

AVANCES 2017 Y DESAFÍOS 2018

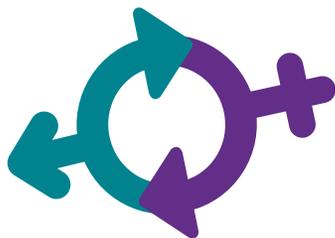


# AGENDA de ENERGÍA y GÉNERO





## AVANCES 2017 Y DESAFÍOS 2018



## AGENDA de ENERGÍA y GÉNERO



## **“Agenda de Energía y Género 2018”**

2da ed., Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2018.

96 páginas

ISBN:978-956-8963-04-0

Autores

Mesa Ministerial de Género - Subsecretaría de Energía

Secretarías Regionales Ministeriales de Energía

Equipo Editor

Paulina Gutiérrez Sepúlveda & Marcela Zulantay A. -

Unidad de Planificación y Control de Gestión

Cristián Fuentes Henríquez - Gabinete Subsecretaría de Energía

Valentina Gómez Duque - División de Acceso y Equidad Energética

Iván Villagra Bravo - División de Prospectiva y Política Energética.

Ministerio de Energía

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

Santiago de Chile

e-mail: [contactoweb@minenergia.cl](mailto:contactoweb@minenergia.cl)

©2018. Inscripción N° A-287807 del Registro de Propiedad Intelectual

Edición: 200 ejemplares

Producción y Distribución: Ministerio de Energía

Diseño y Diagramación: Sebastián Alvear Ch. & Fernanda Bustos N.

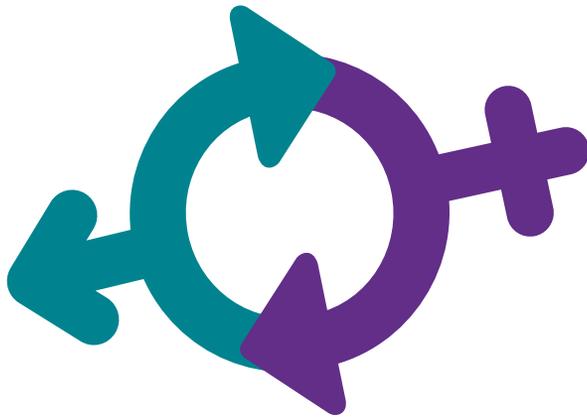
Impreso en: Maval SPA. Impresores

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:

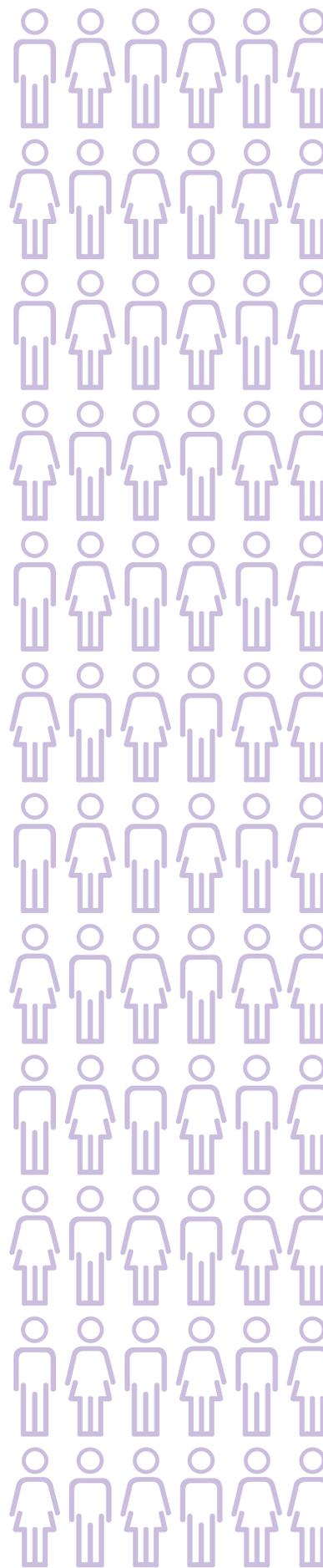
Ministerio de Energía, Gobierno de Chile. Agenda de Energía y Género 2018. Santiago de Chile.

