



Ministerio de
Energía

Gobierno de Chile

Anuario

energía mujer

Avances 2018 y desafíos 2019

Anuario



Avances 2018 y desafíos 2019

ANUARIO ENERGÍA +MUJER. AVANCES 2018 Y DESAFÍOS 2019

Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2019

ISBN: 978-956-8963-08-8

COLABORADORES

Mesa de Género del Ministerio de Energía

EQUIPO EDITOR

Iván Villagra Bravo
Paulina Gutiérrez Sepúlveda
Marcela Zulantay Alfaro

DISEÑO

Aracelli Salinas Vargas

MINISTERIO DE ENERGÍA

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

Santiago de Chile

e-mail: mesadegenero@minergia.cl

©2019. Inscripción N° A-305297 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.
Energía +Mujer 2019. Santiago de Chile.
Santiago de Chile. mayo de 2019.

“Quiero expresar, con la mayor fuerza y claridad, el firme compromiso de nuestro Gobierno para avanzar, con decisión y urgencia, hacia una sociedad en que, respetando nuestras maravillosas diferencias, podamos avanzar para que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos, deberes, oportunidades y dignidad”

S.E. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, SEBASTIÁN PIÑERA E.
PRESENTACIÓN DE LA AGENDA MUJER
Palacio de La Moneda 23 de mayo de 2018

Índice

- 6** *Agradecimientos*
- 7** *Prólogo*
Más mujeres en Energía
- 10** *Introducción*
Energía +Mujer: primeros avances y el camino a un diagnóstico
- 17** *Capítulo 1*
Principales resultados del Estudio Diagnóstico de la de Inserción de la Mujer en el Sector Energético
 - i. Contexto y antecedentes **18**
 - ii. Etapas y Metodología **21**
 - iii. Diagnóstico: Línea de Base del Sector Energético en Chile **25**
 - iv. Principales Barreras y Brechas identificadas **29**
 - v. Estadísticas Relevantes **36**
- 42** *Capítulo 2*
Acciones con enfoque de género en Energía durante el primer año de gobierno
- 88** *Capítulo 3*
Compromisos Ministeriales para 2019
- 98** *Anexos*

Agradecimientos

Nuestros especiales agradecimientos a las mujeres y hombres que trabajan en el Ministerio de Energía, y a quienes pertenecen a la **Mesa Interna de Género**, por su aporte al desarrollo de todas las acciones retratadas en el presente anuario, y también a todos los gremios e instituciones que forman parte de la **Mesa Público-Privada de Energía y Género**, quienes hicieron posible este primer acercamiento y radiografía del sector, y con quienes esperamos seguir trabajando mancomunadamente en este desafío país.



Prólogo

Más mujeres en Energía

Palabras de la Ministra de Energía, SUSANA JIMÉNEZ S.

La transformación en el rol de la mujer en nuestro país durante las últimas décadas ha sido significativa, sobre todo, en el impulso a su incorporación en todos los ámbitos de la vida pública. Sin embargo, son muchos los desafíos aún pendientes, sobre todo desde el aspecto cultural y la mantención de estereotipos que ha repercutido en sectores altamente masculinizados, como es el sector energético.

Sigue siendo escasa la representación femenina en posiciones de liderazgo, y hay muchos talentos que aún no se vinculan con el sector, especialmente de mujeres que no han tenido un acceso equitativo a las oportunidades que este ámbito les ofrece.

El compromiso con la mujer y la equidad de género está presente desde el mismo programa de Gobierno, donde se establece la necesidad de avanzar hacia una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todas sus expresiones.

Este espíritu fue el que finalmente recogió la "Agenda Mujer" presentada al país el año pasado y que presentó medidas concretas para terminar con las brechas de discriminación entre hombres y mujeres, entre ellas la promoción de una mayor participación de la mujer en cargos de alta responsabilidad, tanto en el sector público, como privado y mundo académico, y el fomento a la mayor participación de mujeres en carreras científicas y tecnológicas.

En este sentido, y como parte del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, tenemos la firme convicción de que el aporte de las mujeres es fundamental para enfrentar los importantes desafíos que tenemos en materia energética. Nuestro sector está viviendo tiempos de gran dinamismo e innovación en temas como la irrupción de las energías renovables, la electromovilidad, la generación distribuida, el proceso de descarbonización de la matriz energética, el almacenamiento de la energía, entre otros tantos temas que abren un espacio enorme para la incorporación de la mujer.

Ello nos muestra que en materia energética tenemos una doble tarea: por una parte, requerimos desarrollar nuestras potencialidades energéticas y, al mismo, tiempo, desarrollar e integrar las potencialidades de las mujeres en esta ola modernizadora.

En lo personal, me siento profundamente orgullosa de ser la primera mujer en cumplir el rol de ministra desde el nacimiento de nuestra institución, y por eso me he comprometido vehementemente con este objetivo: visibilizar y aumentar la presencia de la mujer en nuestro sector, tarea que también está presente en nuestra Ruta Energética, carta de navegación para el sector próxima a cumplir su primer año.

Fue así como nació **Energía +Mujer**, iniciativa a través de la cual hemos abordado todas las acciones orientadas a promover la inserción de las mujeres. Durante 2018 hemos desarrollado importantes encuentros a lo largo de todo el país, conversatorios y conferencias, donde las mujeres del sector han podido unirse y conocerse. Hemos abierto espacios, generado redes, compartido experiencias y analizado soluciones.

Quizás el logro más importante de 2018, fue la conformación de la primera Mesa Público-Privada en la materia, que reúne a 26 asociaciones gremiales, agencias, organizaciones y empresas, junto a los ministerios de Energía y Mujer y Equidad de Género.

Gracias a un arduo trabajo conjunto y un importante compromiso de la industria, y el apoyo del programa Win-Win de ONU Mujeres, logramos obtener, por primera vez, un diagnóstico de las barreras y brechas de género en el sector energía, cuyos resultados damos a conocer en el primer capítulo de este anuario, y que nos permitirá disponer de datos actualizados de las brechas existentes y orientará así distintas acciones sectoriales para afrontarlas.

En términos generales, este estudio nos confirmó que todavía tenemos mucho por hacer. La fuerza laboral femenina en energía sólo alcanza un 23%, las mujeres del sector ganan un salario 24% menor que los hombres y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales.

Se aprecian brechas globales que son relevantes de abordar, con urgencia, pero también, enormes oportunidades.

El gran reto para este año será la creación de un Plan de Acción en la materia, con objetivos y metas claras a 2022, y estamos muy optimistas, considerando la buena recepción que hemos logrado en el trabajo colaborativo con los distintos actores involucrados.

Por último, me gustaría reconocer el gran aporte que, desde distintos espacios, realizan miles de mujeres en el sector energético en nuestro país. Tenemos la firme convicción de que Chile se construye mejor incorporando el talento de todos sus habitantes y, en especial, la energía de todas sus mujeres.

Introducción

Energía +mujer: primeros avances y camino al diagnóstico

“ Una sociedad desarrollada se basa en que tanto hombres como mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y respetando las diferencias naturales de cada uno. Nuestra inspiración es el respeto a la diversidad más que una lucha entre hombres y mujeres. Nuestro propósito es que ambos compartan responsabilidades dentro y fuera del hogar, logrando vidas más plenas y felices ”.

Programa de Gobierno 2018-2022 / Compromiso Mujer

A partir de la "Ruta Energética 2018-2022" en mayo de 2018 el Ministerio de Energía comprometió, en su segundo eje ("Energía con Sello Social: el corazón de nuestro trabajo"), la "*Implementación de Medidas de Inserción de la Mujer en el Sector Energético*". En este contexto, durante 2018 se llevó a cabo un Estudio de Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético de manera de disponer de datos actualizados sobre las barreras y brechas existentes y orientar posteriormente acciones sectoriales específicas para abordarlas.

Con este objetivo, en junio de 2018 se constituyó la **1ra Mesa de Trabajo Público-Privada "Energía y Género"**, a la cual se sumaron inicialmente cerca de 26 Gremios e Instituciones representativas de la industria energética, quienes adhirieron a colaborar en este levantamiento de información. El trabajo de continuidad que se proyecta a partir de esta línea de base considera elaborar un **Plan de Acción Público-Privado durante 2019**, para su posterior puesta en marcha.

Principales acciones de Energía +Mujer para la elaboración del Diagnóstico

CONSTITUCIÓN MESA PÚBLICO PRIVADA

para Fomentar la Inserción de la Mujer en Energía (27 de octubre de 2018)



SEMINARIO INTERNACIONAL

Conferencia con Expertos Internacionales (25 de octubre de 2018)



Taller con Gremios & Instituciones de la Mesa Público-Privada Energía y Género



Público General vinculado a la industria energética



CONVERSATORIOS

Mujeres destacadas de la Industria – Sector Energía (20 de octubre de 2018)



Mujeres destacadas de la Academia – Sector Energía (29 de noviembre de 2018)



TALLER ONU MUJERES PROGRAMA WIN WIN:

Principios WEPs & Herramienta Equipo Consultor (15 de noviembre de 2018)

Herramientas y Buenas Prácticas con Gremios & Instituciones del Sector



MESAS DE TRABAJO & TALLERES CON LA INDUSTRIA

(julio a diciembre 2018)





MESA INTERNA MINISTERIAL DE ENERGÍA Y GÉNERO

(agosto 2018 a enero 2019)



Capítulo 1

Principales resultados del Estudio Diagnóstico de la Inserción de la Mujer en el Sector Energético

 continuación, se presentan los principales resultados del estudio "Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en el Sector Energético", adjudicado por Licitación Pública (ID 584105-19-LE18), ejecutado por la consultora DEUMAN en alianza con el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) entre agosto de 2018 y febrero de 2019, cuya versión completa está disponible en la sección Estudios del banner www.energiaabierta.cl¹

I. Contexto y antecedentes:

Igualdad de Género como aporte a la productividad desde la evidencia internacional

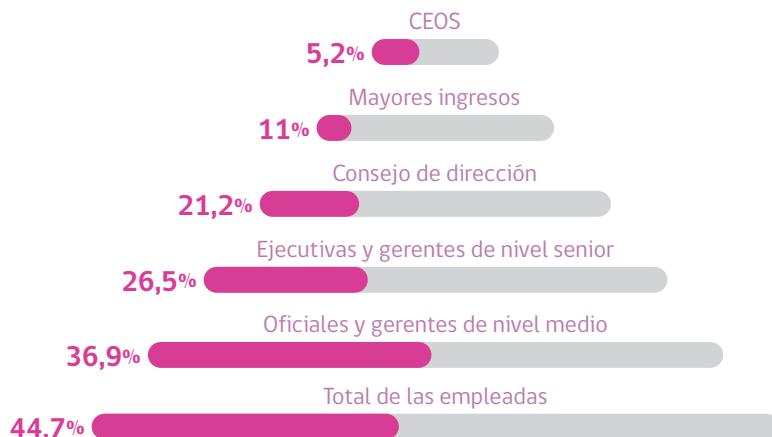
Diversas investigaciones de carácter global muestran que la reducción de la brecha global de género en el trabajo no sólo sería equitativa en el sentido más amplio, sino que podría aumentar la contribución de las mujeres al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. Al simular un escenario de "potencial completo" en el que las mujeres participan en la economía de manera idéntica a los hombres, el PIB global anual aumentaría hasta US\$ 28 billones, o 26% en el año 2025.²

1 Todos los estudios del Ministerio y SS.RR. Son públicos en ese banner a estos fines.

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

En esta perspectiva, se hace relevante conocer algunos indicadores y estudios internacionales que dan cuenta de las brechas existentes en materia de equidad de género, y las enormes oportunidades que existen al sumar a más mujeres a todos los espacios de desarrollo.

Brechas



FUENTE: Mujeres de las 500 Empresas de S&P, Catalyst, 2017.



FUENTE: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Oportunidades

EVIDENCIAS

Las mujeres son decidoras de compras.	Equipos diversos y aprovechamiento de talentos.	Las mujeres son importantes consumidoras de productos y clientes de servicios.
Controlan el 65% del gasto familiar.	Las empresas con mayor diversidad mostraron ser más innovadoras generando un 38% más de beneficio.	Una práctica empresarial lógica es que las preferencias y opiniones de las mujeres estén representadas en las funciones de responsabilidad de las empresas.

Fuente: WEF Gender Gap report 2017

BCG-Technical University of Munich (2017)

Mc Kinsey (2007)

Mostró que empresas europeas con más mujeres en sus equipos directivos tuvieron ganancias promedio casi el doble que las del promedio del sector.

Fuente: Mc Kinsey and Company, Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver, 2007.

Catalyst (2011)

Encontró que las empresas de USA de Fortune 500 con más mujeres en la junta directiva eran un 16% más rentables que las demás.

Fuente: The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards (2004–2008), 2011.

Crédit Suisse (2012)

Demostró que empresas con al menos 1 mujer en la junta directiva cotizaron el valor de sus acciones un 26% más que aquí ellas compuestas sólo por hombres.

Credit Suisse Research Institute: Gender Diversity and Corporate Performance, 2012. Estudio en base a 2360 empresas de países desarrollados.

Mc Kinsey (2013)

Encontró que en Latinoamérica, las empresas con participación de al menos 1 mujer en la junta directiva generaban 47% más ganancias que las compuestas sólo por hombres.

