)** Elaborar un diagnóstico de línea base en temas de equidad de género, en donde se realizará un análisis documental de los procesos a intervenir para

identificar brechas y nivel de cumplimiento en relación con los requisitos de la NCh 3262:2021.

2) Realizar un levantamiento y análisis (cualitativo/cuantitativo) de la gestión y cultura de la organización con enfoque de género, con el objetivo de identificar brechas, sesgos inconscientes y nivel de cumplimiento en relación con los requisitos de la NCh 3262:2021.

3) Diseñar un roadmap de trabajo según los resultados obtenidos del diagnóstico.

4) Acompañar el proceso de diagnóstico y plan de acción, con un plan comunicacional estratégico, para fortalecer estas iniciativas como parte del cambio cultural

Se realizó una presentación de los resultados al equipo directivo de la CNE, en que se mostraron los principales resultados del estudio, así como conclusiones, entre las cuales se contempla un plan de comunicaciones 2023-2025 para darlo a conocer entre las funcionarias y funcionarios del organismo.

Actividades del Comité de Género

Paralelamente al primer diagnóstico de género institucional realizado en la segunda mitad de 2022, la CNE ha seguido activamente con el trabajo con enfoque de género, a través de su Comité. Esta instancia se encuentra funcionando desde 2020, comenzando a operar de forma esporádica, a causa de la pandemia, para posteriormente ir adquiriendo una mayor frecuencia.

Es así como se han realizado capacitaciones en género, participación en anuarios, en programas como el Programa Women in Energy de WEC Chile, además de una continua coordinación con el Ministerio de Energía y el MinMujeryEG, entre otros.

Dentro de las capacitaciones y charlas realizadas a las funcionarias y funcionarios, en agosto de 2022 se dictó el “Curso de capacitación en materias de género a nivel básico”, orientado a las funcionarias y los funcionarios de la Comisión Nacional de Energía el que fue impartido, de manera presencial en sus dependencias. Fue impartido por el relator Pablo Astudillo, Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Máster en Ciencias Sociales, especialidad género, política y sexualidad de la Escuela de altos estudios en ciencias sociales (EHES) de París, y Doctorado en Sociología de la Universidad París, Francia. El curso contó con una duración de 8

horas y participaron 8 funcionarias y 3 funcionarios, siendo también parte de uno de los compromisos establecidos en el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) de Género, por lo cual su contenido fue previamente validado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

El objetivo de la capacitación fue proporcionar a los asistentes conceptos elementales de la perspectiva de género, con la finalidad de reducir la brecha de conocimientos y entregar progresivamente una formación y sensibilización en esta materia.

Además, se gestionaron capacitaciones asincrónicas en la plataforma del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género llamada “inducción a las políticas de Género” el cual fue aprobado por al menos 12 funcionarias y funcionarios. Los contenidos presentados en el curso abarcaron desde conceptos de sexo-género, enfoques de interseccionalidad e interculturalidad, socialización de género, estereotipos, distinciones entre identidad, expresiones y orientación sexual, división sexual en el trabajo, desigualdades de género, entre otros. De acuerdo con lo anterior, se puede señalar que, durante 2022, se capacitaron al menos un 24 % de funcionarias y funcionarios de la CNE.



Durante el 2022, el Comité de Género también realizó una serie de actividades, dentro de las que destacan su participación en el desarrollo de procedimientos con enfoque de género y en la selección de nuevos talentos que ingresaron a la CNE y una campaña comunicacional para sensibilizar a los y las funcionarias de la Comisión en las temáticas asociadas a género y diversidad. En este último punto, cabe destacar que durante la campaña se enviaron correos electrónicos a toda la institución con contenido educativo en materia de género y se realizó una intervención de los espacios comunes con afiches que buscaban incidir en la discusión de estas temáticas en los distintos grupos de trabajo al interior de la institución.

Afiche campaña de sensibilización del Comité de Género en las dependencias de la CNE.