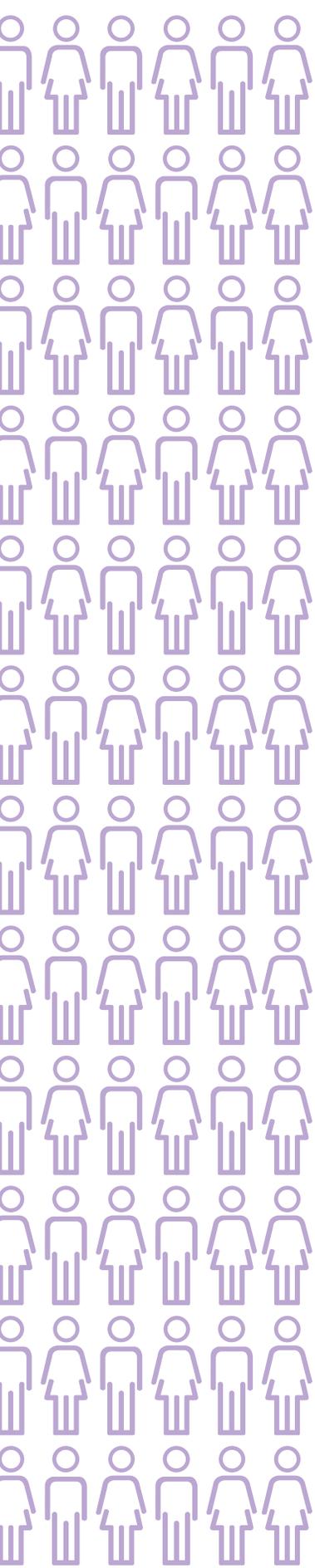
Santiago de Chile. Marzo de 2018.



