

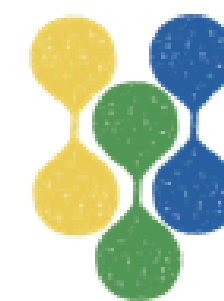
Guía metodológica

INCORPORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO EN HIDRÓGENO VERDE

energía Mujeres



CORFO



**Plan de Acción
Hidrógeno
Verde**



HIDRÓGENO VERDE: OPORTUNIDAD PARA EL AVANCE POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

El desarrollo de la industria de hidrógeno verde en Chile se presenta como una oportunidad única para el posicionamiento de estándares de inclusión e igualdad de género en una fase previa al despliegue de los grandes proyectos.

Esta industria puede convertirse en un motor de cambio positivo si se desarrollan estrategias que promuevan una mayor inclusión laboral, acceso a la formación y capacitación, representación en la toma de decisiones y un impacto favorable en las comunidades locales. En este contexto, con el objetivo de generar acciones concretas con perspectiva de género específicas para este sector, se dio inicio al proceso de creación de la estrategia de transversalización de género dentro del Plan de Acción de Hidrógeno Verde del Gobierno de Chile. Este documento contiene medidas priorizadas de género, las cuales han sido elaboradas y/o validadas en una mesa interministerial liderada por el Ministerio de Energía, junto al Ministerio de Economía y CORFO y otra intersectorial junto al sector industria.



¿POR QUÉ ES NECESARIO IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA DE HIDRÓGENO VERDE?



1. Promover la igualdad de género es una base de justicia social y derechos humanos, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. Igualdad de género mejora el crecimiento, la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las economías – Estándar OCDE.

- El incremento de la participación laboral femenina contribuye a su autonomía económica.
- Una mayor diversidad de visiones y talentos proporciona mejores soluciones.

3. La inclusión de las mujeres en la economía y la eliminación de las brechas de género ayudan a reducir la pobreza y la desigualdad.

4. Mejor desempeño de las empresas

- La evidencia disponible sugiere que hay una relación positiva o mixta, entre mayor diversidad de género en directorios y distintas medidas de desempeño de empresas.
- Mayor participación de mujeres en directorios trae beneficios en todos los niveles de las empresas: Teoría “spillover” o de derrame.



La estrategia de transversalización de género presente en el Plan de Acción de Hidrógeno Verde del Gobierno de Chile se elaboró por ejes de trabajo que proponen una focalización en las siguientes líneas:

- »» Trayectorias laborales: Llevar a cabo acciones para garantizar la inclusión laboral sostenible de las mujeres.**
- »» Liderazgo y participación: Fomentar e incrementar la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones en H2V en todos los niveles.**
- »» Capacitación y educación: Disminuir brechas de género en formación vinculada a H2V.**
- »» Impacto de la industria en las comunidades y localidades: Promover e impulsar enfoque de seguridad y género en los territorios con desarrollo de H2V.**

A partir de esta focalización se generaron acciones y medidas que se presentan a continuación.



ACCIÓN 65: ASISTENCIA TÉCNICA A LA INDUSTRIA DE H2V

En línea con el Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía y con el apoyo de ONU Mujeres, se proporcionará asistencia técnica a gremios y empresas de hidrógeno, para entregar herramientas y gestión del conocimiento con el objetivo de abordar la inclusión laboral sostenible de mujeres y el desarrollo económico local con perspectiva de género.

Esta iniciativa se enmarca en las mesas técnicas regulares de Energía + Mujeres, en las que actualmente participan más de 120 empresas y gremios del sector, donde se encuentran presentes organizaciones vinculadas a H2V.





ACCIÓN 66 (Medida 94): CONSOLIDAR LA RED DE MUJERES EN HIDRÓGENO VERDE Y FORMAR LIDERESAS

Fortalecer las habilidades de liderazgo de mujeres pertenecientes al sector de la industria de hidrógeno verde en Chile, involucrándolas en la estrategia de transversalización de género para el sector, con el objetivo de avanzar hacia el desarrollo de una industria inclusiva y con igualdad de género en niveles corporativos, así como en las comunidades y localidades.





ACCIÓN 68. (Medida 74 +53) ELABORAR Y DIFUNDIR RECOMENDACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA EVALUACIÓN, INSTALACIÓN Y OPERACIÓN DE PROYECTOS DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO DE HIDRÓGENO VERDE Y DERIVADOS

Objetivo: Instalar políticas y estándares con enfoque de género para la industria del hidrógeno verde, considerando aspectos como el desarrollo de infraestructura habilitante inclusiva, la generación de buenas practicas para el cumplimiento de estándares de género para proyectos de hidrógeno y recomendaciones para espacios públicos y la incorporación de enfoque de seguridad y género en el desarrollo de espacios públicos y asentamientos humanos.