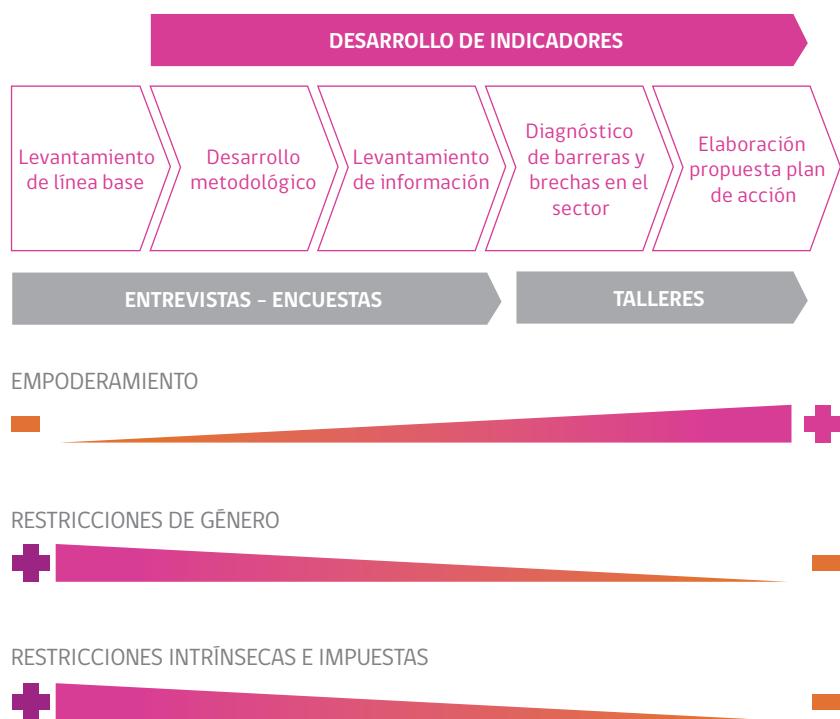
Fuente: Mc Kinsey, Women matter: A latin American Perspective, 2013.

II. Etapas y Metodología

El “Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en el Sector Energético” tuvo como objetivo general “identificar, describir, y clasificar barreras y brechas de género detectadas en el sector energético”, y su ejecución consideró cinco etapas.

En síntesis, el alcance de este estudio radica en incrementar el empoderamiento de las mujeres y minimizar las restricciones propias o del entorno para promover su mayor inserción a esta industria.

Cuadro A.- ETAPAS



FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019.

En cuanto al Diseño Metodológico, para el levantamiento de información se generaron diversos instrumentos y herramientas, las que fueron elaboradas y aplicadas a una muestra representativa de empresas de la industria, previa validación de los Gremios e Instituciones participantes e informantes durante su ejecución.



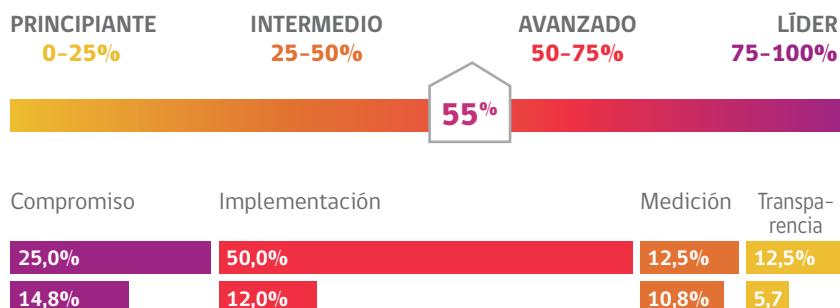
Cabe destacar, que, junto a los instrumentos y herramientas de información elaboradas por el Equipo Consultor, este levantamiento se complementó con la aplicación del instrumento "Gender Gap Analysis Tool"³, herramienta que disponibilizó para efectos de este Estudio el "Programa Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio", iniciativa global que se inspira en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por su sigla en inglés).

³ La herramienta Gender Gap Analysis Tool o Herramienta Empresarial de Género WEP mide a las empresas en relación a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres. La herramienta es de uso voluntario, gratuito y confidencial. Para mayor información: www.weps-gapanalysis.org

Fruto de la asociación entre la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres), que lidera el Programa “Win-Win”, y el Pacto Global de las Naciones Unidas, los WEPs ofrecen siete pasos y diversos instrumentos para orientar y acompañar a las empresas en la promoción del empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo, en el mercado, y en la sociedad en general.⁴

Este instrumento les permite identificar brechas en la igualdad de género y tomar decisiones informadas sobre el establecimiento de metas y/o estrategias para abordarlas. La aplicación en sí correspondió a una encuesta auto administrada por las empresas que indagó sobre i) el grado de compromiso de ellas con políticas de equidad de género, ii) de implementación, iii) de medición y iv) de transparencia de su acción respecto a esas políticas, dando cuenta del grado de avance en el que se encuentran respecto de cada una de estas etapas de gestión.

Cuadro B. – Gender Gap Analysis Tool, Programa Win-Win, ONU Mujeres



⁴ Información adicional sobre los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y cómo ser parte de esta iniciativa global se encuentra en www.empowerwomen.org

Los instrumentos utilizados y la muestra considerada en este Estudio se presentan en el siguiente cuadro resumen.

Cuadro C. Resumen de Instrumentos, Herramientas y Muestra



Resumen herramientas	Entrevistas: focalizadas semi-estructuradas, talleres, conversatorios Encuestas: Google Forms & Gender Gap Analysis Tool - Programa Win Win - ONU Mujeres
Resumen universo	Entrevistas: focalizadas, 18 (mujeres destacadas y gerencias RRHH) Encuestas: 41 empresas (11.692 trabajadores) & 22 empresas- Principios WEP's
Metodología de análisis	Estructura de restricciones de género: intrínsecas/impuestas (Kaber, 2012)

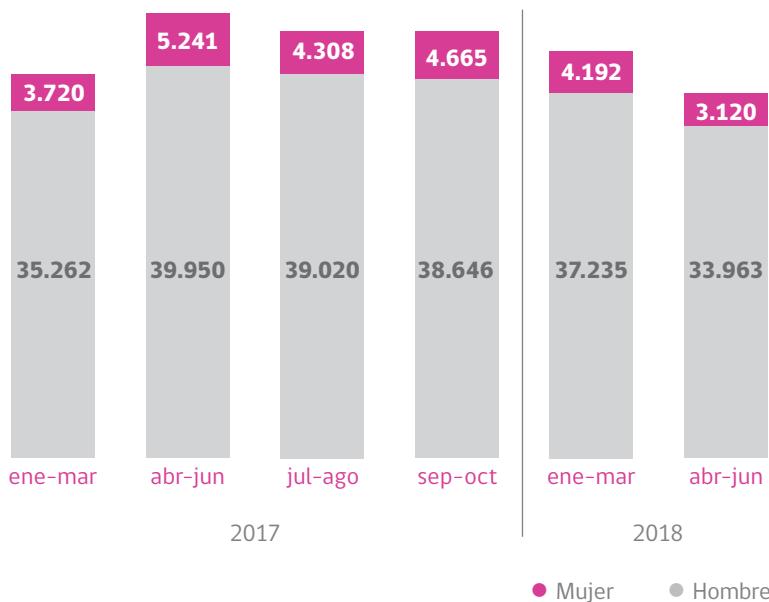
FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019.

III. Diagnóstico: Línea de Base del Sector Energético en Chile

Existe una serie de compromisos internacionales para asegurar los derechos laborales de las mujeres, herramientas para incluir el enfoque de género en el sistema de gestión de las empresas, algunas iniciativas llevadas a cabo en América Latina en este sentido, y un conjunto de normativas que garantizan los derechos de las mujeres en diversos ámbitos del quehacer nacional.

Respecto de la situación de las mujeres en el mercado laboral chileno en el sector Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado (EGVA), a continuación, se presenta un breve panorama.

Cuadro D: Fuerza Laboral y Porcentaje de Participación. Sector EGVA (INE, ENE 2017-2018)



De lo anterior se desprende que **la participación de las mujeres en el sector es muy baja y variable**. En los últimos dos años ha decrecido desde un 11,6% de los ocupados en energía (abril-junio,2017) a un 8,4% en igual trimestre de 2018, mientras en el total de la economía es de 41,3% (abril-junio, 2018).

Cuadro E: Ocupaciones y Porcentaje de Participación. Sector EGVA (INE 2018)

Grupo ocupacional	Trimestre abril-junio 2018			Promedio años 2013 a 2017
	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	En el sector EGVA por cada 1000 en el total	% de mujeres en el grupo, todas las actividades	% de mujeres en el grupo sector EGVA
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	12.376	10,7	15,0	1,6
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	2.008	10,5	27,4	1,6
Profesionales científicos e intelectuales	7.450	7,1	49,5	18,4
Empleados de oficina	3.654	5,1	60,6	32,9
Técnicos y profesionales de nivel medio	4.202	4,2,7	49,8	16,1
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	2.357	3,0	15,0	1,3
Trabajadoras no calificados	4.950	2,7	45,4	25,4
Otros	85	0,1	-	-
TOTAL	37.083	4,4	41,3	-

El sector EGVA se configura como uno intensivo en mano de obra, con alto valor agregado por persona y altos ingresos. Su alto grado de masculinización y su buen nivel de productividad e ingresos lo destacan como un sector donde la mayor incorporación de mujeres contribuiría a disminuir las diferencias de género en la economía nacional, mejorando su productividad e ingresos medios.

Cuadro F: Ingresos (en \$). Sector EGVA (INE, ESI 2017)

	EGVA		TOTAL	
	Media	Mediana	Media	Mediana
Mujeres	776,1	400,0	504,3	364,7
Hombres	1.013,1	633,7	655,5	450,0
Brecha	-23,4	-36,9	-23,1	-19,0

FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019

El sector tiene ingresos promedio superiores en 54% a los de toda la economía, tanto para hombres como para mujeres, no obstante, diversas fuentes de información **confirman la existencia de brechas de género que desfavorecen a las mujeres en el sector**. Sin embargo, para lograr una evaluación y seguimiento de este aspecto en específico sería necesario construir un indicador periódico con información de las empresas del sector.

Cuadro G: Distribución de Jornadas Laborales. Sector EGA (ENCLA 2014)

Tipo de jornada	EGVA		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ordinaria	96,4	82,7	82,5	83,7
Sistemas excepcionales	0,8	16,3	5,0	11,0
Jornadas bisemanales	0,1	0,0	0,1	0,5
Jornadas Parcial	2,7	0,9	11,7	4,3
Otras	0,0	0,0	0,7	0,5

FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019

La jornada ordinaria es la norma para hombres y mujeres y desde este punto de vista las mujeres estarían en mejor situación. Por otra parte, los sistemas excepcionales de jornada (turnos) aplican al 16,3% de los hombres del sector y en un 0,8% a mujeres (cifra mucho menor respecto al 5% de mujeres en todas las actividades económicas).

Cuadro H: Opciones Educacionales Carreras STEM
(SIES, MINEDUC 2007-2015)



FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019.

En la educación universitaria la brecha es notable y las mujeres encuentran dificultades para integrarse a las carreras profesionales de las áreas científicas. La brecha en la participación por sexo en las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering y Maths*) permanece sin grandes variaciones en los años recientes.

IV. Principales Barreras y Brechas

Para la recolección y posterior análisis cualitativo de barreras y brechas detectadas se definieron seis Ejes Temáticos, los cuales acuerdo a los estudios nacionales e internacionales revisados agrupan con mayor claridad dichas restricciones.

Cuadro I: Ejes Temáticos y Análisis Cualitativo



FUENTE: Informe Final DEUMAN & CEM, 2019

A continuación, se presenta un **resumen de las principales barreras y brechas cualitativas detectadas en el sector energético para cada eje temático**, y que permitirían distinguir posibles Líneas de Trabajo al momento de formular un Plan de Acción Público-Privado para abordarlas.

Dentro de cada eje se distinguen cuatro tipos de restricciones que están a la base de las barreras que enfrentan las mujeres y de las brechas que se expresan en el mercado laboral (Kaber, 2012). Las "restricciones impuestas" se refieren a las barreras político-institucionales y los sesgos de género que operan en la organización. Las "restricciones intrínsecas" se relacionan a los discursos de género en el medio social y medios de comunicación y a las formas en que estos discursos son internalizados en la subjetividad individual y colectiva.

**Eje
1**

Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado

BARRERAS

- a.** La socialización de género condiciona la elección profesional y las aspiraciones laborales de mujeres y hombres lo que tiene como resultado entre otros, la menor formación de las mujeres en áreas tradicionalmente consideradas masculinas (matemáticas, informática, ingeniería)
- b.** La inclusión limitada del enfoque de género en las políticas de reclutamiento
- c.** La autoexclusión de las postulaciones a cargos por estimar que los requisitos son altos y que los concursos son muy competitivos
- d.** Los métodos de reclutamiento y selección refuerzan la baja participación de las mujeres y la segregación de género
- e.** La escasa difusión del abanico de actividades y competencias hacia universidades y centros de formación técnica
- f.** Los estereotipos de género operan en la definición de áreas de trabajo, ocupaciones y distribución de cargos y profundizan. La segregación horizontal y vertical por área funcional

BRECHAS

- a.** Distancia en la proporción de graduados por sexo en carreras de ciencias y formación técnica
- b.** Distancia de porcentaje de participación de hombres y mujeres en el sector
- c.** Distancia en la proporción de gerentes y miembros de los directorios por sexo
- d.** Diferencia en la participación de hombres y mujeres en cada ocupación.

**Eje
2**

Trayectoria laboral

BARRERAS

POLÍTICO INSTITUCIONALES

- a. Ausencia de incentivos para promover las carreras laborales de las mujeres.
- b. Las políticas de contratación y promoción incorporan normas de género en forma limitada.
- c. Escaso compromiso de líderes y jefes/as con la implementación de medidas que promueven las carreras laborales de las mujeres.
- d. Escalas diferenciadas para evaluar desempeño de mujeres y hombres, desfavoreciendo a las mujeres

SESGOS DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

- a. Menor proactividad para ser promovidas.
- b. Las normas implícitas que regulan las relaciones entre trabajadores en los ambientes masculinizados obstaculizan la integración de mujeres.
- c. Ausencia de infraestructura e implementos adecuados a las mujeres: baños, sala cuna, lugares de lactancia, ropa de trabajo adecuadas a las tallas de las trabajadoras, medios de desplazamiento, alojamientos.