Participación en Cuarta Generación del Programa Women in Energy

El programa Women in Energy, del World Energy Council Chile, es una instancia en la que la Comisión ha participado durante los últimos 3 años, a través de la participación de las funcionarias Lilian García, Aura Rearte y Johanna Jiménez. Este año no fue la excepción. En la cuarta versión del programa, fue seleccionada para participar Catalina Irarrázaval, profesional de nuestro departamento jurídico.

Catalina es abogada de la Universidad de Chile, diplomada en regulación eléctrica, y en género y políticas públicas. Antes de trabajar en la Comisión Nacional de Energía, estuvo en el estudio jurídico FerradaNehme, lugar en el que se especializó en libre competencia y mercados regulados.



“Las mujeres somos la mitad de la población y existe un potencial gigantesco que no se está aprovechando para abordar los problemas actuales”

Catalina Irarrázaval
CNE

Este año el Programa consistió en una serie de charlas sobre materias tan diversas como el liderazgo femenino, la conformación de equipos, la diversidad organizacional, oratoria, entre otras. Asimismo, se organizaron grupos de mentoría, en los que las

participantes pudieron discutir respecto de sus objetivos profesionales y recibir consejo por parte de un coach y de sus compañeras. En definitiva, es innegable que el programa Woman in Energy es una oportunidad única para potenciar a las tremendas profesionales de la industria energética.

Proceso de formalización del Comité de Género

El Comité ha identificado, además, múltiples desafíos en temas de género: roadmap propuesto por la consultora Mtalent, su interacción con nueva Unidad de Género y DDHH del Ministerio de Energía, PMG's de género, prácticas, reclutamiento interno y externo, y la relación con otros organismos públicos y privados.

Es así como una de las principales iniciativas del Comité de Género de la CNE es el proceso de formalización, contemplado para inicios de 2023. El trabajo realizado en este sentido tiene como objetivo la elaboración de una Resolución Exenta que dé cuenta de las funciones, atribuciones, composición por departamentos y unidades, rol de los encargados de género y de los otros miembros del Comité, Reportabilidad al Secretario Ejecutivo de la CNE y otras jefaturas, así como su relación con los y las funcionarias en general.

El Comité de Género será responsable de transversalizar el enfoque de género en el diseño, formulación, implementación y seguimiento de los procesos, proyectos, programas, procedimientos y metas de la CNE, contribuyendo a los objetivos de política energética nacional del Ministerio de Energía, propendiendo a la conformación de un organismo público más diverso e inclusivo, con miras a ser un referente en la industria en materia de género y diversidad.

II Sesiones 2022 Mesa Interna Ministerial de Género

La “Mesa Interna Ministerial de Género”, cuya Secretaría Técnica lideró en 2022 Paulina Gutiérrez Sepúlveda, profesional de la Oficina de Planificación y Control de Gestión, está conformada por duplas mixtas pertenecientes a las Divisiones del Negocio y de Soporte, colaboradores/as de las Secretarías Regionales Ministeriales, y representantes de los Servicios Relacionados (Comisión Nacional de Energía, CNE; Comisión Chilena de Energía Nuclear, CCHEN; y Superintendencia de Electricidad y Combustibles, SEC).

Sesiona mensualmente y su objetivo es transversalizar el enfoque de género en la gestión interna sectorial, así como en las Políticas, Programas y Proyectos que tendrán impacto en el país.

Teniendo de contexto el mandato del Gobierno Feminista 2022-2026 de reforzar el trabajo por la equidad y la inclusión, el año pasado continuó su dinámica promoviendo espacios de debate y acción, participando activamente en la “Propuesta de Creación de un Área Especializada Género y Derechos Humanos” y en la construcción colectiva de la “Propuesta de Agenda de Género 2022-2026”.





Desafíos 2023 del Ministerio de Energía

En relación con el ecosistema energético, en 2023 los desafíos más importantes de la Mesa Pública-Privada, a la cual adhieren actualmente 72 actores de la industria, se describen en el Capítulo 1.

En relación con los desafíos del Ministerio de Energía (conformado por sus 9 Divisiones y 16 Secretarías Regionales Ministeriales), la institución ha asumido nuevos retos en materia de género para el ciclo 2023-2026.