# AGENDA de ENERGÍA y GÉNERO

AVANCES 2017 Y DESAFÍOS 2018





# **AGENDA** de **ENERGÍA** y **GÉNERO**

# ÍNDICE

## Prólogo. “La equidad de género y energía en América

**Latina y el Caribe” ..... 6**

Alfonso Blanco Bonilla

Secretario Ejecutivo, Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

**La Equidad de género no puede esperar..... 10**

Andrés Rebolledo Smitmans

Ministro de Energía

**Oportunidades para las mujeres en el sector energético..... 12**

Jimena Jara Quilodrán

Subsecretaria de Energía



### PARTE 1

**Logros Agenda de Energía y Género 2017 ..... 14**

**Eje 1:** Promoción del desarrollo autónomo de la  
mujer en el ámbito energético ..... 16

**Eje 2:** Incorporación de la variable género en la  
política energética ..... 32

**Eje 3:** Fortalecer capacidades de las mujeres en  
el ámbito energético ..... 40

**Eje 4:** Acciones de inclusión orientadas a  
disminuir las brechas de género ..... 48



### PARTE 2

**Desafíos Agenda de Energía y Género 2018 ..... 66**

**Eje 1: Empoderamiento ..... 70**

**Eje 2: Emprendimiento ..... 74**

**Eje 3: Productividad ..... 76**

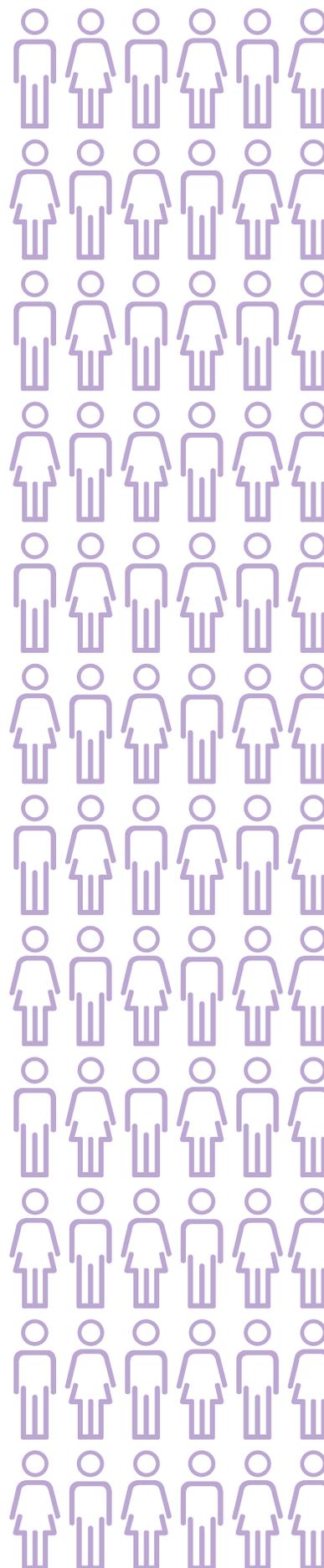
**Eje 4: Transversales ..... 78**

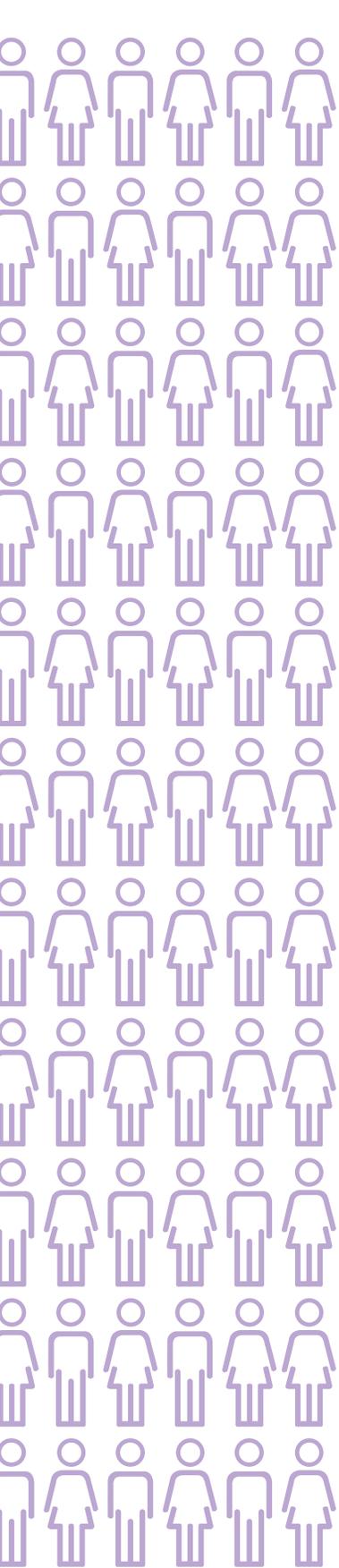


### PARTE 3

**Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género y Energía.....82**

**Glosario ..... 92**





## PRÓLOGO

### LA EQUIDAD DE GÉNERO Y ENERGÍA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La incorporación de la equidad de género constituye una prioridad en todas las iniciativas socio-económicas de superación de la pobreza a nivel mundial, dada la importancia de considerar en igualdad de condiciones, las responsabilidades y oportunidades que tienen tanto las mujeres como los hombres en la sociedad y en el sector energético en particular.

El objetivo se centra en lograr la imparcialidad entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso a los recursos de la sociedad, incluyendo sus bienes, retribuciones y oportunidades, en pro de un desarrollo sostenible con respeto al medio ambiente.

De acuerdo con diagnósticos elaborados por la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), existen disparidades de género en prácticamente todo contexto y el sector energético no es la excepción. Por lo tanto, es necesario analizar estas diferencias desde el punto de vista económico, social, cultural y ambiental a efectos de poder aplicar medidas que tiendan a resolverlas.

En el área rural las mujeres están vinculadas con la agro-biodiversidad, la provisión de leña y agua, clasificación de semillas, preparación de alimentos, labores agrícolas en todos los ciclos productivos, almacenamiento de especies, labores culturales, crianza de animales, comercialización en mercados locales y la medicina tradicional para el cuidado de la familia.

Es importante destacar que, en las zonas urbanas, las mujeres, aun cuando se encuentran incorporadas al sector laboral, no han dejado de responsabilizarse por las tareas domésticas lo que les supone largas jornadas para poder responder tanto a sus obligaciones laborales como a los quehaceres domésticos. Este esfuerzo, no siempre reconocido y valorado, tiene como consecuencia un impacto en el tiempo de las mujeres. Estas circunstancias todavía no han sido tomadas en cuenta en las políticas energéticas y menos aún en las laborales.

Por otra parte, muchas de las mujeres de los sectores urbano populares tienen bajo su responsabilidad la manutención de sus hijos y ante las escasas posibilidades de obtener trabajos bien remunerados, en muchas ocasiones emprenden negocios informales. Para este tipo de emprendimientos, al igual que en sus tareas diarias, resulta fundamental poder contar con fuentes de energía eficientes y a costos accesibles. Además, existen varias desigualdades de género que se agravan por otras condiciones como la clase social, la pertenencia étnica, la opción sexual o la de discapacidad.