SUBJETIVAS

- a. Vulnerabilidad por conflicto entre roles tradicionales y exigencias en el trabajo que no contemplan las demandas del mundo familiar.
- b. Estrés por autoexigencia de adaptarse a normas implícitas que regulan las relaciones en el ambiente laboral.

BRECHAS

- a. Distancia en la tasa de contratación por sexo.
- b. Distancias en las tasas netas de contratación menos desvinculación por sexo.
- c. Distancia en el porcentaje de trabajadores y trabajadoras promovidos en los distintos niveles jerárquicos.

**Eje
3**

**Presencia de mujeres
en cargos de dirección**

BARRERAS

POLÍTICO INSTITUCIONALES

- a. Selección de candidatos a altos cargos poco transparente.

SESGOS DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

- a. Carencia de modelos femeninos en altos cargos.
- b. Estereotipo de género sobre la menor habilidad de las mujeres para evaluar y supervisar el trabajo ajeno.
- c. Sesgos culturales sobre la identificación de atributos personales necesarios para el ejercicio de cargos de autoridad.
- SUBJETIVAS**
- a. Menor motivación de las mujeres por el poder, la autoridad y los ingresos.
- b. Los altos cargos que implican viajes imprevistos, horarios extendidos son poco amigables con los arreglos familiares y de vida personal de las mujeres.
- c. Falta de apoyo de la pareja y/o de la familia para aceptar las mayores exigencias del trabajo.

BRECHAS

- a. Distancia entre hombres y mujeres en el desempeño de cargos directivos en las gerencias y subgerencias

**Eje
4**

Remuneraciones y jornadas laborales

BARRERAS

POLÍTICO INSTITUCIONALES

- a.** Poca transparencia en las políticas de remuneración.
- b.** Ausencia de evaluación de cargos para fijar remuneraciones en puestos de igual valor.
- c.** Escasas medidas de políticas para implementar jornadas flexibles para ambos sexos.
- d.** Jornadas excepcionales diseñadas para trabajadores sin responsabilidades familiares.

SESGOS DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

- a.** Estereotipo de género sobre la maternidad y el trabajo influyen en las jornadas y las menores remuneraciones ofrecidas y/o aceptadas por las mujeres.

SUBJETIVAS

- a.** Mujeres tienen en cuenta más factores de compensación que los hombres al aceptar un trabajo o promoción que interactúan con el nivel remuneración.

BRECHAS

- a.** Distancia entre remuneraciones por sexo y por nivel de ocupación
- b.** Diferencia en la participación de hombre y mujeres en las distintas jornadas

**Eje
5**

***Conciliación de la vida
personal, familiar y laboral***

BARRERAS

POLÍTICO INSTITUCIONALES

- a.** Las políticas de flexibilidad horaria y de conciliación son dirigidas preferentemente a las mujeres reforzando roles tradicionales.
- b.** Ausencia de medidas que alienten a los hombres a tomar los permisos postnatales y otras licencias relacionadas con la vida familiar.

SESGOS DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

- a.** Estereotipo de género refuerzan la idea de que la responsabilidad exclusiva de las mujeres por el trabajo doméstico y de cuidado repercuten negativamente en el desempeño laboral.

SUBJETIVAS

- a.** Imprevistos familiares no resueltos que interfieren con el desempeño laboral provocan niveles de tensión y stress.

BRECHAS

- a.** En el porcentaje de hombres y mujeres que toman el postnatal

**Eje
6**

Violencia de género, salud, seguridad e higiene

BARRERAS

POLÍTICO INSTITUCIONALES

- a.** La instalación reciente de mecanismos institucionalizados de denuncia y sanción.

SESGOS DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

- a.** Se suele atribuir a las mujeres la responsabilidad de la violencia que se ejerce sobre ellas.
- b.** Flata de definición de canales y criterios de pruebas claros sobre violencia de género.

SUBJETIVAS

- a.** Las mujeres son susceptibles a la presión del medio que las culpabiliza de las agresiones por elllas o por otras.
- b.** Las mujeres son vulnerables a las presiones para desistir de sus denuncias.

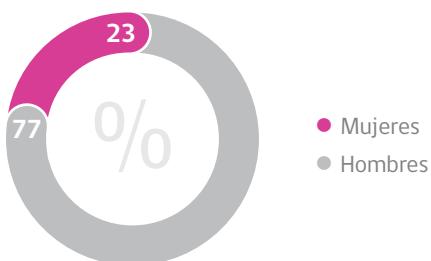
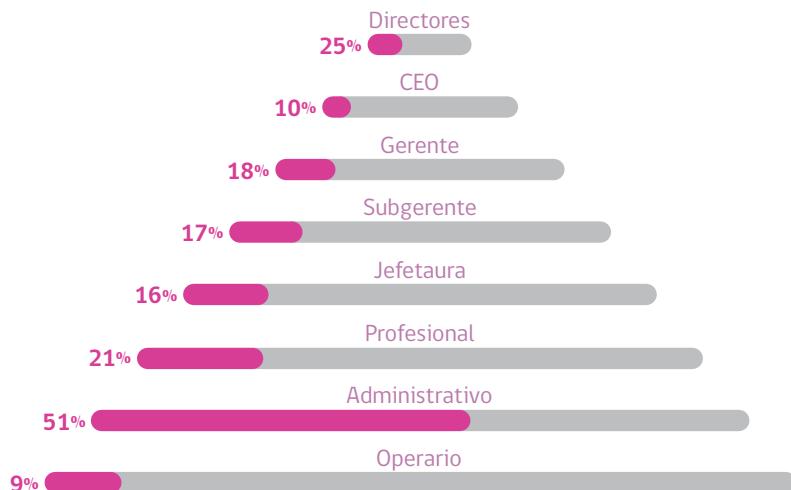
BRECHAS

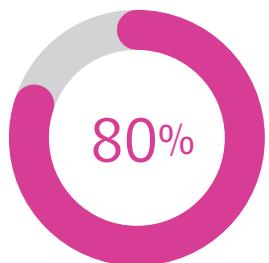
- a.** Número de denuncias por sexo sobre acoso laboral y sexual.

V. Estadísticas Relevantes

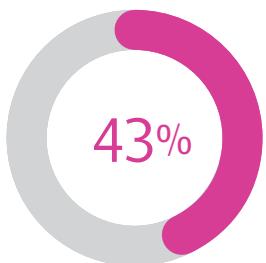
Para la recolección y posterior análisis cuantitativo de los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de empresas, a continuación, se presentan los principales resultados en el contexto de los seis ejes temáticos ya mencionados.

Participación de las mujeres y segregación sexual del trabajo remunerado





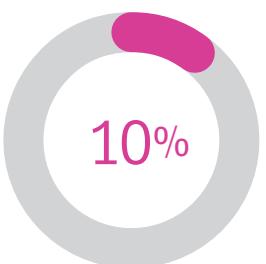
Empresas utilizan lenguaje neutro en el reclutamiento



Empresas promocionan el reclutamiento de mujeres



Promociones de las empresas corresponden a mujeres



Empresas ofrecen cursos, rotación de puestos u oportunidades educativas para mujeres

TASA DE CONTRATACIÓN



Tasa de contratación contrato indefinido



Tasa de contratación plazo fijo



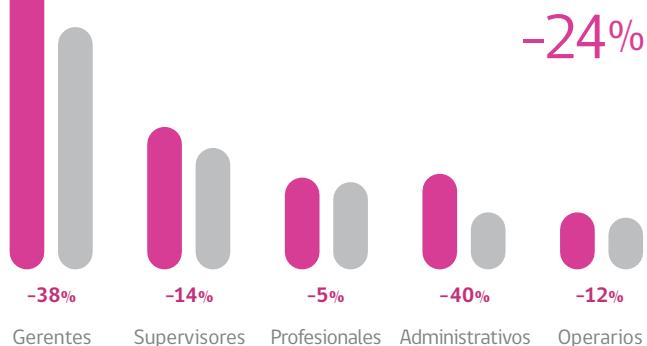
Tasa de desvinculación contrato indefinido



Tasa de desvinculación plazo fijo

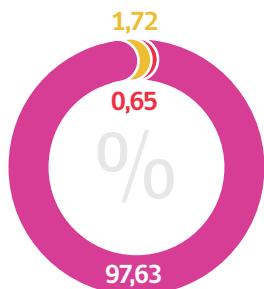


Brecha influenciada por una distribución diferente y menos exitosa de las mujeres verticalmente en la escala ocupacional y salarial

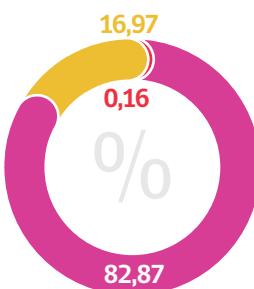


Remuneraciones y jornadas laborales

MUJERES



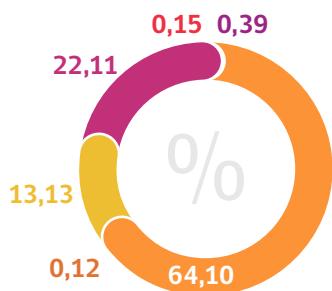
HOMBRES



● Jornada completa

● Jornada parcial

● Sistemas excepcionales



● Mujer. Sistemas excepcionales

● Mujer. Jornada completa

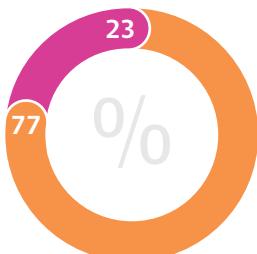
● Mujer. Jornada parcial

● Hombre. Jornada parcial

● Hombre. Jornada completa

● Hombre. Sistemas excepcionales

CONTRATADO DIRECTAMENTE



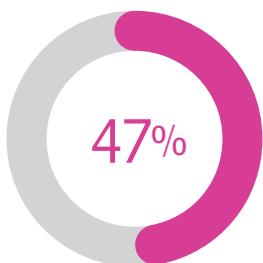
● Mujeres

● Hombres

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



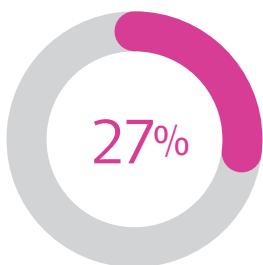
Empresas ofrecen
asesoramiento al volver
de licencias parentales



Empresas no consideran
necesidades de hombres y
mujeres en programas de
desarrollo profesional

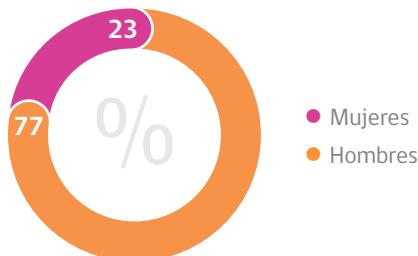


Empresas ofrecen y
alientan a hombres a
tomar licencias parentales y
por enfermedad de hijo



Empresas ofrecen
programas de flexibilidad
del horario laboral

TOTAL PERSONAL CONTRATADO



Violencia de género, salud, seguridad e higiene

CASOS DE ACOSO



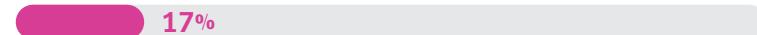
CASOS RESUELtos SATISFACTORIAMENTE



EMPRESAS QUE NO REGISTRARON CASOS DE ACOSO



EMPRESAS QUE APLICAN PROGRAMAS LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS



Capítulo 2

Acciones con enfoque de género en Energía durante el primer año de gobierno



Durante la construcción de la “Ruta Energética 2018-2022”, hoja de ruta sectorial enmarcada en el Plan de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, que recogió una serie de demandas ciudadanas a lo largo del país durante los meses de marzo y abril de 2018, la temática de género se perfiló como uno de los temas prioritarios a abordar. Por lo mismo, el Ministerio de Energía se propuso como compromiso del cuatrienio “Promover la Inserción de la Mujer en el Sector Energético”, sumándose al Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Enmarcadas en la iniciativa “Energía +Mujer”, durante 2018 se realizaron una serie de medidas en torno a dicho objetivo, las que han sido tributarias a la “Política Nacional de Energía 2050”.

El propósito de la iniciativa “Energía +Mujer” es fomentar la participación y contribución de las mujeres al sector energético a través de diversas acciones que se encuadran bajo cuatro ejes principales:

- PRIMER EJE: Empoderamiento**
- SEGUNDO EJE: Emprendimiento**
- TERCER EJE: Productividad**
- CUARTO EJE: Acciones Transversales**

En el siguiente capítulo, se presenta un resumen de las principales acciones ejecutadas en 2018 en el marco de la iniciativa “Energía +Mujer”

Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones

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

Durante 2018 el Ministerio de Energía promovió la participación de las mujeres en instancias de carácter programático y estratégico, así como en el ámbito de la colaboración, con lo que se logró incorporar sus aportes y perspectivas en el desarrollo del sector energético, tanto a nivel nacional como regional.

a) Instancias de Coordinación y Colaboración

En junio de 2018, con presencia de la Ministra de Energía, Susana Jiménez, y la Ministra (S) de la Mujer y Equidad de Género, Carolina Cuevas, se conformó la **Primera Mesa Público - Privada para fomentar la inserción de la mujer en el sector energía**, en el marco de la iniciativa "Energía +Mujer".

En esta mesa, conformada actualmente por 26 participantes, se invitó a las principales asociaciones gremiales y organismos del sector a acompañar el levantamiento de un diagnóstico conjunto sobre las brechas de género existentes en la industria, el que fue licitado y ejecutado durante 2018 y cuyos principales resultados se presentan en el Capítulo 1 de esta publicación. Durante 2019 se mantendrá el trabajo de esta mesa para la elaboración de un Plan de Acción conjunto a implementar en el periodo 2019-2022.

Esta iniciativa de colaboración público-privada se replicó en diversas instancias a nivel nacional, invitando a los principales actores del sector a promover y adherir a este compromiso.