A continuación, se presenta un resumen de los principales compromisos ministeriales en esta perspectiva, enmarcados en los cinco Ejes de Acción para ese periodo.

Eje 1. Transversalización de la Igualdad de Género.

Objetivo: sumar más mujeres y diversidades al desarrollo de la industria.

- **Diseño de Políticas Ministeriales:** durante 2023 abordaremos la actualización de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde en enfoque de género, y continuaremos en la misma línea con el Plan de Acción de Pobreza Energética y la actualización del Plan de Adaptación al Cambio Climático en Energía, entre otros instrumentos de política pública.
- **Descentralización:** apoyaremos la conformando las Mesas Regionales de Género y Derechos Humanos hasta llegar a todas las regiones del país.
- **Alianzas Internacionales:** daremos seguimiento a los compromisos adquiridos y abordaremos aquellos suscritos en 2022 como Equal by 30 y la Decisión Ministerial OLADE.
- **Alianzas con los Medios de Comunicación, y espacios de Promoción & Difusión:** seguiremos desplegando esfuerzos y recursos en alianza con los Medios, el Sector Privado y la Sociedad Civil.
- **Compromisos Ministeriales - PMG Género 2023:** llevaremos a cabo las cuatro medidas comprometidas durante esta anualidad: (1) actualización Protocolo Interno de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual; (2) Capacitación Avanzada en

Género: meta 80% Seremis; (3) Boletín Trimestral interno: avances en Género; y (4) Piloto Proyecto Agua Caliente Sanitaria para Mujeres Indígenas

- Capacitación continua y Atención Ciudadana: estas serán tareas permanentes de la Oficina de Género y Derechos Humanos, en coordinación con las áreas internas a cargo de esos ámbitos.

Eje 2. Autonomía Económica y Trabajo Decente.

Objetivo: abrir posibilidades de inserción laboral a las mujeres y diversidades en toda la cadena de valor de la industria y sus subsectores, procurando empleos verdes, del calidad y justos.

- Estudios

La Energy Partnership Chile Alemania junto con el Ministerio de Energía de Chile, el Ministerio de Economía y Acción Climática y CEPAL están organizando la Conferencia Latinoamericana CEGEN LAC 2023 con el objetivo de abordar las diferentes inequidades, brechas y barreras (IBB) relacionadas al género a lo largo de una vida personal y laboral, de discutir políticas públicas de equidad de género en el sector energía a nivel regional, y además compartir casos de éxito replicables en otros países.

Es en este contexto que daremos a conocer los estudios realizados y en curso respecto de las IBB de las mujeres en el sector energético y sus subsectores, con el propósito de lograr acuerdos para encauzar un Plan de Acción conjunto.

Entre los insumos más relevantes por su impacto, en 2023 destaca el inicio del "Estudio de Fuerza Laboral 2030 en el Sector Energía", a partir de la asistencia técnica del Banco Interamericano del Desarrollo (BID), instrumento base que permitirá definir líneas de trabajo para sumar a más mujeres a la fuerza laboral de esta industria, en especial, en aquellos ámbitos donde están subrepresentadas.

- Programas Públicos (Oferta Pública)

Continuaremos identificando oportunidades junto a las áreas técnicas (del negocio) para beneficiar a más mujeres con nuestra oferta programática a partir de programas como Ponle Energía a Tu Pyme o el Fondo Acceso a la Energía, entre otros.

Los siguientes tres Ejes no sólo impactan directamente a los/as funcionario/as que conforman el Ministerio de Energía, sino que en las personas que se vinculan con esta industria, y/o potencialmente, aquellas que serán reclutadas para sumarse a su fuerza de trabajo.

En tal sentido, la meta estratégica más relevante que engloba la gestión ministerial para el periodo 2023-2026 en esta línea será avanzar en la Certificación en la Norma Chilena NCh 3262, sobre Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal.

Eje 3. Violencia Contra las Mujeres / Violencia de Género.