ACCIÓN 67. (MEDIDA 93): FORMACIÓN DE AL MENOS UN 30% DE MUJERES EN TODOS LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL MINISTERIO DE ENERGÍA EN MATERIA DE HIDRÓGENO VERDE Y DERIVADOS



Ministerio de Energía estableció cuotas de género en todas sus capacitaciones y certificaciones del programa de Capital Humano. Se estableció un 30% de mujeres del total a capacitar, donde se resguardará este porcentaje para las áreas de hidrógeno verde y derivados. Adicionalmente, se trabajará con otros servicios en el marco de la estrategia de transversalización de género para posicionar esta cuota de género para los distintos espacios de capacitación y formación que existan para la industria del hidrógeno y su cadena de valor, así como la creación de instancias formativas y de difusión específicas para mujeres.





DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN: INDICADORES REFERENCIALES DE GÉNERO EN H2V

Con el objetivo de avanzar hacia la inclusión laboral sostenible de mujeres y la igualdad de género en la industria de hidrógeno verde, es fundamental medir y evaluar la situación de las relaciones laborales, así como el impacto de políticas y medidas de derechos humanos que serán implementadas en el sector.

Por lo anterior, los indicadores referenciales de género en H2V deben considerar por una parte el análisis de cambios respecto de la participación laboral de mujeres por estamentos y sus opiniones, así como por otra, el balance de las instituciones que implementan políticas para la igualdad de género, así como el impacto que éstas generan en la vida de las mujeres y cómo esto impacta su permanencia y reclutamiento.

Para un análisis inicial se considerarán las estadísticas del sector energético publicadas en el “estudio de brechas de género y DDHH” del Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía.

5 GENDER
EQUALITY



PARTICIPACIÓN NACIONAL DE MUJERES

* Participación laboral de mujeres (Estudio **Energía + Mujeres 2019**) **23%**

* Participación laboral de mujeres (Estudio **ENEGA 2022**) **16.1%**

* Participación laboral de mujeres (Estudio **Energía + Mujeres 2024**) **21,3%**

ENEGA 2022	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Este estudio	15.428	4.273	19.701	21,3%
ENEGA 2022	22.457	4.312	26.769	16,1%

Tabla 7. Participación de mujeres en el sector según datos de la ENEGA 2022 y este estudio.
Fuente: ENEGA, 2022.

Contexto

* Impacto de la crisis de COVID-19 en la participación laboral de mujeres.

* Recuperación y reincorporación laboral.

Tamaño	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres	Nº Empresas
10 y menos	32	30	62	48,4	13
11 - 49	187	74	261	28,4	11
50 - 199	1.373	657	2.030	32,4	19
200 y más	13.836	3512	17.348	19,7	15
Total	15.428	4.273	19.701	21,3	58

Tabla 9. Personal por tamaño de empresa según personal total.
Fuente: Elaboración propia (2024).

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR REGIÓN

Total país
19.701 Ambos sexos
21,3% Mujeres



Tabla 8. Personal total y participación femenina.
Fuente: Elaboración propia (2024)

PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES POR ESTAMENTO

Datos 2024 Estudio Energía + Mujeres

Categorías	Total
Directores/as suplentes	29
Directores/as	20,0
Alta Gerencia (Gerentes/as de primera línea) CEO	20,6
Gerentes	24,9
Jefaturas	22,3
Profesionales	31,2
Técnicos/as	4,8
Administrativos/as	45,2
Operarios/as	2,9
Auxiliares y Otros servicios	29,5
Total Mujeres	19,6

Datos 2019 Estudio Energía + Mujeres

Categorías	Total
Directores/as	23
CEO	10
Gerentes	18
Subgerentes	17
Jefaturas	16
Profesionales	21
Administrativos/as	57
Operarios/as	9

Avances y más Mujeres

+ Gerencias

+ CEO

+ Jefaturas

Desafíos »

Técnicas y operarias

Tabla 14. Porcentaje de mujeres en cada categoría.
Fuente: Elaboración propia (2024)

* Esta comparación no corresponde a un estudio longitudinal. Se consideraron muestras diferentes, no obstante la base continúa siendo las empresas que constituyen parte del Plan Energía + Mujeres

INDICADORES DE GÉNERO PARA ORGANIZACIONES EN H2V



Los indicadores referenciales de género para empresas y proyectos de H2V se consideran en torno a las siguientes dimensiones:

- 1) Datos participación laboral: Se requiere conocer el número y porcentaje de participación de mujeres por estamento/perfil, así como detalles de su incorporación en proyectos/plantas y distribución por regiones. Esto contribuirá a focalizar de manera adecuada los esfuerzos de inclusión laboral por estamento y sus necesidades.
- 2) Participación y toma de decisiones: Se requiere conocer el nivel y número de mujeres que constituyen parte de los espacios de conversación y deliberación en torno a H2V. Se sugiere que la elaboración de estos indicadores consideren información más allá de la participación en niveles directivos y sean incorporados datos sobre mujeres presentes en comités, mesas de trabajo, procesos participativos, entre otros.
- 3) Ingresos y brecha salarial: Es fundamental conocer posibles brechas por ingresos por tipo de estamento que permitan focalizar prácticas de igualdad de remuneraciones.
- 4) Formación y perfiles: Garantizar el acceso y formación igualitaria es relevante en industrias emergentes. Se sugiere orientar el desarrollo de estos indicadores, de acuerdo al tipo de necesidades y perfiles donde las mujeres se encuentren representadas en menor medida (ej: niveles técnicos y de operarias).
- 5) Infraestructura: Resguardar el desarrollo de infraestructura sensible al género es fundamental para garantizar una participación laboral inclusiva de mujeres. Esto tiene como objetivo considerar aspectos tales como >> baños para mujeres, uniformes de seguridad de tallas diversas, salas de lactancia, mudadores en baños, entre otras que serán sugeridas en espacios técnicos de Energía + Mujeres del Ministerio de Energía.
- 6) Marcos normativos: Los indicadores referenciales se consideran en dos línea i) Políticas e iniciativas > se sugieren se midan por tipo de iniciativa incorporadas en el cuadro del anexo 1. ii) evaluación interna de las políticas de género segregadas por sexo, mediante encuesta interna.