En julio de 2018, se constituyó la Mesa “Energía +Mujer” en la Región de Antofagasta conformada por las empresas Engie, Transelec, Cerro Dominador, Mainstream Renewable Power Chile, Kospo, Asociaciones Gremiales, Universidad de Antofagasta, Universidad Católica del Norte, y organismos públicos, entre ellos, la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género y Fundación para el Desarrollo y Promoción de la Mujer (PRODEMU).

El trabajo de esta mesa se centró en la caracterización del trabajo de la mujer en la industria energética de la región con el fin de identificar donde existen mayores brechas para promover su inserción a este mercado. Además, se iniciaron capacitaciones sobre la Norma Chilena 3262, sobre “Igualdad de Género, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, con el propósito que las empresas promuevan en sus organizaciones la igualdad de oportunidades y derechos entre trabajadoras y trabajadores.

En septiembre de 2018, se realizó el Primer Conversatorio “Energía +Mujer” en la Región de Coquimbo, con representantes de los distintos ámbitos vinculados al sector energético, incluyendo organismos públicos, municipios, sector privado, profesional, universitario, social y productivo, para recoger propuestas regionales y generar cursos de acción para acortar las brechas identificadas en materia de equidad de género.



En noviembre de 2018, con presencia de la Ministra de Energía, en la Región de Ñuble se conformó la Primera Mesa Regional “Energía +Mujer”, para la articulación de diferentes entidades para promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en esa región.

En esta primera mesa regional, participaron el Colegio de Ingenieros de Ñuble, la Cámara Chilena de la Construcción de Chillán, el Centro de Estudios Ñuble de la Universidad del Bío-Bío, la SEREMI de la Mujer y Equidad de Género y la Unidad Regional de la SUBDERE.

En el mismo mes sesionó la Primera Mesa Regional Público Privada “Energía +Mujer” en Arica-Parinacota, que contó con la presencia de las empresas CGE S.A, Engie Chile, y la SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género.

En el marco de la constitución de dicha mesa de trabajo se llevó a cabo el Taller “Enfoque de Género en Políticas Públicas”, cuyo objetivo fue priorizar la elaboración de los compromisos regionales en el marco de la construcción de la “Agenda Regional de Género 2018-2022”. Las instituciones participantes de esta mesa se sumaron además a la conmemoración del Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer, actividad organizada por la Intendencia Regional.





Así también, en noviembre de 2018, se realizó el "Conversatorio Energía +Mujer" en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, en la ciudad de Rancagua, cuyo objetivo fue impulsar el trabajo regional público-privado para sumar más mujeres al sector energético.

La actividad contó con la participación de destacadas mujeres de la industria de las empresas Transelec, CGE, Pacific Hydro, Colbún, Hydro Chile y Tinguiririca Energía, sumado a la presencia de altas autoridades del Gobierno Regional.



En diciembre de 2018, con igual perspectiva, en la Región de Atacama un grupo de reconocidas líderes sociales pudieron compartir y relevar demandas en torno al acceso a la energía, la seguridad de suministro y las brechas laborales que enfrentan, líneas de acción prioritarias en la gestión ministerial para el periodo 2018-2022.



En enero de 2019 la SEREMI de Energía de Aysén constituyó la Mesa Regional de Energía y Género junto a la SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género, y el mismo mes, contando con la presencia del Subsecretario de Energía, Ricardo Irarázabal, se constituyó la Primera Mesa Energía+ Mujer en la Región de Los Ríos.

A esta mesa se sumaron empresas privadas como Mainstream, Statkraft Chile, SAESA e INFOR, representantes de la academia como la Universidad Santo Tomás, Universidad San Sebastián, Universidad Austral de Chile (UACH), y el Instituto Arquitectura y Urbanismo UACH, el Diario Austral Valdivia, como parte de los medios de comunicación y organismos públicos como la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, y las Seremis de la Mujer y Equidad de Género, Gobierno, Economía, Obras Públicas, Agricultura y Minería.



b) Fomento al Diálogo y asociatividad: Jornadas Temáticas y conversatorios

I ENCUENTRO DEL CAPÍTULO CHILENO DEL COUNCIL ON WOMEN IN ENERGY & ENVIRONMENTAL LEADERSHIP (CWEEL)

En abril de 2018 se realizó el Primer Encuentro del Capítulo Chileno del Consejo de Mujeres Líderes en Energía y Medio Ambiente, como representantes en nuestro país del Council on Women in Energy & Environmental Leadership (CWEEL). El encuentro se realizó en dependencias de Fundación Chile, en Santiago, y contó con la participación y patrocinio del Ministerio de Energía. Durante esta primera reunión, pudieron exponer representantes de las Seremis Metropolitanas de Energía, Mujer y la Equidad de Género, Economía, y de la Dirección de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON), del Ministerio de Relaciones Exteriores.

CWEEL es una de las instituciones que forman parte de la Mesa Público Privado del sector, y aborda la temática de género bajo los lineamientos de la Ruta Energética 2018-2022, añadiendo un especial enfoque en los temas técnicos, motivo por el cual la convocatoria sumó a mujeres líderes relevantes en el sector.





III SEMINARIO “EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO TECNOLÓGICO EN CHILE”

En junio de 2018, con la presencia de la Ministra de Energía, Susana Jiménez, se llevó a cabo el III Seminario “Experiencias de Liderazgo y Emprendimiento Tecnológico en Chile” en la ciudad de Valparaíso. El evento fue organizado por la Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM), al alero de su Programa “Mujeres en la Ingeniería”, y contó con la colaboración del Consorcio Macro Facultad de Ingeniería Chile (integrado por las Facultades de Ingeniería de las Universidades de Talca, Bío-Bío y La Frontera), y The Clover Engineering Strategy (que conforman la Pontificia Universidad Católica de Chile y la UTFSM).

En el seminario se promovió la discusión de experiencias de liderazgo y emprendimiento tecnológico en Chile, y el debate estuvo liderado por protagonistas del sector público y privado. Contó con la relatoría de destacadas expositoras del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica (CIEMM), la Iniciativa Científica Milenio, la Fundación Encarga Hoy, y Zero Q.



Además de la presencia de académicos y representantes del sector público y privado, el evento contó con la asistencia de más de 150 estudiantes mujeres de educación superior de diversas universidades del país.

X CONVERSATORIO DE EMPRESAS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO: “SOLUCIONES INNOVADORAS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN INDUSTRIAS MASCULINIZADAS”

En julio de 2018 se realizó el X Conversatorio de Empresas por la Equidad de Género, organizado por ACERA A.G. y Red-EG (Red de Empresas por la Equidad de Género), el que se llevó a cabo en dependencias del Estudio de Abogados Carey, en Santiago.

En el evento, que contó con una presencia cercana a 50 representantes de empresas del sector energía y otras pertenecientes a la Red-EG, así como de organismos públicos, se dio a conocer la iniciativa “Energía +Mujer” del Ministerio de Energía, así como buenas prácticas y experiencias por parte de panelistas de la Gerencia de Gestión de Talento de Engie Chile, y de Atlas Copco.



1ER PLENARIO "MUJERES DE TARAPACÁ CON ENERGÍA"

En agosto de 2018, se realizó el 1er Plenario "Mujeres de Tarapacá con Energía", en la ciudad de Iquique, que reunió a más de 100 participantes y abrió un espacio de debate sobre cómo las mujeres se han ido incorporando a sectores donde antes no lo hacían.

En esta instancia presentaron sus experiencias de vida diversas mujeres destacadas de la región, entre ellas autoridades parlamentarias, representantes del Parque Fotovoltaico Huatacondo (S4 Solar Chile) y de la organización "Mujeres Ensamble". Al finalizar la actividad se provocó un diálogo abierto en torno a esta temática y las emprendedoras agrupadas en "Mujeres Ensamble" realizaron una exhibición de sus productos y servicios, espacio que dio la oportunidad para generar redes de apoyo y colaboración.



CONFERENCIA INTERNACIONAL "ENERGÍA + MUJER: PROMOVIENDO LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR ENERGÉTICO"

El 25 de octubre de 2018 se realizó la Conferencia Internacional "Energía + Mujer", organizada por el Ministerio de Energía con apoyo de Clean Energy Education and Empowerment (C3E) del Clean Energy Ministerial, la Agencia Internacional de la Energía (AIE), contando además con la colaboración de

Columbia University, Generadoras de Chile A.G., ACERA A.G., y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Al encuentro, que fue inaugurado por las Ministras de Energía, Susana Jiménez, y de la Mujer y la Equidad de Género, Isabel Plá, asistieron cerca de 200 personas, y representantes de organismos internacionales de Austria, Brasil, Canadá, Finlandia, Italia, Suecia, Uruguay y Estados Unidos.

Durante la primera parte de la conferencia los especialistas compartieron con sus pares chilenos sus experiencias relacionadas con la equidad de género en el sector energético, insumos clave en el marco del trabajo que actualmente realiza el Ministerio de Energía con el sector privado; y durante la segunda parte, representantes de la Mesa Público Privada junto a los invitados internacionales compartieron en un taller donde se pudo identificar y analizar las brechas y barreras que enfrenta la participación de las mujeres en el sector, y proponer acciones para disminuirlas en el corto y mediano plazo.

PARTICIPACIÓN EN LA III SEMANA DE LA ENERGÍA EN URUGUAY

A partir de los acuerdos internacionales suscritos por Chile en relación a promover la Igualdad de Género como el 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 2030), en diciembre de 2018 el Ministerio de Energía participó del Panel “Energía y Género” en el marco de la III Semana de la Energía realizada en Montevideo, instancia organizada por el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) de Uruguay, la Organización Latinoamérica de Energía (OLADE), y el Banco Interamericano del Desarrollo (BID). En esta ocasión se produjo el intercambio de experiencias y buenas prácticas internacionales para sumar a más mujeres en el sector energético en el marco de la “Estrategia de Montevideo sobre la Implementación de la Agenda Regional de Género”, de la cual Chile forma parte.

CONCURSO INTERNACIONAL

Durante 2018 el Ministerio de Energía obtuvo el 1er lugar en el Concurso Internacional convocado por el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), denominado "Estudios de Caso sobre Innovación en Género y Energía en América Latina y el Caribe". En este certamen se reconocieron soluciones innovadoras para reducir la brecha de género y alcanzar la equidad en el rubro energético, destacándose la puesta en marcha de la Primera Mesa de Trabajo Público Privada de Energía y Género, y el desarrollo paulatino de un Plan de Acción Público Privado para abordar las inequidades en Chile respecto de este ámbito en el corto, mediano y largo plazo.

SEMINARIO "JUNTAS CRECEMOS CON ENERGÍA"

En octubre de 2018, un grupo de mujeres líderes en distintas áreas y ámbitos ligados a la energía compartieron los aprendizajes y experiencias que les han valido lograr una posición de liderazgo en este rubro, y también dieron a conocer las posibilidades de emprender y acceder a capacitación en las diversas líneas de trabajo del sector.

El evento, al que asistieron cerca de 100 personas y que se llevó a cabo en dependencias de SOFOFA, en Santiago, contó con el patrocinio y participación del Ministerio de Energía, y fue organizado por el capítulo chileno de CWEEL, el Programa de Energías Renovables y Eficiencia Energética en Chile de GIZ, y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG).

CONVERSATORIOS CON MUJERES RURALES EN LA REGIÓN DEL MAULE

A partir de los relatos individuales y grupales recogidos de 557 mujeres, mediante 21 conversatorios realizados en 30 comunas de mayo a agosto de 2018, se levantaron las principales demandas energéticas de las "Mujeres Rurales" de la Región del Maule.

La necesidad de más y mejor alumbrado público, el requerimiento de instalación de paneles solares para el desarrollo de sus actividades domésticas y productivas, y contar con suministro eléctrico confiable y seguro son requerimientos que, junto a otras demandas, actualmente se trabajan como prioridades regionales a partir de un grupo y alianza de trabajo conformada por las SEREMIS del Maule de Energía, Agricultura, Trabajo, Deportes, y Mujer y Equidad de Género, al alero del Gobierno Regional del Maule.

CONSEJOS REGIONALES DE LA SOCIEDAD CIVIL (COSOC)

Los Consejos Regionales de la Sociedad Civil son instancias que promueven el desarrollo regional energético a partir de la participación ciudadana activa. Durante 2018 se crearon 4 pilotos de COSOC en las regiones de Valparaíso, La Araucanía, Los Ríos y Magallanes con el objetivo de potenciar la descentralización de la participación ciudadana considerando a los actores locales. En el proceso de convocatoria a estas instancias se incluyó una cláusula promoviendo la postulación paritaria de representantes por parte de las organizaciones de la sociedad civil. Como resultado, los cuatro COSOC Regionales se conformaron por 45 mujeres (47%) y 51 hombres (53%).

DIAGNÓSTICO ENERGÉTICO REGIONAL REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO (RMS)

En 2018 se realizó el Diagnóstico Energético Regional de la Región Metropolitana de Santiago (RMS) en el marco de un trabajo colaborativo entre el Ministerio de Energía y el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago (GORE RMS).

Para intencionar la participación equitativa de hombres y mujeres en este proceso clave para la RMS, en las Bases de Licitación del Diagnóstico se incluyeron actividades específicas relativas al:

- Diseño de actividades participativas para reducir el desequilibrio en la representación de hombres y mujeres, avanzando hacia una representatividad que dé cuenta de la demografía regional o provincial.
- Estrategia de Trabajo: se incluyeron mecanismos para incorporar la variable de género y que garantizaran la recopilación de antecedentes que atendieran a las diferencias de género en la percepción del territorio y su uso con fines energéticos.

En los tres Talleres Provinciales realizados hubo una mayor presencia de mujeres (Maipo, 63%, Cordillera, 58%, y Talagante, 55%), pertenecientes en su gran mayoría a la sociedad civil (Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos, Clubes de Adultos Mayores, entre otros). Incluso se evidenció la presencia de mujeres con sus hijos.