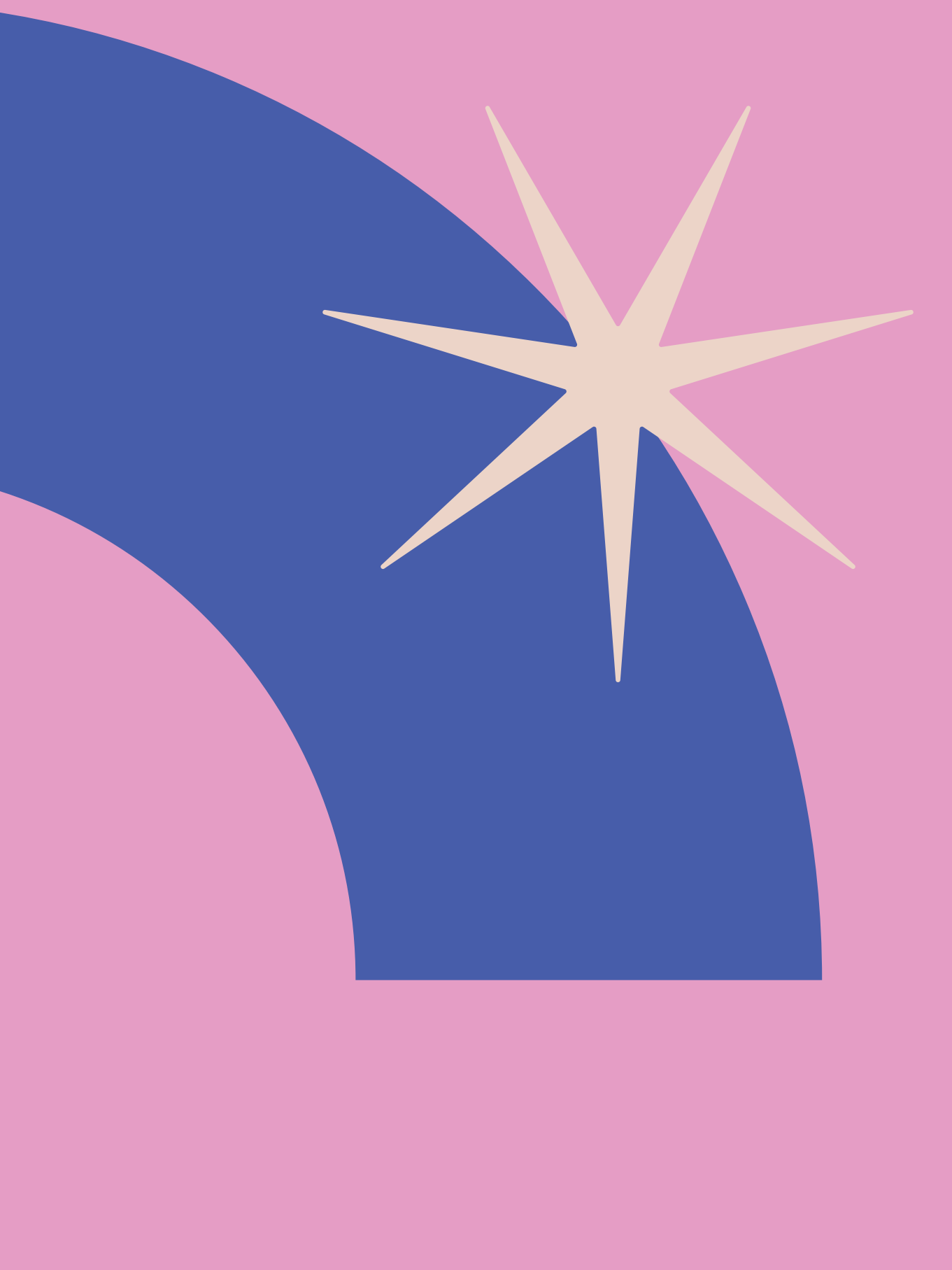
Fortaleceremos los dispositivos vigentes como el “Protocolo MALS”, el “Plan Anual de Prevención de MALS” y las campañas internas en torno a esta dimensión, así como la atención de público capacitando a nuestro personal OIRS en estas materias.