INDICADORES DE GÉNERO PARTICIPACIÓN LABORAL

**Datos participación
laboral**



- N° de mujeres por estamento (énfasis en proyectos) al año T
- N° de mujeres por estamento y región al año T

**Participación y
toma de decisiones**



- N° de mujeres participando en espacios de deliberación y toma de decisiones (directivos, comités, etc) al año T.



INDICADORES DE GÉNERO PARTICIPACIÓN LABORAL

Ingresos y brecha salarial



- % ingresos por estamento al año T.
- Detección de brechas por estamento en %.

Formación y perfiles



- N° de mujeres formadas en perfiles requeridos por estamento al año T. ¹

¹ Aplica para instituciones que consideren instancias de formación o articulaciones que permitan acceder a estas instancias.



INDICADORES DE GÉNERO PARTICIPACIÓN LABORAL

Infraestructura



- N° de iniciativas/proyectos que consideran infraestructura inclusiva (uniformes tallas diversas, baños para mujeres) al año T.

Marcos normativos y políticas para la inclusión laboral



- N° de iniciativas de género por área (conciliación, VBG, reclutamiento) al año T.
- N° de personas que evalúan positivamente políticas e implementación al año T.

INDICADORES DE GÉNERO ENERGÍA + MUJERES EN H2V



Energía + Mujeres del Ministerio de Energía es una iniciativa colectiva público privada cuyo principal objetivo es avanzar hacia la igualdad de género en el sector energético. En el marco de este plan se considerará un registro de avance de medidas estratégicas para la inclusión de mujeres en H2V:

- 1) Marcos normativos:** Se considerará una invitación a empresas energéticas vinculadas a H2V al Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía, así como un posterior registro y seguimiento de su participación en este espacio que tiene despliegue a nivel nacional. Adicionalmente se considerará llevar un registro de organizaciones del sector que inicien su proceso de certificación en la Norma Chilena 3262.
- 2) Sensibilización:** Se requiere formar en competencias de incorporación de enfoque de género en H2V a representantes de empresas y gremios. Desde Energía + Mujeres se llevarán a cabo durante 2025 este tipo de acciones, estableciendo un registro de participantes y seguimiento.
- 3) Formación y capacitación:** Se promoverá activamente la incorporación de un 30% como cuota mínima en formación y capacitación en H2V entre las organizaciones e instituciones del sector energético y educación. Esta medida es además implementada en el Programa de Capital Humano del Ministerio de Energía. Adicionalmente en el marco de estas acciones se establecerán mecanismos de registro para organizaciones comprometidas con el criterio y de mujeres formadas en iniciativas coordinadas por el Ministerio de Energía.
- 4) Participación y toma de decisiones:** En articulación con la iniciativa de Energía + Mujeres “Las Mujeres Suman”, cuyo principal objetivo es lograr mayor participación de mujeres en calidad de expertas en eventos energéticos, se llevará a cabo un registro de su participación en estos espacios, así como de eventos de H2V que incorporen estos criterios y se sumen a la campaña.



INDICADORES DE GÉNERO ENERGÍA + MUJERES

**Marcos normativos
y políticas para la
inclusión laboral**



- N° de empresas H2V adherentes al Plan Energía + Mujeres al año T.
- N° de empresas con proceso iniciado en NCH3262 al año T.

**Sensibilización y
formación en el
sector**



- N° de personas asistentes de organizaciones H2V a charla de sensibilización y acceso a formación en incorporación de enfoque de género e indicadores en energía.



INDICADORES DE GÉNERO ENERGÍA + MUJERES

Formación y capacitación



- N° de instituciones comprometidas con cuota mínima del 30% de mujeres formadas al año T.
- N° de mujeres formadas/capacitadas al año T.²

Participación y toma de decisiones



- N° de mujeres especialistas en eventos de H2V al año T.
- N° de eventos comprometidos con #LasMujeresSuman al año T.

² Para estos efectos se considerarán mujeres formadas en casos de instituciones vinculadas a estos compromisos y otras instancias coordinadas por el Ministerio de Energía.

MUCHAS GRACIAS

energía
Mujeres

INDICADORES REFERENCIALES
DE GÉNERO PARA H2V



CORFO