Ya se encuentra en diseño la realización de la PELP 2021-2022, y se ha definido que en las instancias de análisis con especialistas y en los procesos consultivos ampliados se incluirá la amplia participación de mujeres para capturar su perspectiva en las definiciones sectoriales al mediano y largo plazo.

Acciones para la promoción de la Formación de Mujeres en Materias Energéticas

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

MESA +CAPITAL HUMANO EN ENERGÍA

Durante el segundo semestre de 2018 se conformó la "Mesa +Capital Humano en Energía", instancia de articulación entre el sector público y privado para la definición de prioridades y promoción de la capacitación y certificación de perfiles ocupacionales para el sector energía.

Esta instancia considera el trabajo en una “Mesa Estratégico-Política” liderada por la Ministra de Energía, Susana Jiménez, y cuenta con la participación activa de 7 asociaciones gremiales, 7 servicios públicos y representantes del sector académico; y una “Mesa Técnica” conformada por profesionales designados por las instituciones adheridas.

Durante 2018 se diseñó el trabajo progresivo de esta Mesa, que considera la elaboración y firma de Convenios de Colaboración que contarán con un Plan de Acción para el desarrollo de Capital Humano en Energía y de esta forma avanzar en el cumplimiento del Mega Compromiso N°10 de la Ruta Energética 2018 - 2022, esto es, “Capacitar a 6.000 operarios, técnicos y profesionales, desarrollando competencias y habilidades en la gestión y uso sostenible de la energía, en el sector eléctrico, de combustibles y de energías renovables, certificando al menos a 3.000”.

A partir de esta iniciativa avanzamos en la formación e inclusión de más mujeres en esta industria: en 2018 conformamos una alianza estratégica con el “Programa Técnicos para Chile” (MINEDUC), y a principios de 2019 se lanzó la Convocatoria 2019 de “Becas Técnicos para Chile” de perfeccionamiento en el extranjero, destinada a profesionales titulados de carreras de Educación Superior Técnica impartidos por Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP).

Dentro de los programas de perfeccionamiento técnico para profesionales Técnico-Profesionales (TP), impartidos en 14 Instituciones de educación en Alemania, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, España, Holanda, México y Nueva Zelanda, entre otras, la oferta académica abarca el área de Energías Renovables y Sustentabilidad y queremos sumar progresivamente a más mujeres.

ESCUELAS PARA EL DIÁLOGO

En 2018 concluyó la implementación de talleres y encuentros para fortalecer las habilidades de liderazgo y conocimientos de mujeres y hombres, vecinos

de proyectos energéticos, a través de las "Escuelas para el Diálogo: por un Desarrollo Sustentable", los que se desarrollaron en Osorno, Machalí y Tocopilla. Esta iniciativa fue promovida y llevada a cabo por Generadoras de Chile A.G., Comunidad Mujer y el Ministerio de Energía mediante la suscripción de un Convenio de Colaboración.

WORKSHOP ELECTROMOVILIDAD

El primer trimestre de 2018 se realizó el "Workshop on Electromobility: Infrastructure and Workforce Development", organizado conjuntamente con APEC y el Ministerio de Trasportes, en el cual se incluyó una sesión específica sobre "Capital Humano y Género".

Durante esa sesión, que contó con una importante participación de mujeres y hombres de la industria relacionados con esta tecnología, se presentó la experiencia de Nueva Zelanda y se compartió información sobre las diferencias de género en los patrones de movilidad en Chile, con la finalidad de tener presente esta dimensión en el diseño de las Políticas Públicas sobre la materia.

PROGRAMA EN ENERGÍAS - BECAS DE PASANTÍA EN EL EXTRANJERO

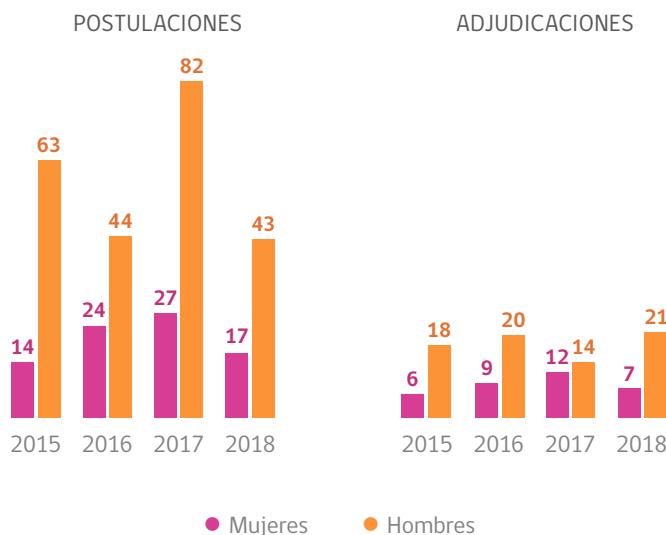
El Programa surge a partir de un Convenio suscrito entre el Ministerio de Energía y CONICYT, y su objetivo es promover el desarrollo de capital humano, la ciencia y la innovación energética. Está orientado a la realización de pasantías de corta duración que permitan:

- Fomentar y fortalecer el desarrollo de nuevas capacidades y competencias en instituciones internacionales de primer nivel en el ámbito energético.
- Proveer experiencia profesional de primer nivel respecto a prácticas o tecnologías específicas en el ámbito energético en las temáticas prioritarias definidas en la Política Energética Nacional, y

- Establecer nuevos vínculos de cooperación internacional entre instituciones internacionales y nacionales que impulsen y/o fortalezcan líneas de trabajo en temáticas vinculadas a la energía.

En su última versión 2018 se incluyó en las Bases del Concurso una bonificación especial para postulantes mujeres (0,2 puntos), y la evolución 2015-2018 tanto en el nivel de postulaciones como de adjudicaciones se presenta a continuación.

Becas programa energía



FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

PROGRAMA DE ENERGÍAS – PATROCINIO INSTITUCIONAL

Mediante la entrega de Patrocinios Institucionales el Ministerio de Energía puede habilitar a sus profesionales (hombres y mujeres) para postular a la convocatoria anual de este Programa, que como se señaló, corresponde a una iniciativa conjunta entre el Ministerio de Energía y CONICYT.

A la fecha se ha promovido la postulación de 8 mujeres del Ministerio a este concurso de carácter nacional, y todas han resultado beneficiadas con pasantías en materias relativas a energía (regulación, eficiencia energética, etc.) a países como Francia, España, Inglaterra, Suiza y EE.UU.

PROGRAMA BECAS CANADÁ – ALIANZA DEL PACÍFICO.

El Ministerio de Energía forma parte de una alianza con la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), la Universidad de Alberta (Canadá), y diversos organismos vinculados al desarrollo del sector energético para la implementación de este Programa de Becas.

Su período de implementación considera 4 años y el otorgamiento de una cantidad limitada de becas para profesionales de instituciones públicas, y sus beneficiarios(as) deberán cursar un módulo relativo a los principios de igualdad de género. En esta perspectiva, no obstante el proceso de otorgamiento de becas, se ha iniciado este año la iniciativa de utilizar dicho módulo para fines formativos a nivel ministerial.

PROGRAMA “EMPOWERING WOMEN AS MANAGERS OF THE RENEWABLE ENERGY SECTOR” (RENAC & APEC)

El objetivo de este Programa, desarrollado por RENAC (Renewables Academy) y patrocinado por APEC, es apoyar el avance de las mujeres en las economías APEC que trabajan en energías renovables, desarrollando su potencial perso-

nal y habilidades para convertirse en tomadoras de decisión, empresarias y líderes del sector público y privado.

Durante 2018 se realizó la convocatoria internacional del Programa, y de 100 postulantes a nivel global, 14 profesionales mujeres de diversos países concurrieron exitosamente el proceso, y 3 de ellas forman parte del Ministerio de Energía de Chile.

Para calificar al Programa, en el lapso de 7 meses desarrollaron pruebas de conocimiento, modelos conceptuales y planes de negocio en energías renovables, trabajos que finalmente fueron expuestos y evaluados por un Panel de Expertos, conformado por siete miembros de organismos internacionales, durante una semana de entrenamiento y coaching en la República de Singapur. Dando continuidad a este Programa a nivel nacional, los próximos pasos que se planteó este equipo de profesionales fueron “abrir nuevas oportunidades para la generación de capacidades y mentorías para mujeres del Ministerio de Energía y del sector”.

TALLER “MUJERES AL PODER DE SÍ MISMAS”

Con base en la experiencia del Programa RENAC & APEC, las profesionales que cursaron su pasantía en la República de Singapur agendaron la asistencia de 20 profesionales mujeres del Ministerio de Energía al Taller “Mujeres al Poder de Sí Mismas”, que se llevó a cabo en diciembre de 2018 en el Edificio Corporativo 3M, de Santiago. Este Taller fue realizado en alianza con Red-EG (Red de Empresas por la Equidad de Género) y ejecutado por el equipo de Kanri - La fuerza de las soluciones.

El objetivo de esta actividad fue entregarles herramientas prácticas y concretas en habilidades directivas como comunicación asertiva, negociación, y trabajo en equipo, temáticas que se trabajaron junto con los estereotipos de género, relevando los aspectos que afectan en su proyección profesional.

En 2019 se tiene previsto continuar reforzando esta línea de trabajo, para lo cual se organiza junto a Red-EG visitas guiadas al Centro de Innovación de 3M para "Mujeres Profesionales del Sector de Energía" pertenecientes al Ministerio de Energía, que se desarrollará como una actividad práctica en sus laboratorios, promoviendo la inserción de más mujeres en industrias masculinizadas (Energía, Minería, Transporte y Tecnologías).

2^{do}
Eje

Emprendimiento

Autonomía económica de las mujeres y generación de valor

Energía como motor de desarrollo

ENCUENTRO MUJERES EMPRENDEDORAS EN TARAPACÁ

En mayo de 2018, se realizó el Encuentro Mujeres Emprendedoras de Tarapacá, en Iquique, donde las asistentes compartieron sus experiencias y desafíos laborales. Durante la actividad las emprendedoras manifestaron su interés por acceder a capacitaciones y relevaron la importancia de contar con el apoyo de la familia para desarrollar e implementar sus ideas de negocio.

Al finalizar la actividad las autoridades regionales comprometieron su apoyo y colaboración en el desarrollo de las mujeres emprendedoras, a través de la organización “Mujeres Ensamble”, y trabajar por un desarrollo integral con igualdad de género en el sector energético.



FONDO ACCESO A LA ENERGÍA (FAE)

El FAE tiene como objetivo facilitar el mejoramiento o acceso a la energía a organizaciones comunitarias en sectores rurales, aislados o vulnerables a través del financiamiento de proyectos que implementen sistemas energéticos a pequeña escala, teniendo como fuente principal el uso de energías renovables. Adicionalmente permite dar soluciones tecnológicas para satisfacer necesidades energéticas básicas y optimizar el gasto promedio en energía.

Con este tipo de acciones sectoriales específicas de apoyo, es posible maximizar el nivel de ingreso de las familias vulnerables y así elevar sus niveles de confort y productividad cuando se trate de población que utiliza la energía como factor de producción.

En 2018 se desarrollaron múltiples jornadas a lo largo del país para difundir y explicar este Fondo, involucrando directamente a la ciudadanía, y se contó con un importante número de asistentes mujeres en todas las convocatorias.

Para la 4ta versión del FAE se adjudicaron 67 proyectos y un gran número de organizaciones que los ejecutaron durante 2018 estaban liderados por mujeres, entre ellas: Juntas de Vecinos, Clubes de Adulto Mayor, Centros de Padres y Madres, y Municipalidades que postularon para apoyar a sectores rurales de sus comunas.

Un ejemplo de ello es la adjudicación del FAE, en octubre de 2018, a la Asociación Indígena Ketrawe Mapu, productora hortofrutícola, ubicada en el sector de Agua Fresca (25 kms. al sur de la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y de la Antártica Chilena), que reúne a 65 socios que se verán beneficiados con la instalación de paneles solares para energizar un sistema de refrigeración modular, medida que apunta a mejorar el rendimiento de su producción.

Su presidenta, la Sra. Bernardita Villalón Ojeda, señaló *"estoy muy contenta por habernos ganado el proyecto. Ahora nuestra producción puede durar más*

tiempo evitando pérdidas. Queremos conservar nuestra cultura agrícola ancestral y esta es una manera que nos permite hacerlo".

A su turno, el SEREMI de Energía de Magallanes mencionó que "este proyecto muestra varios elementos; por un lado, que las energías renovables se están relacionando cada vez más con los emprendimientos exitosos y liderados por mujeres y, por otro, que esta convergencia se hará sostenidamente más necesaria".



PROGRAMA CON BUENA ENERGÍA

Esta iniciativa ministerial apunta a impulsar la eficiencia energética en los diversos consumidores, como en los sectores industrial, residencial, vehicular y gubernamental, entre otros. En el ámbito residencial, el Programa contempla traspasar a los(as) beneficiarios(as) y la comunidad conocimientos y experiencias en el área de la energía, a través de capacitaciones en eficiencia energética y la entrega de un kit (que incluye tres ampolletas LED 9W, un alargador con interruptor, un magneto con consejos de eficiencia energética para el hogar y una bolsa reutilizable).



Durante el 2018 la participación de mujeres en estos talleres educativos fue de un 78%. El interés manifiesto de este auditorio y la alta recepción que el programa ha tenido en ellas, permiten asegurar no sólo el traspaso de conocimientos específicos en materia de eficiencia energética para aplicar mejores prácticas de ahorro en sus hogares, sino que promover en ellas y en su entorno un consumo responsable, optimizando las actividades productivas que desarrollan a nivel individual o comunitario.