Eje 4. Sistema Nacional de Cuidados.

Fortaleceremos los dispositivos vigentes como el “Programa Anual de Calidad de Vida Laboral”, “Servicios de Bienestar”, y/u otros instrumentos afines de gestión periódica.

Eje 5. LGTBIQ+.

Considerando que actualmente se levanta un Diagnóstico Nacional sobre y las demandas prioritarias de las diversidades sexo-genéricas (lo que permitirá dar las primeras orientaciones y lineamientos para el desarrollo de políticas públicas en esta materia), al interior del Ministerio de Energía se planificó en 2022 una línea interna de trabajo que considera desplegar en el periodo 2023-2026 acciones tempranas, tales como: capacitación básica y/o aula virtual sobre disidencias sexuales, charlas o jornadas de conversación sobre inclusión y diversidad, y medidas afirmativas para erradicar el acoso a causa de la orientación sexual o identidad de género en contextos laborales, entre otras.



Anexos

Anexo 1.

Resumen Estadísticas Relevantes

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

Ejes	Temáticas Abordadas	Resumen Estadísticas Relevantes
1	Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado	Promedio (% Participación de Mujeres): 23% mujeres & 77% hombres
		Estamentos (% Participación de Mujeres): 23% Directoras; 10% CEO's; 18% Gerentes; 17% Sub-gerentes; 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.
2	Trayectoria laboral de las mujeres	43% declaran 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

Ejes	Temáticas Abordadas	Resumen Estadísticas Relevantes
3	Presencia de mujeres en cargos de dirección	<p>De 257 directores, 60 son mujeres (23%)* *Es posible que hombres y/o mujeres se repitan en varios directorios</p> <p>De 36 empresas, sólo 4 mujeres son CEO's (10-11%)</p> <p>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%)</p> <p>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</p>
4	Remuneraciones y jornadas laborales	<p>Promedio Brecha Salarial: -24% en desmedro de las mujeres</p> <p>Por estamento (Mujeres v/s Hombres): Gerentes -38%; Supervisoras -14%; Profesionales -5%; Administrativas -40%; Operarias -12%.*</p> <p>* Universo muestra: 6.705 trabajadores(as)</p> <p>El 67% de las empresas expresa que esta brecha era generalmente desconocida al interior de la organización</p> <p>El 35% de las empresas expresa que sí tiene Procedimiento para corregir las desigualdades salariales en cargos similares</p> <p>23% de mujeres son contratadas directamente (97,6% jornada completa) v/s 77% de hombres (82,8% jornada completa)*</p>

Ejes	Temáticas Abordadas	Resumen Estadísticas Relevantes
		<p>* Universo muestra: 7.066 trabajadores(as)</p> <p>Jornada parcial por motivo "Atender responsabilidades familiares": 58% mujeres; 0% hombres; 42% no contesta.</p>
5	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<p>35% de las empresa alienta a los hombres a tomar licencias parentales y/o por enfermedad del hijo(a)</p> <p>20% de las empresas ofrece asesoría o apoyo para actualizar destrezas laborales al volver de licencias parentales</p> <p>27% de las empresas ofrece programas de flexibilidad de horario laboral</p>
6	Violencia de género, salud, seguridad e higiene	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Muestra: 41 empresas (5 subsectores) Trabajadores: 11.500 empleados</p>		

Anexo 2.

Ejes Temáticos (10)	Medidas	Medidas (14)	Acciones	Acciones Específicas (40)
I. Gestión Estratégica (Política)	1	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)	1	Compromiso al más alto nivel con la igualdad y equidad de género (promoviendo seguimiento y reportabilidad)
			2	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)
II. Participación e inserción en el sector energía	2	Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético y promover su inserción progresiva (medida instrumental / simbólica)	3	Convenios con UES y CFT para desarrollo de acciones conjuntas
			4	Gestionar Becas de Estudio
			5	Patrocinar / Promover / Difundir Concursos de Aplicaciones Energéticas
			6	Ofertar / Gestionar Pasantías, Prácticas Profesionales, Mentoría