La aplicación del enfoque de género en el sector energético permite la identificación de las condiciones de desigualdad que afectan a las mujeres en lo referente al acceso y control de los recursos energéticos, ambientales y de desarrollo, es decir, en el beneficio y toma de decisiones.

Este análisis evidencia cómo las mujeres suelen ser las principales usuarias de energía, ya sea por sus distintas tareas productivas o por su trabajo doméstico no remunerado destinado a la manutención y cuidado de la familia. En este sentido, resulta paradójico que, siendo las mujeres las principales usuarias de la energía, se encuentren ausentes de los sectores donde se toman las decisiones sobre los recursos y beneficios del sector, temas que en muchos casos se consideran asuntos técnicos con mayoritaria participación masculina.

Según las conclusiones resultantes de los estudios realizados por OLADE, el sector energético de América Latina y el Caribe (ALC) no cuenta con suficiente personal formado en la incorporación de la equidad de género en el sector de la energía, por tanto, se requiere incrementar su participación en el desarrollo de políticas, estrategias de género y/o proyectos energéticos que consideren esta variable.





Con las consideraciones expuestas se concluye que para ALC resulta de suma importancia el impulso e incorporación del enfoque de género en las instituciones del sector energético a efectos de disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la energía, estableciendo como una prioridad la determinación de líneas estratégicas o agendas específicas para promover su adecuada incorporación en las políticas del sector energético a nivel nacional y regional.

En ese sentido, OLADE ha venido desarrollando un programa de carácter regional orientado al apoyo a sus países miembros denominado “Desarrollo de la Equidad de Género en la toma de decisiones en el sector energético”. Para lograr este cometido, OLADE elaboró una Estrategia de Equidad de Género dirigida a promover la incorporación de las necesidades de hombres y mujeres en las políticas energéticas de los países miembros. Con esta estrategia, OLADE estableció un compromiso para aportar asistencia técnica a los países, en la identificación de las diferencias y brechas de género en la toma de decisiones.

Del referido proyecto se han obtenido los siguientes resultados:

- › Estrategia Regional de Género.
- › Diagnóstico y línea base de equidad de género en el sector energético de ALC.
- › Guía sobre Género y Energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de Políticas Públicas y proyectos.
- › Diálogos Subregionales (en el Caribe angloparlante, Caribe hispano parlante, Sudamérica y Centro América).
- › Cursos virtuales CAPEV en el manejo de la herramienta de la Guía de Género y Energía.
- › Red de expertos en Género y Energía que funciona virtualmente con apoyo de la plataforma web de OLADE.
- › Institucionalización del enfoque de género en los países miembros; al 2016, diez (10) países reportaron la implementación de proyectos, la designación de responsables de género e incluso la creación de una Unidad o Comisión de Género.

- › Encuentros regionales de especialistas y puntos focales de los países.
- › Asistencia técnica a catorce (14) países en la incorporación del enfoque de género en proyectos energéticos, algunos de ellos en la línea de cambio climático.
- › Inclusión del enfoque de género en proyectos de responsabilidad social corporativa en zonas rurales aisladas de algunos países de ALC.
- › Elaboración de un conjunto de indicadores básicos de género y energía para su aplicación en proyectos del sector energético.

OLADE destaca los avances alcanzados por Chile en materia de equidad, y deja constancia de su disponibilidad para prestar toda la colaboración que requiera el Ministerio de Energía para llevar a cabo su Agenda de Energía y Género, y de esta forma avanzar progresivamente en la disminución de las brechas que en esta perspectiva aún persisten en nuestro continente.