En el contexto de este programa, destaca la charla "Con Buena Energía +Mujer" liderada por el Seremi de Energía de BíoBío y realizada en agosto de 2018 en Concepción, que tuvo una asistencia cercana a los(as) 100 usuarios(as), y contó con la presencia de la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Isabel Plá. Así también se han desplegado diversos talleres a lo largo del país, como el efectuado en noviembre de 2018 en la ciudad de Iquique, donde un grupo focalizado de 40 mujeres fueron sus protagonistas.

PROGRAMA MÁS LEÑA SECA (MLS)



En el rubro de la producción y comercialización de leña no existe información asociada a la participación por género, sin embargo, por la naturaleza de la actividad que demanda un alto esfuerzo físico, existe la presunción que es un rubro mayoritariamente masculinizado. No obstante, se han levantado diversos casos en los cuales la mujer forma parte de la empresa familiar, y desempeña el rol de administradora, teniendo relación directa con los clientes y con las decisiones de inversión.

En esta perspectiva, en el año 2018 se realizaron talleres informativos y de capacitación en las siete regiones donde se implementó el Programa Más Leña Seca (O'Higgins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén) destaca la importante presencia de mujeres a partir de la focalización en su convocatoria, cuya participación bordeó el 28%.

Adicionalmente, se incorporó el enfoque de género en las imágenes y videos testimoniales de difusión del Programa, y se incluyó una bonificación en las Bases de Postulación del Concurso Anual 2018 a proyectos liderados por mujeres.

En relación a la adjudicación de dicho concurso, 35 mujeres se vieron favorecidas durante 2018 con el financiamiento de sus proyectos, de un total de 181 beneficiarios.

Con este tipo de iniciativas sectoriales se persigue derribar gradualmente los sesgos de género propios de la actividad de comercialización y producción de leña, promoviendo la autonomía económica de las mujeres, el desarrollo local, y la sostenibilidad ambiental.

Con este enfoque en la Región de Aysén, por ejemplo, el Ministerio de Energía capacitó en noviembre de 2018 a 22 emprendedores en Secado de Leña y Gestión Empresarial, varios de ellos mujeres, como Silvia Sandoval Morales de Villa Mañihuales, quien desde el año 2014 trabaja en este rubro y al cierre de este proceso declaró: *"después haber estado unos años tratando de instalar mi proyecto finalmente este año tuve la oportunidad de ver concretado*

ese sueño; un sueño para nosotros los que nos dedicamos al rubro de la leña y que podemos mejorar las condiciones de nuestro trabajo, me siento muy contenta y satisfecha del acompañamiento, ya que es un tremendo apoyo para nosotros los campesinos".



CONVENIO DE COLABORACIÓN CON GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANÍA

A partir de este convenio suscrito en 2018 entre el Ministerio de Energía y el Gobierno Regional de la Araucanía se benefició a comunidades y familias indígenas mediante la implementación de proyectos de energías renovables de pequeña escala en apoyo al desarrollo de sus actividades productivas. Este instrumento incorporó entre sus lineamientos transversales la perspectiva de género, bajo una lectura asociada al emprendimiento y el etnoturismo.

De esta forma se focalizaron recursos para beneficiar a emprendimientos llevados a cabo por agrupaciones de mujeres mapuche, y fruto del trabajo conjunto con las autoridades regionales de la Araucanía, y las comunidades beneficiadas, en el marco del "Plan Impulso Araucanía", se desarrollaron diversos proyectos de esta naturaleza.

Específicamente, en 2018 se implementó un sistema fotovoltaico off grid para beneficiar a un grupo de 18 tejedoras de la comunidad indígena Ancapi Ñancueo, de la comuna de Ercilla, organizadas en el Taller Laboral Auhuinco, dedicado a la producción y preservación del arte ancestral del telar.

Las dependencias de esta organización carecían de electricidad, impidiendo el funcionamiento de las máquinas de coser y disminuyendo las posibilidades de utilizar el espacio en horarios sin luz natural.

En una visita realizada por la Ministra de Energía, Susana Jiménez, la autoridad ministerial destacó esta iniciativa: "*(...) para mí es un tremendo orgullo poder ver el trabajo que hacen estas esforzadas mujeres, que con un pequeño empujoncito del Estado puede mejorar su productividad y eficiencia, y labrar un mejor futuro para su familia*".



Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible

Acciones para la incorporación de la mujer en la gestión energética

GENERACIÓN DISTRIBUIDA

En 2018 se aprobó la modificación de la Ley N° 20.571 con el objetivo de incentivar, entre otros ámbitos, el desarrollo de generadoras residenciales (proceso conocido como "Net Billing"). A fines del año pasado el 85% de estas instalaciones correspondían a viviendas, seguido de instalaciones comerciales (4%) y agrícolas (3%). Este mercado tiene un crecimiento acelerado y existe enormes oportunidades de desarrollo a lo largo de su cadena de valor, pues el que las personas autogeneren energía es parte de la transición energética que estamos viviendo en Chile y en el mundo. Este mecanismo amplía la posibilidad para que más usuarios(as) puedan generar energía eléctrica desde sus hogares, comercios o industrias.

En torno a promover estas oportunidades, el Ministerio ha realizado diversos seminarios a lo largo del país, y se estima en un 10% la participación de mujeres. Esta temática se transforma en un desafío y gran oportunidad para las mujeres tanto a nivel laboral como potenciales productoras de energía desde sus emprendimientos o a nivel domiciliario.

PROGRAMA COMUNA ENERGÉTICA

En 2018 se contó con Asesoría Especializada para elaborar una propuesta, ante el Fondo Verde del Clima, que permitiera incluir la perspectiva de género en cada una de las fases de implementación de este Programa.

Para avanzar en la elaboración de un "Plan de Acción de Equidad de Género" e incorporar esta perspectiva en el desarrollo del Programa Comuna Energética, uno de los principales hitos fue la realización de un Taller de Equidad de Género en el marco de la "2da Jornada Nacional de Comunas Energéticas".

Este Taller contó con la participación de destacados expositores nacionales e internacionales quienes compartieron diversas experiencias y métodos para incorporar la dimensión de equidad de género en Políticas Públicas del sector de energía. Entre los participantes se contó con la presencia del Ministerio de Industria, Energía y Minería, de Uruguay (MIEM), de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), y de la Gerencia de Sostenibilidad, de ENGIE Chile.

Este Taller, que tuvo como objetivo generar un espacio común de reflexión y debate sobre la materia, también contó con la asistencia de personal de las Municipalidades que forman parte del Programa, representantes de gremios de la industria, y de organizaciones comunitarias.

PROGRAMA GESTIONA ENERGÍA

El Programa Gestiona Energía es una iniciativa ministerial que tiene por objetivo promover el uso eficiente de las fuentes energéticas en el sector público y privado, contribuyendo a fomentar la sostenibilidad del país.

En el sector público, mediante una herramienta denominada "Plataforma Gestiona Energía", se conoce los consumos de los edificios públicos y se promueve la gestión de mejoras en torno a la eficiencia energética y energías

renovables. Durante 2018 se desarrolló una nueva versión de este aplicativo web (Gestiona 2.0) el que considera la desagregación del campo “sexo”, con el objetivo de conocer del Perfil de los actuales 2.500 Gestores Energéticos que reportan en este sistema desde las distintas regiones del país e intencionar progresivamente la incorporación de más mujeres a este Programa como líderes y gestoras energéticas en la infraestructura pública, pues se ha transformado en un campo lleno de oportunidades laborales y profesionales para ellas. Actualmente el equipo Gestiona Energía se encuentra en Pruebas de Calidad del aplicativo Gestiona 2.0, y se espera realizar su lanzamiento en el primer semestre de 2019.

Por parte del sector privado, en el marco del Programa Gestiona Energía Mi-PyMEs, durante el año 2018 se realizaron talleres de capacitación dirigidos a asociaciones gremiales de Micro, Pequeños y Medianos Empresarios. Durante estas actividades se capacitó a 279 asistentes, de los cuales 94 de ellos fueron mujeres que cumplieron el programa exitosamente y obtuvieron su diploma. Para el año 2019 se continuará instalando capacidades en regiones y levantando posibles brechas existentes.

En esta perspectiva, en diciembre de 2018 concluyó en la Región de la Araucanía el Programa Certificación de Gestores Energéticos para Micro y Pequeños Empresarios, dirigido a los socios de la Cámara de Turismo de Melipeuco. De un total de 13 asociados que lo cursaron, 9 de ellos fueron mujeres emprendedoras que cumplieron el Programa en su integralidad y se certificaron.

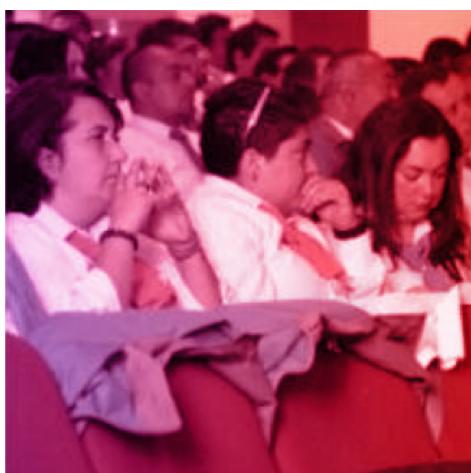


PROGRAMA CONDUCCIÓN EFICIENTE

La conducción eficiente consiste en manejar con una actitud positiva y segura que permita obtener un mayor rendimiento de combustible durante el recorrido y prolongar la vida útil de los vehículos. Desde el Ministerio de Energía se fomenta la eficiencia energética en el transporte mediante cursos gratuitos de capacitación en conducción eficiente para funcionarios(as) de servicios públicos.

Durante 2018 se realizaron 3 capacitaciones a partir de este programa sectorial (con la asistencia de 98 funcionarios públicos), y es en este contexto que, en el marco de la Estrategia Nacional de Electromovilidad, impulsada en conjunto con los Ministerios de Transportes y Telecomunicaciones, y del Medio Ambiente, durante el año pasado se capacitó a un importante contingente de 238 choferes para conducir buses eléctricos de Transantiago, de los cuales se certificaron 27 mujeres en ceremonia que contó con la presencia del Subsecretario de Energía, Ricardo Irarrázabal.

El Ministerio de Energía seguirá apoyando la formación de mujeres en ámbitos hasta hoy considerados masculinizados, abriendo posibilidades laborales y de desarrollo integral para ellas y sus familias; de paso, reforzando la capacitación en temáticas relacionadas con medioambiente, huella de carbono, energías limpias y cambio climático.



La integralidad y la diversidad en la industria energética

Medidas Programa Mejoramiento de Gestión 2018 (PMG)

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

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

En el año 2018 el Ministerio de Energía comprometió la ejecución de 5 medidas, y varias sub medidas con enfoque de género para la promoción de la inserción de la mujer en el sector energético. A continuación, se detallan algunos resultados.

1. ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO

En las actividades realizadas por la División de Participación y Relacionamiento Comunitario (DPRC), como: talleres de capacitación, mesas de diálogo, comisiones regionales, consejos de la sociedad civil, y todas aquellas que contasen

con participación ciudadana y/o de otros actores relevantes de la sociedad, se detectaron dificultades para provocar una mayor participación femenina.

Efectuado un levantamiento sobre estos aspectos, se han realizado una serie de acciones de mejora para sumar a más mujeres en el debate de los temas sectoriales, tales como:

- Flexibilidad en horarios de actividades y difusión en lugares estratégicos: ejecución de actividades en horarios y días que le acomoden al público femenino, de tal manera que esto no sea un impedimento para su participación. Además, se ha procurado hacer difusión de las actividades realizadas en lugares a los cuales tengan mayor acceso las mujeres, de tal manera de aumentar su convocatoria.
- Uso de lenguaje neutro en invitaciones a actividades: en las invitaciones a las actividades desarrolladas durante 2018 se ha velado por el uso de un lenguaje neutro, evitando con ello la utilización de un lenguaje masculinizado (por ejemplo, en vez de utilizar “lo esperamos”, utilizamos “te esperamos”), fomentando indirectamente la participación femenina.
- Mejora en instrumentos de recolección de información: se aplica un formato de documento de listas de asistencias para las reuniones que permite caracterizar a las y los participantes, de tal manera de facilitar el análisis de información para poder medir y generar acciones que apunten a disminuir las brechas existentes.

Con la ejecución de esas acciones de mejoras, durante 2018 se logró una participación promedio anual de un 47% de mujeres en estas instancias, lo que representa un incremento de un 2% sobre la participación de mujeres en 2017 (45%) y un 7,1% respecto del año base (39,9% de participación de mujeres, año 2015)

2. PROGRAMA COMUNA ENERGÉTICA (CE) - ESTRATEGIAS ENERGÉTICAS LOCALES (EEL)

En la elaboración de la Estrategia Energética Local (EEL) de los Municipios usuarios del Programa se realizan diversos talleres con la ciudadanía y los actores locales para involucrarlos de forma activa en el desarrollo energético de su territorio. Estos talleres permiten que los distintos actores validen y se empoderen de la EEL de su comuna para que en el futuro sean ellos mismos quienes coordinen acciones para implementar el Plan de Acción definido dentro de la EEL. En consecuencia, a partir de este programa existe una gran oportunidad para impulsar acciones locales con perspectiva de género, que van desde el levantamiento de información hasta la implementación de acciones concretas en temas de género.

De esta forma, el 2018 el Ministerio implementó un taller piloto de "Capacitaciones en Temas de Energías Renovables y Eficiencia Energética" para funcionarios municipales en comunas que ya tuvieran una Estrategia Energética Local finalizada (que se desarrolló en 10 comunas de la zona centro-sur) y se realizaron además algunas Jornadas temáticas.