Ejes Temáticos (10)	Medidas	Medidas (14)	Acciones	Acciones Específicas (40)
III. Trayectoria laboral : procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos	3	Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal libres de sesgos y estereotipos de género (medida programática)	7	Revisar Descripción de Cargos (sin sesgos)
			8	Revisar procesos de reclutamiento y selección (sin sesgos)
			9	Revisar Comités de Selección (representatividad)
			10	Monitorear contratación y motivos de rotación
			11	Cursos de Formación Sin Sesgos al personal
	4	Políticas de promociones y ascensos sensibles al género (medida programática)	12	Revisar Sistemas de Promoción y Traslado
			13	Realizar Programas de Promoción y Ascensos (mentorías)
	5	Capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización (medida instrumental / programática)	14	Levantar necesidades de formación con enfoque de género
			15	Talleres, Charlas, etc. al personal (herramientas & aplicaciones con enfoque de género)
	IV. Promoción del liderazgo diverso en jefaturas y gerencias	6	Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias (medida estratégica)	16
17				Desarrollar / Promover Programas de Liderazgo y Mentoría
V. Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales	7	Análisis y corrección de desigualdades salariales entre mujeres y hombres (medida estructural)	18	Recopilar información y medir brechas / Definir Política Salarial / Definir rangos por estamento
			19	Revisar pagos a trabajos de igual valor (evaluación no sexista)

Ejes Temáticos (10)	Medidas	Medidas (14)	Acciones	Acciones Específicas (40)
VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	8	Crear condiciones institucionales que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de mujeres y hombres en condiciones de equidad (medida estructural)	20	Funcionamiento explícito de una Política o Plan de Acción Pro Conciliación
			21	Promover la corresponsabilidad con beneficios adicionales a obligaciones legales
			22	Promover una variedad de mecanismos para flexibilizar la jornada laboral
			23	Promover la adhesión a la norma NCH 3262 y/u otro estándar nacional / internacional (IPG, Win Win, WGEA - Australia)
VII. Violencia, salud, seguridad, higiene	9	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)	24	Difusión y capacitación sobre formas de violencia de género
			25	Código de Conducta o símil que rechace toda forma de discriminación
			26	Protocolo o símil para prevenir y abordar situaciones de violencia de género
	10	Implementación de mejoras en la Infraestructura laboral sensible al género (medida programática)	27	Organizaciones levantan necesidades de salud, higiene y seguridad diferenciadas
			28	Organizaciones cuentan con Protocolos de seguridad y salud. o símil que incluyen una referencia explícita a las necesidades distintivas con enfoque de género
			29	Organizaciones cuentan con instalaciones que cumplen condiciones óptimas

Ejes Temáticos (10)	Medidas	Medidas (14)	Acciones	Acciones Específicas (40)
VIII. Gobernanza (Política)	11	Comunicación y marketing interno sin sesgos ni estereotipos de género, proclive a la D&I (medida estratégica)	30	Revisión de prácticas y contenidos de comunicación con enfoque de género.
	31	Formación de equipos de comunicación y marketing en enfoque de género		
	12	Gobierno participativo en la implementación, monitoreo, seguimiento y actualización del Pla Público-Privado (medida estratégica)	32	Masificar la temática en medios de difusión y ampliar la cobertura
	33		Identificar Medidas y Acciones a desarrollar por organizaciones (cruce con este instrumento e identificar avances o compromisos)	
	34		Establecer Sistema de Gestión del Plan (SGP); definir Comisiones (seguimiento a su implementación) y/o fusionar Medidas según acuerdos transversales.	
	35		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).	
	36		Identificar y recomendar mecanismos de reconocimiento (sello de calidad; premios; otros) y de promoción de la adhesión de cadena de suministro.	
	37		Promover y medir el incremento de organizaciones del sector que se comprometen a implementar el Plan.	
	38		Desarrollar acciones para la difusión del contenido del Plan y sus avances.	