### **Alfonso Blanco Bonilla<sup>1</sup>**

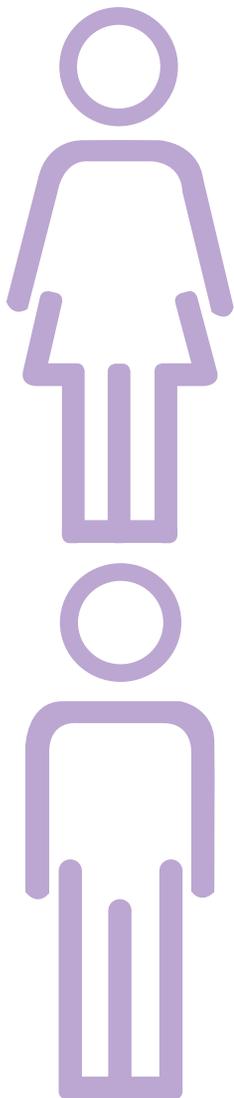
Secretario Ejecutivo, Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

---

1. El Ingeniero Alfonso Blanco Bonilla cursó sus estudios de grado en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de la República Oriental del Uruguay (Udelar), obteniendo el título de Ingeniero Industrial Mecánico. Es MBA (Master en Administración y Negocios) de la Universidad ORT Uruguay y posee estudios de posgrado en Economía, Diploma en Economía del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la misma Universidad. Tiene una amplia trayectoria como especialista en el sector público y privado del sector Energía y Medio Ambiente en Latinoamérica y el Caribe liderando proyectos, equipos y brindando asesoría a gobiernos en temas regulatorios, política energética, formulación y evaluación de proyectos y modelos de financiamiento para proyectos energéticos. Integró los equipos encargados del desarrollo e implementación de la Política Energética de Uruguay. Fue Consultor de la Banca Internacional de Desarrollo y de Naciones Unidas en temas de energía y medio ambiente.



## LA EQUIDAD DE GÉNERO NO PUEDE ESPERAR



Chile vive un momento único para sentar sus bases desde una perspectiva más solidaria e igualitaria. Mientras más participación tengamos en la definición de las políticas públicas de nuestro país, más posibilidades tendremos de transformar los marcos regulatorios vigentes, y de paso, las costumbres y la cultura, emparejando el terreno para que todos y todas, hombres y mujeres, podamos desarrollarnos plenamente, con libertad y equidad.

Ha sido ampliamente demostrado que el aporte de las mujeres es indispensable para profundizar la democracia y generar crecimiento económico y desarrollo inclusivo y sostenible. Y, por lo mismo, si queremos prosperidad y bienestar, para hacer frente a los grandes desafíos y mejorar las condiciones actuales del planeta -como por ejemplo, en materias de cambio climático, o alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible-, es indispensable que las mujeres estén presentes en la discusión, en la toma de decisión y en la acción, desplegando todas sus capacidades para el aprovechamiento de oportunidades que el futuro les ofrece y haciendo uso pleno de sus derechos para mejorar o conciliar su vida familiar y laboral, tanto en el espacio público como en el privado.

Lamentablemente, las brechas entre hombres y mujeres -en participación laboral, en la política, en los salarios, etc.- siguen siendo considerables, y las tareas no remuneradas, de crianza y cuidados -normalmente poco valoradas e invisibilizadas-, siguen recayendo mayoritariamente en ellas, por lo tanto es importante avanzar no sólo en estos tópicos, sino también en acabar con los estereotipos de género.

El compromiso de equidad de género, contenido en el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, no elude esta realidad, y es por ello que desde el Ministerio de Energía hemos promovido la participación de cientos de mujeres en el sector energético a partir de la "1ra Agenda de Energía y Género", presentada al país en marzo de 2017.

En el presente documento podrán apreciar los avances progresivos que hemos tenido el último año en esta perspectiva, pero todavía queda mucho por hacer, porque el sector que lideramos es uno de los que presentan la mayor desigualdad de género en nuestro país. Por este motivo, haciéndonos cargo de esta brecha que debemos corregir como sociedad en su conjunto, es que en el marco del “Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030”, presentado al país este mes de marzo por la Presidenta Bachelet, proponemos una renovada “Agenda de Energía y Género 2018” confiando en que las medidas que planteamos ayudarán en avanzar hacia ese país más equitativo, más justo y desarrollado con el que soñamos.