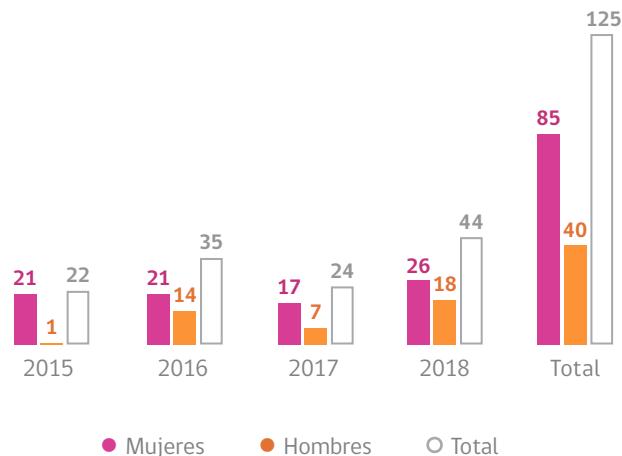
En definitiva, el 58% de las personas que participaron de las actividades realizadas en el marco de las EEL fueron mujeres (talleres, capacitaciones y jornadas), situación que abre espacio para que en el futuro cercano se identifiquen y evalúen proyectos focalizados a nivel local que permitan disminuir las potenciales inequidades, brechas y/o barreras de género en materia energética en esas comunas.

3. CAPACITACIÓN MINISTERIAL DE GÉNERO

El Ministerio de Energía progresivamente ha ido generando capacidades en su dotación, de forma tal que los equipos ministeriales sean formados en materias relativas al enfoque de género y su aplicación en las políticas públicas y/o en el ejercicio de esta perspectiva en su trabajo cotidiano.

En 2018 se evidenció un avance notorio en la capacitación formal provista a sus funcionarias y funcionarios.

CAPACITACIONES EN ENFOQUE DE GÉNERO



FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

Adicionalmente, se dio continuidad a este proceso mediante la promoción de la asistencia de funcionarios(as) de distintos estamentos y áreas de trabajo a seminarios, charlas y talleres donde se trataron contenidos de género (98 personas).

Finalmente, este proceso se vio fortalecido con la creación del primer "Curso Básico de Género" (virtual) que se incorporó al Procedimiento de Inducción de todos(as) los(as) funcionarios(as) que ingresaron al Ministerio de Energía a partir de 2018, y que contiene los siguientes módulos:

Módulo 1: Conceptualización del Género

Módulo 2: Indicadores y Estadísticas de Género

Módulo 3: Normativa

Módulo 4: Evaluación

Diploma de Aprobación

4. CAMPAÑA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

El Ministerio de Energía persigue que la ciudadanía entienda la importancia de la energía y cómo hacer un uso más eficiente de ésta.

De esta forma en el mes de diciembre de 2018 se llevó a cabo la campaña "Junt@s y Eficientes: Familias Colaboradoras y Comprometidas", que tenía como objetivo educar a las personas para que puedan lograr que sus hogares sean más eficientes energéticamente y, a la vez, promover la equidad de género en los roles de trabajo doméstico.

Esta campaña se llevó a cabo mediante tips en gráficas llamativas que se publicaron en las redes sociales del Ministerio de Energía que fueron difundidos en el sitio de Facebook del Ministerio de Energía (plataforma troncal que a ese mes tenía 191.837 seguidores).

La campaña alcanzó un nivel superior a los 140 mil usuarios únicos y más de 160 mil impresiones; en promedio cada post creado alcanzó de manera orgánica a cerca de 28.621 usuarios únicos.

Campaña digital



FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

5. CHARLAS EN LICEOS

El Ministerio de Energía realizó, como experiencia piloto, dos Charlas en Liceos con matrícula femenina, focalizadas en estudiantes de enseñanza media para mostrarles las oportunidades del sector y promover su interés en carreras del sector energético y STEM (Science, Technology, Engineering & Maths). Cerca de 100 alumnas del Liceo Carmela Carvajal de Prat, de la comuna de Santiago, y Colegio María Inmaculada, de la comuna de Providencia participaron de relatorías de un panel de expertas en el área energética, trabajo realizado en alianza con la Universidad Técnica Federico Santa María - Programa "Mujeres en la Ingeniería".



Esta misma iniciativa fue replicada en diversas regiones del país, como es el caso de la Región de Valparaíso, donde estudiantes de 8vo a 2do medio del Colegio de Niñas Canadá, en la ciudad de Quillota, conocieron las oportunidades que les ofrece el sector para su futuro desarrollo laboral a partir de las relatorías de profesionales del área de Innovación de Chilquinta y el Ministerio de Energía.



La Directora del Colegio, Lucila Sepúlveda señaló “*me parece una excelente actividad en terreno, yendo efectivamente donde se puede motivar a las estudiantes mujeres. Hoy les demostraron que carreras como la ingeniería u otras áreas que a veces son consideradas con poco campo para ellas, hoy en día son una buena alternativa*”.

Reglamentación

En el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se han dado claras directrices a los organismos de Estado para “Establecer consideraciones (de género) en la formulación de Proyectos de Ley”.

Bajo este lineamiento general, de un universo de 250 Convenios de Colaboración y Convenios de Transferencias de Recursos, suscritos por el Ministerio de Energía en 2018 y hasta enero de 2019 con instituciones públicas y privadas, en 230 de ellos (92%) se incorporó una Cláusula de Género, en orden a fomentar la incorporación de este enfoque en todas las actividades donde aplique esta perspectiva y se puedan sumar acciones positivas para transversalizarla.

Gestión de Personas

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Para la Subsecretaría de Energía las personas están en el centro de toda decisión, por ello su preocupación principal es entregarles las condiciones y herramientas necesarias para su adecuado desarrollo profesional y una adecuada ejecución de sus funciones, en un ambiente donde las relaciones interpersonales se basen en la cordialidad, respeto y tolerancia.

Para lograr este objetivo en el 2018 se actualizó la Política de Gestión y Desarrollo de Personas y los principales procedimientos y protocolos asociados. En

todos ellos se priorizó el principio de no discriminación por género cuidando que no se incurra en sesgos que permitan la discriminación de género.

POLÍTICA NO DISCRIMINACIÓN

La Subsecretaría de Energía durante el 2018 continuó trabajando en políticas que permitan garantizar el pleno respeto a la dignidad humana, a propiciar condiciones que permiten disponer de ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, a prevenir y eliminar toda forma de discriminación, y a fortalecer nuestro rol como servidores públicos, buscando generar y mantener una cultura organizacional basada en el buen trato, respeto y no discriminación, que permita contar con personas motivadas, satisfechas y orgullosas de desempeñarse en el Estado.

PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Durante el 2018 se ha continuado aplicando el procedimiento de reclutamiento y selección que contiene la incorporación de la perspectiva de género, previendo que en ninguna etapa del proceso se incurra en sesgos que favorezcan la discriminación por género y preocupándose de trabajar con un foco y lenguaje inclusivo.

PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN

Durante el 2018 se inició el proceso de aseguramiento de la realización de la actividad de inducción a todos los funcionarios/as que ingresan a la Subsecretaría, y durante el 2019 se incorporará dentro de su protocolo un procedimiento específico para quienes se reincorporen a la Subsecretaría después de su descanso de maternidad, con el objetivo de informar sobre sus derechos en base a la normativa legal vigente.

PROCEDIMIENTO BUENAS PRÁCTICAS LABORALES, CONCILIACIÓN Y ACOSO

La Subsecretaría durante el año 2018 desarrolló acciones de conciliación para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de sus funcionarios, disponiendo de programas de trabajo basados en procedimientos/protocolos de conciliación formalizado, que permitan proporcionar condiciones laborales que favorezcan el desempeño laboral y su calidad de vida laboral.

En este sentido, se generaron condiciones que promueven la calidad de vida en el trabajo, garantizando equidad en cuanto a remuneraciones y entornos laborales saludables, favoreciendo un clima de respeto, buen trato y libre de todo tipo de discriminación, resguardando la dignidad y cuidado de todas las personas que laboran en la institución, independiente de su calidad contractual, estamentos y funciones.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

En el 2018 la Subsecretaría de Energía reforzó la aplicación del procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, el que tiene como objetivo entregar las orientaciones y especificaciones técnicas necesarias a los funcionarios sobre la materia. Además, se incluyeron acciones de sensibilización y difusión para la prevención de situaciones de maltrato y acoso y la forma en que estos deben ser comunicados y afrontados en caso de que se susciten.

PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Durante el 2018 la Subsecretaría de Energía, ha continuado implementando el protocolo de conciliación de vida laboral, familiar y personal, el que entrega apoyo para compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales, considerando las características de la organización del trabajo, de sus personas y principales tensiones conciliatorias.

Las siguientes son las principales prácticas en materia de Gestión de Personas implementadas el 2018 y que se continuarán implementando el 2019.

- Prácticas de Gestión de Personal
- Prácticas en ayuda a la maternidad y paternidad
- Prácticas en apoyo económico
- Prácticas en integración familiar/personal

Los elementos principales del Plan 2019 que definen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades.
- Calidad de vida.
- Valorización del espacio doméstico.
- Utilización autónoma del tiempo por parte de los/as funcionarios/as.

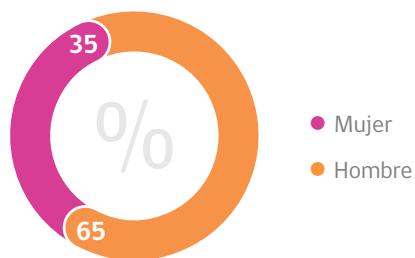
CÓDIGO DE ÉTICA

El 2018 se realizaron actividades de difusión a través de capacitaciones a personas de todo el país con énfasis en los lineamientos centrales que permiten asociar compromisos y conductas a los valores institucionales, buscando promover un ambiente de trabajo que no sea intimidatorio, hostil u ofensivo, en el que se propicie el uso de un lenguaje adecuado, libre de connotaciones sexuales y chistes o insinuaciones de esta índole.

Atención Ciudadana

A continuación, se presentan las principales estadísticas relacionadas con las inquietudes ingresadas durante el año 2018 por la ciudadanía a través de los dispositivos del Sistema de Atención Ciudadana Ministerial, las que se desgagan por sexo con el objetivo de identificar requerimientos y/o intereses diferenciados, y considerarlos en el diseño de Políticas, Planes y Programas ministeriales para otorgar su mejor provisión a los(as) usuarios(as).

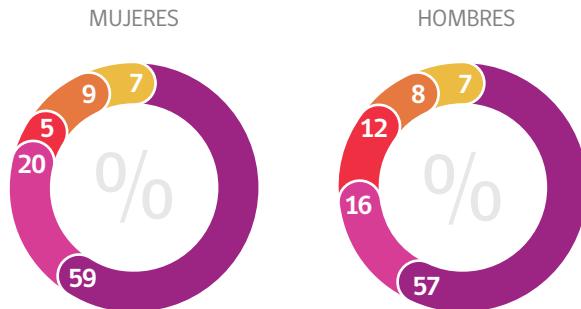
I. ATENCIÓNES DIFERENCIADAS POR SEXO



FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

Existe una diferencia significativa entre la cantidad de consultas de hombres v/s mujeres (casi el doble), sin embargo, se verifica un leve incremento de las consultas por parte de nuestras usuarias: 33% en 2017 v/s 35% en 2018.

II. OCUPACIÓN DE USUARIOS(AS) POR SEXO



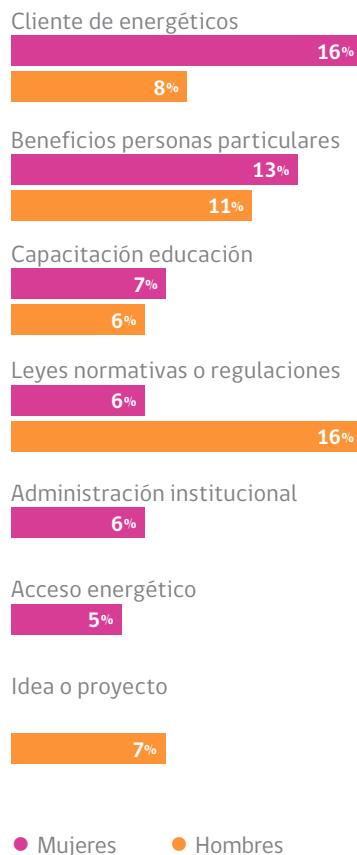
- N/A
- Trabajador dependiente
- Trabajador independiente
- Funcionario público
- Estudiante educación superior

FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

No se aprecian diferencias significativas entre las ocupaciones de hombres v/s mujeres que utilizan el Sistema de Atención Ciudadana Ministerial, no obstante, llama la atención que respecto del año 2017 los(as) usuarios(as) no entregan información sobre su Ocupación (34% en 2017 v/s 58% en 2018).

III. TIPO DE CONSULTAS POR SEXO

CONCEPTOS MÁS REQUERIDOS



● Mujeres ● Hombres

FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

El ítem más requerido por las mujeres en 2018 es el de "Cliente de Energéticos", concepto que se asocia a problemas ocasionados con las compañías distribuidoras eléctricas y de gas, en cambio los hombres consultaron en primer lugar por "Normativas del Sector". Este mismo orden de prioridades se evidenció en 2017.

IV. TIPO DE REQUERIMIENTO POR SEXO

DISPERSIÓN DEL TIPO DE REQUERIMIENTO



FUENTE: Elaboración Propia, Ministerio de Energía, 2018.

No hay diferencia en el tipo de requerimiento, es decir tanto hombres y mujeres realizan Consultas y luego Solicitudes (de diversa índole). En este último acápite, se verifica que el número de Solicitudes aumentó para ambos sexos entre 2017-2018: Mujeres de 21% a 29%, y Hombres de 14% a 22%.

Capítulo 3

Compromisos Ministeriales 2019

 Durante 2018, el logro más importante fue convocar la primera Mesa Público-Privada en la materia, donde la primera tarea conjunta fue realizar un diagnóstico de las barreras y brechas de género en el sector energía, cuyo detalle fue presentado en una actividad pública el 26 de abril de 2019. En base a este estudio, cuyos principales resultados se resumen en el capítulo 1 de esta publicación, surge el principal desafío para 2019: definir, al interior de la Mesa Público-Privada, un **Plan de Acción para la Inserción y Promoción de la Mujer en el Sector Energético**, para luego implementarlo progresivamente.