Ejes Temáticos (10)	Medidas	Medidas (14)	Acciones	Acciones Específicas (40)
IX. Comunidad	13	Conducir e intencionar medidas favorables y/o afirmativas que potencien la equidad de género	39	Voluntarias
X. Cadena de Proveedores	14	Conducir e intencionar medidas favorables y/o afirmativas que potencien la equidad de género	40	Voluntarias

Anexo 3.

Empresas, Gremios e Instituciones adherentes al Plan “Energía +Mujer (2022)

Nº	Adherente	Sigla	Categoría	Año
1	Acciona	E	Empresa	2019
2	ACERA	G	Gremio	
3	ACESOL	G	Gremio	
4	AES Gener	E	Empresa	
5	AGN - Asoc. Gas	G	Gremio	
6	ANESCO	G	Gremio	
7	Agencia Sostenibilidad Energética	I	Institución	
8	Atlas REN	E	Empresa	
9	B-Ambiental	E	Empresa	
10	CCHEN	I	Institución	
11	CELEO Redes	E	Empresa	
12	Cerro Dominador	E	Empresa	
13	CGE	E	Empresa	
14	CVE-Group	E	Empresa	

N°	Adherente	Sigla	Categoría	Año
15	Chilquinta	E	Empresa	
16	CNE	I	Institución	
17	Colbún	E	Empresa	
18	Colegio de Ingenieros	I	Institución	
19	Consejo Geotérmico	G	Gremio	
20	Coordinador Eléctrico	I	Institución	
21	AEE -CWEEL	G	Gremio	
22	Eecol Electric	E	Empresa	
23	Empresas Eléctricas A.G.	G	Gremio	
24	EDF	E	Empresa	
25	ENAP	E	Empresa	
26	ENEL	E	Empresa	
27	Engie / TEN	E	Empresa	
28	ENOR Chile	E	Empresa	
29	FENACOPEL	G	Gremio	
30	Generadora Metropolitana	E	Empresa	
31	Generadoras de Chile A.G.	G	Gremio	
32	Global Changes	G	Gremio	
33	GIZ	I	Institución	
34	GPM AG	G	Gremio	
35	Heavenward	E	Empresa	
36	Hydrotech 2	E	Empresa	
37	Latin American Power	E	Empresa	
38	Mainstream	E	Empresa	
39	MERIC (Energía Marina SpA)	I	Institución	
40	O4Uchile	E	Empresa	
41	Pacific Hydro	E	Empresa	
42	Pacto Global	I	Institución	
43	Prime Energía	E	Empresa	
44	Revista Electricidad	I	Institución	
45	SAESA	E	Empresa	

Nº	Adherente	Sigla	Categoría	Año
46	Schneider Electric	E	Empresa	
47	SEC	I	Institución	
48	Smartclarity	E	Empresa	
49	StartSpA	E	Empresa	
50	Statkraft	E	Empresa	
51	TRANSELEC	E	Empresa	
52	WEC	I	Institución	
53	CLG (Líderes Empr. Acción Climática)	I	Institución	
54	IMELSA	E	Empresa	2020
55	RWE Renewables Chile	E	Empresa	
56	Asoc. Chilena de Hidrogeno A.G.	G	Gremio	
57	ISAinterChile	E	Empresa	
58	Energía Latina S.A.	E	Empresa	
59	GRUPO ENERGY LANCUYEN	E	Empresa	
60	VESTAS	E	Empresa	
61	ASGREEN	E	Empresa	
62	Grenergy	E	Empresa	
63	Women in Nuclear	G	Gremio	2021
64	Sonnedix	E	Empresa	
65	We Americas	G	Gremio	
66	ACENOR	G	Gremio	
67	Abastible	E	Empresa	2022
68	Solek	E	Empresa	
69	Transmisoras AG	G	Gremio	
70	Asoc. Industria Electrica y Electronica	G	Gremio	
71	POLUX Agencia	G	Gremio	
72	H2 News	G	Gremio	

Fuente: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2023)





Género y
Derechos
Humanos
Ministerio de Energía

SALIDA



energía Mujeres

**Anuario Género y
Derechos Humanos:**
Avances 2022 y Desafíos 2023