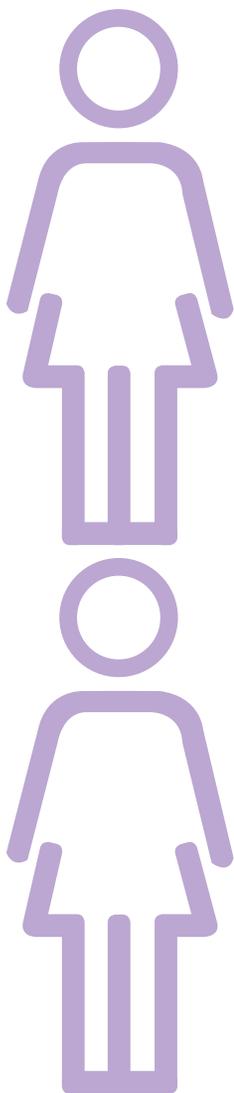
Objetivos compartidos, como impulsar la participación femenina en igualdad de condiciones en el ámbito energético, o en toda esfera de la vida social, así como trabajar por cerrar las brechas de género, hoy en día se constituyen como un imperativo ético, pero además se entienden como un imperativo estratégico, como condiciones necesarias para mejorar la calidad de nuestras instituciones y el estándar de vida de nuestras familias.

Finalmente, estamos todos y todas llamados a tomar conciencia de que para avanzar en esa dirección debemos ser capaces de construir juntos una visión de país que nos pertenezca y represente, y que a partir de la diversidad de acciones que podamos desarrollar desde nuestros ámbitos para progresar en este sentido, demos cuenta de los anhelos y los valores que compartimos como compatriotas.

**Andrés Rebolledo Smitmans**  
Ministro de Energía



## OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO



Hoy en día estamos viviendo una verdadera “Revolución Energética” como país. En los últimos cuatro años hemos transitado hacia un sistema energético moderno, unificado, aprovechando la capacidad de nuestro país para generar energía barata, limpia y diversa, con actores más competitivos. De esta forma Chile ha podido convertirse en un país reconocido como líder a nivel mundial en materia energética, generando de paso, oportunidades de inversión y de empleo a nuestra economía

Pero debemos seguir avanzando con la participación de toda la sociedad chilena. En el marco de la Política Energética Nacional, presentada por la Presidenta de la República Michelle Bachelet en Diciembre de 2015, nos propusimos lograr metas ambiciosas al año 2050, y paulatinamente estamos sentando las bases de un futuro energético más sustentable y seguro para Chile.

Por otra parte, también hemos visto cómo la ciudadanía demanda una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres, y hemos respondido con políticas públicas deliberadas para lograr este objetivo, pues tenemos un enorme compromiso con Chile y sus futuras generaciones en este sentido.

De esta forma, y en una primera parte, la presente edición nos permite “rendir cuentas” sobre los compromisos que asumimos el año 2017 en relación a la promoción de la inserción de las mujeres al ámbito energético a partir de cuatro ejes que nos planteamos inicialmente. No ha sido fácil este camino. Aún persisten en nuestra cultura y a lo largo del país una serie de prejuicios y estereotipos que asocian a este sector como uno de carácter eminentemente masculino. 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 éste ámbito les ofrece.

Sin embargo, a lo largo de esta agenda podrán apreciar un resumen de los principales avances en tópicos energéticos relacionados con la inclusión de mujeres y posibles de replicar, por ejemplo, en el mundo productivo, educacional, de la ciencia y la innovación, pero también en la esfera del desarrollo personal, del protagonismo y el liderazgo.

Tenemos la más decidida voluntad para trabajar firmemente en la disminución de las barreras de entrada que restringen la participación de las mujeres en nuestro sector, y es por ello que hemos actualizado la “Agenda de Energía y Género” en su versión 2018, cuyos compromisos de acción se presentan en el segundo capítulo de este documento.

Atendiendo al 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible al año 2030, de la ONU, denominado “Igualdad de Género”, en esta ocasión hemos alineado nuestra Agenda sectorial con los grandes ejes de trabajo global en materia de género.

Durante este año hemos considerado realizar una serie de acciones en torno al Empoderamiento, el Emprendimiento y la Productividad, en donde las mujeres tendrán una participación preponderante. Aspiramos a potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético promoviendo medidas instrumentales y estructurales, las cuales esperamos se vayan consolidando con los años.

Por último, al final de la presente agenda se presentan los resultados del Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género y Energía que recoge las principales cifras sobre participación femenina en este ámbito, transformándose en una útil radiografía para direccionar nuestros esfuerzos en materia de equidad de género.