Pero además, las distintas divisiones y unidades técnicas del Ministerio y sus servicios relacionados, han asumido nuevos desafíos en materia de género, lo que muestra cómo este enfoque cruza gran parte de nuestras acciones y programas. A continuación, se presenta un resumen de los principales compromisos ministeriales en materia de género para el año 2019.

1^{er}
Eje

Empoderamiento

Mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones

Fomento a la Participación de las Mujeres en el Sector

Procesos de formación para el diálogo: Uno de los aspectos centrales de la Ruta Energética 2018-2022 radica en la promoción del diálogo ciudadano para avanzar junto a la sociedad civil en el desarrollo del sector, de forma mancomunada y transparente.

En todo proceso de esta naturaleza se pondrá énfasis en asegurar la participación equilibrada de mujeres de los diversos segmentos (sociedad civil, academia, sector privado y público) y realidades territoriales (nacional, regional, local; rural-urbano; etnias; etc.)

Visibilidad de líderes sectoriales: Buscaremos visibilizar el rol de las mujeres en el sector en las distintas acciones y comunicaciones de la iniciativa “Energía +Mujer”, buscando a líderes que puedan ser verdaderos ejemplos para atraer a nuevas generaciones.

Acciones en educación: Del mismo modo, seguiremos el trabajo en educación y sensibilización de niñas en edad escolar para despertar su interés en la energía.

Mayor equidad en la constitución de los Consejos de la Sociedad Civil Regionales: Tal como se implementó en 2018, durante 2019 se continuará reforzando el equilibrio de género en la designación de representantes de

organizaciones de la sociedad civil que postulen al COSOC Nacional o a los COSOC Regionales.

Incorporación de elementos de género en los Estudios de Franjas: Son un mecanismo nuevo, mediante los cuales el Ministerio de Energía busca definir las franjas de territorio por donde se construirán los principales proyectos de transmisión que nuestro país necesita (Ley 20.936, de Transmisión)

En 2019, durante los Estudios de Franjas, se incorporarán elementos de género que potenciarán la participación de dirigentes y representantes comunitarias durante los procesos de participación que se realizarán a estos fines, rescatando la diversidad de sus aportes.

Chile y el entorno globalizado: El Estado ha suscrito una serie de compromisos internacionales en materia de género, motivo por el cual dentro de la Agenda Internacional 2019 el Ministerio de Energía considera realizar diversas acciones que, respondiendo a estos acuerdos, contendrán enfoque de género en su ejecución.

Clean Energy Education & Empowerment (C3E). Continuaremos participando activamente en las reuniones de esta iniciativa, pues Chile se encuentra actualmente en proceso de adhesión. Esta iniciativa tiene el objetivo de incrementar la diversidad de género en los profesionales de las energías limpias, de modo que seguiremos recibiendo conocimientos de los demás países para impulsar la inserción de más mujeres al sector, y también compartiendo nuestra experiencia en la temática.

Taller APEC “Lessons Learned from Promotion Mechanisms Focused on Boosting Energy Solutions in Remote Areas”. Las mujeres son las más afectadas por la ausencia de acceso a la electricidad en las actividades domésticas. Este taller, que se realizará durante 2019, buscará capacitar a mujeres en este tema, pues son las principales beneficiarias de políticas que mejoren el acceso a la energía. Adicionalmente, se espera tener una representación equitativa en género de los presentadores y participantes,

o bien, asegurar un mínimo de 30% de mujeres. Los resultados se incluirán en el Reporte final del proyecto.

Taller APEC “Distributed Energy Resources Regulation and Rate Design”. Las mujeres y los hogares tienen un rol importante en los impactos de la Generación Distribuida, por tanto se espera incluirlas en al menos una sesión del taller contando con expertas en el tema, o bien se incluirá como un tópico de discusión de la sesión.

Capital Humano

Capital Humano Avanzado en Energía: Para 2019, el Ministerio de Energía dispondrá de un Programa de Pasantías en Energías en el Extranjero en colaboración de la Comisión Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología. Para promover la disminución de brechas de género y asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el sector, en el proceso de evaluación de los postulantes se establecerá una cuota de al menos un 60% de evaluadoras mujeres del total de representantes de la Comisión.

Vigilancia Tecnológica: Uno de los compromisos cumplidos de la Ruta Energética 2018-2022 fue la conformación de una Unidad de Vigilancia Tecnológica para caracterizar el entorno para la innovación y las brechas que limitan la implementación de nuevas tecnologías.

Para su lanzamiento, durante 2019 se realizará un “Seminario de Vigilancia Tecnológica”, instancia a la cual el 25% de las invitaciones se dirigirán a mujeres del sector de energía, esperando recoger sus impresiones sobre las posibles brechas de acceso y/o las oportunidades que generan para ellas las nuevas tecnologías (laborales, como usuarias, etc.)



Emprendimiento

Autonomía económica de las mujeres y generación de valor

Oportunidades en el Buen Uso de la Energía

Generación Distribuida: En los Talleres de Difusión del Reglamento de la Ley N°20.571 se promoverá y registrará la asistencia mixta.

La penetración de esta tecnología y los beneficios que presentan a nivel residencial, tanto en viviendas nuevas como usadas, es una oportunidad para avanzar como país en el uso de una energía más limpia y baja en emisiones.

Calefacción Distrital: En la determinación de la demanda de energía para calefacción y de combustibles para agua caliente sanitaria, en sectores domiciliarios, se desagregará la información señalando el género de los jefes de hogar. Es de alta relevancia evaluar la implementación de medidas prioritarias y/o distintivas para maximizar el uso de la energía en el desarrollo de las actividades cotidianas y/o productivas en los hogares chilenos.

Buen Uso de la Leña: Se incorporará la variable de género en la estrategia comunicacional para enfrentar el invierno 2019, promoviendo el buen uso de este energético y otros biocombustibles sólidos.

Soluciones energéticas para emprendimientos rurales: En 2018, el Ministerio de Energía suscribió un Convenio de Transferencia con el Gobierno Regional de la Araucanía, con el fin de diseñar e implementar proyectos de electrificación para fines productivos y/o de desarrollo rural.

Se focalizará esfuerzos para identificar y apoyar con soluciones energéticas la implementación de proyectos liderados por mujeres, u organizaciones de mujeres, en emprendimientos rurales.



Las mujeres y el impulso al desarrollo energético sostenible

Visibilidad de la mujer en la discusión del desarrollo del sector: Se fomentará y realizará monitoreo permanente de la asistencia de las profesionales mujeres que participen en seminarios y eventos técnicos para promover el desarrollo del sector, y potenciar su inclusión en las decisiones relativas al mercado energético.

Plan +Energía: Se estimulará la participación de hombres y mujeres como comentaristas de los Talleres de Difusión del "Plan +Energía" a realizarse en diferentes regiones del país durante 2019. Esto viene a poner en valor la presencia de mujeres en el marco del desarrollo y evaluación ambiental de Proyectos Energéticos, y sus externalidades en el entorno territorial donde se emplazan.

La integralidad y la diversidad en la industria energética

Reglamentación

Normas & Enfoque de Género: Mediante instrucción del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), de mayo de 2018, se consigna que los organismos de Estado deberán "Establecer consideraciones (de género) en la formulación de Proyectos de Ley".

Atendiendo a este principio general, el Ministerio de Energía continuará velando porque la variable de género sea evaluada y considerada en la elaboración de cuerpos normativos en los que aplique, y que deben gestionar en el marco de los compromisos de la Ruta Energética 2018-2022.

Asimismo, se verificará la tasa de participación diferenciada por género en las consultas ciudadanas de las propuestas de Reglamentos que se deben elaborar en el cuatrienio.

Cultura organizacional y ambiente laboral

Promoción al cambio cultural institucional: Se gestionarán charlas motivacionales para profesionales del Ministerio e instituciones públicas afines por parte de mujeres líderes nacionales y/o internacionales en temáticas ambientales y/o cambio climático que dé cuenta de las motivaciones persona-

les, adversidades en un mundo masculinizado, desafíos y oportunidades del sector energético.

Lactancia Materna: En enero de 2019 la Cámara de Diputados aprobó en segundo trámite constitucional el Proyecto de Ley de Protección a la Lactancia Materna enmarcado en el Compromiso Mujer, impulsado por el Presidente Sebastián Piñera en el Programa de Gobierno, que busca que se reconozca la lactancia materna como un derecho de las mujeres y de la niñez.

En 2019 el Ministerio de Energía habilitará un lactario para uso de sus funcionarias, respondiendo al deber de disponer de salas especiales para que las mujeres puedan amamantar, otorgándoles todas las facilidades para que puedan ejercer su derecho.

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

Durante 2019 se difundirá, a nivel sectorial, el nuevo Instructivo Ministerial sobre estas materias, procurando erradicar cualquier práctica nociva y relacionada con estas dimensiones.

Medidas Programa Mejoramiento de Gestión 2019 (PMG)

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PLANES ENERGÉTICOS REGIONALES (PER)

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

Durante la construcción de los PER se realizarán Talleres Participativos con el propósito de levantar la percepción de hombres y mujeres del territorio regional, y capturar sus enfoques y propuestas a partir de diversos grupos locales y sus demandas distintivas (urbano-rural; etc.).

CHARLAS EN LICEOS

El Ministerio de Energía, al igual que en 2018, continuará realizando Charlas en Liceos con matrícula femenina, en especial a estudiantes mujeres de enseñanza media, con el objetivo de incentivar que opten por carreras estratégicas del sector energético y que presentan una gran brecha de género como son las ingenierías mecánica y eléctrica, pues las estadísticas educacionales dan cuenta de una baja cantidad de mujeres tituladas en dichas carreras universitarias.

Asimismo, y de forma complementaria, se desarrollarán acciones tendientes a promover visitas técnicas de estudiantes mujeres a instalaciones y/o dependencias con infraestructura relacionada al desarrollo energético.

Este ciclo formativo incluirá la dictación de charlas específicas por parte de expertas en temáticas territoriales y/o ambientales para estudiantes de carreras universitarias relacionadas con la energía y que promuevan el rol de la mujer como agente de cambio hacia la sostenibilidad del desarrollo energético.

Anexos

Anexo 1: Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Género. *"Conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento y aprendidas durante el proceso de socialización. El género determina lo que*

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 2: Referencias

- Acuña, Eduardo y Ernesto Pérez (2005).** Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº23, Santiago de Chile.
- Arriagada Irma, Gálvez Thelma (2014).** Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género. SERNAM.
- Barba Pan, M. (2015).** Diferencia entre Paridad, Igualdad y Equidad. En línea: <http://www.wim-network.org/2015/03/diferencia-entre-paridad-igualdad-y-equidad/>
- Benería, Lourdes. 2003.** Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered. Routledge, New York.
- Benvinevelyn, Perticara Marcela (2007).** Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en chile. Revista de análisis económico. Vol. 22. La Paz, Bolivia
- Berlien K, Franken H, Pavez P, Varela P (2016)** "Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena". Subsecretaría de Economía y de Empresas de menor tamaño. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2016/05/Estudio-Incorp>
- BID. World Board Group.** Nuevas Posibilidades de Empleo, Generación de Empleo, Generación de Ingresos, Mejoras de Salud, Servicios.
- Buttler, Judith (2009).** "Dar cuenta de sí mismo. Violencia ética y responsabilidad". Amorrortu.
- Cátedra Regional UNESCO Mujer** Ciencia y Tecnología en América Latina - FLACSO Argentina con la Asociación Civil Chicos.net, y con el apoyo de Disney Latinoamérica. Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural. 2017. <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>

Comisión Nacional de Productividad. (2017) "Mujeres en el mundo laboral. Más oportunidades, crecimiento y bienestar". Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile. http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2017/09/Informe_Recomendaciones_para_aumentar_la_Participacion_Laboral_Femenina_en_Chile.pdf

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

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

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

Fuentes / Vergara. 20189 "Brecha salarial de género. Evolución en el período 1990- 2017". Centro de Estudios Públicos. Edición digital. 490 https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20181013/asocfile/20181013082029/pder490_afuentes_rvergara.pdf

Fondo Verde para el Clima. Heinrich Boll Stiftung.

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

Godoy&Aravena&Santana (2018) "Trayectorias laborales. Mujeres y Banca CRESYS." https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias_laborales.pdf

Horton International. Executive search management consultants (2017) "Quinta encuesta gobiernos". <https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercadodel-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf>corporativos en Chile. La tercera <https://www.hortoninternational.com/global-offices/chile/en>

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

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

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

Instituto de la Mujer de España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. NIPO: 207-08-056-X Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. "Modelo de Equidad de Género". MEG, México, 2003.

Kabeer, Naila (2008) Paid work, women's empowerment and gender justice: critical pathways of social change Pathways Working Paper 3. Brighton: IDS England. <Http://r4d.dfid.gov.uk/PDF/Outputs/womenemp/pathwayswp3-website.pdf>

Kabeer, Naila (2012) Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, IRC, SIG Working Paper 2012/1, Ottawa, canadádfid, Ottawa

Korn Ferry. "The real gap fixing the gender pay divide."

<https://infokf.kornferry.com/global-en-gender-pay-gap-white-paper.html>

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

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

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

MINECON. Informe Final "Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía Chilena". Marzo 2016

Ministerio de Energía. Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. División de Prospectiva y Política Energética. 2017.

OLADE. Organización Latinoamericana de Energía. "Guía sobre Energía y Género para Capacitadoras (es) y Gestoras (es) de Políticas Públicas y Proyectos". Agosto 2014018.

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

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

Standing, Guy. 1999. "Global feminization through flexible labor: A theme revisited." World Development, Vol. 27, No. 3, pp. 583-602.

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

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

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

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



Anuario
energía
tmujer

Avances 2018 y desafíos 2019



Ministerio de
Energía

Gobierno de Chile