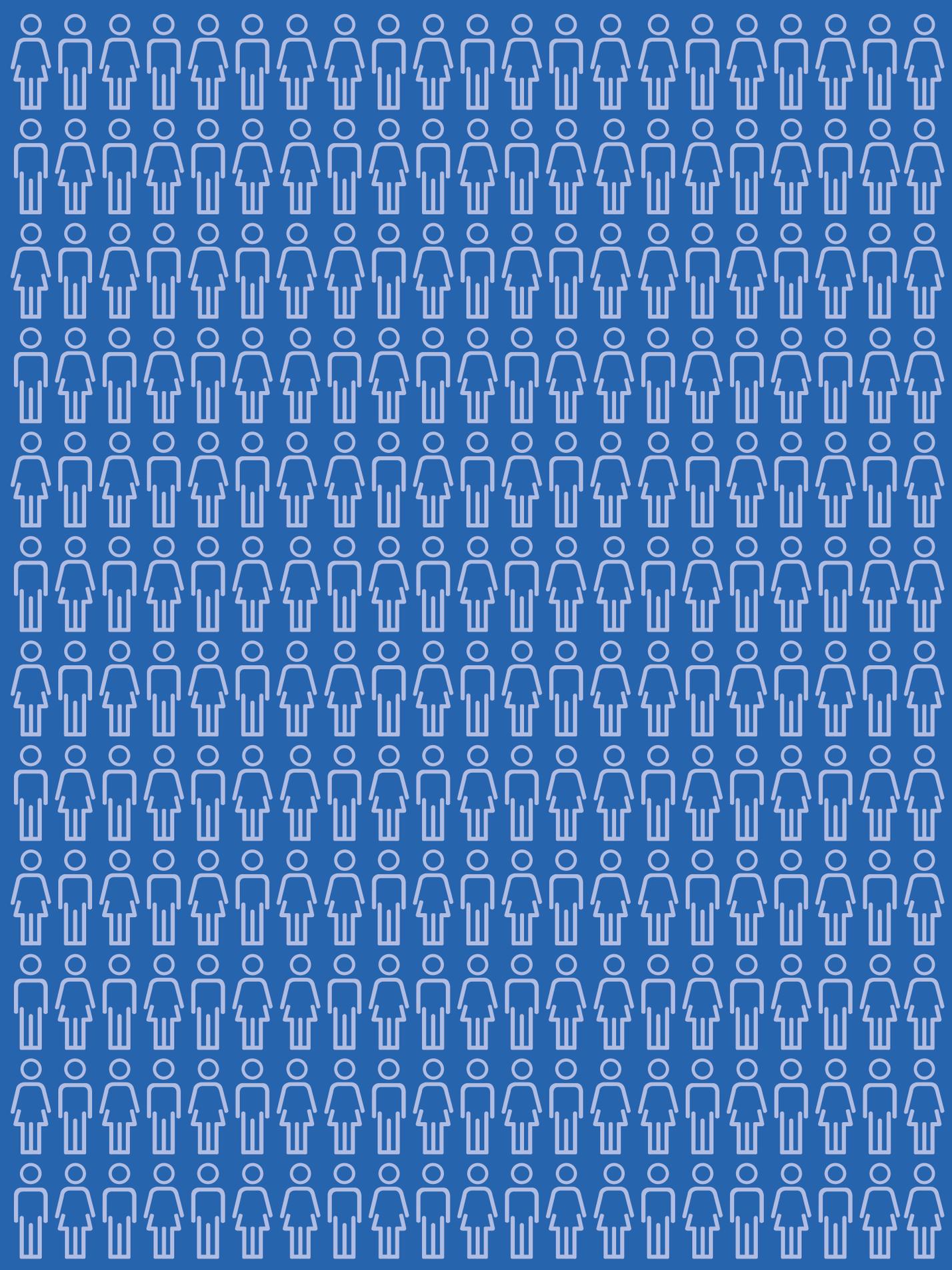
En definitiva, seguiremos poniendo en marcha una serie de iniciativas para abrir nuevos espacios y oportunidades para las mujeres en el sector energético, empoderarlas y otorgarles, entre otras cosas, mayor autonomía económica, con foco en su bienestar y el de sus familias. “Los parches no sirven cuando las brechas son muy profundas”<sup>2</sup>, y en el horizonte no avizoramos un punto de retorno en esta perspectiva.

**Jimena Jara Quilodrán**  
Subsecretaria de Energía

---

2. Palabras de la Presidenta Michelle Bachelet en su Discurso en el Encuentro Nacional de la Empresa (ENADE), Octubre 2017.







# PARTE 1:

## Logros Agenda de Energía y Género 2017

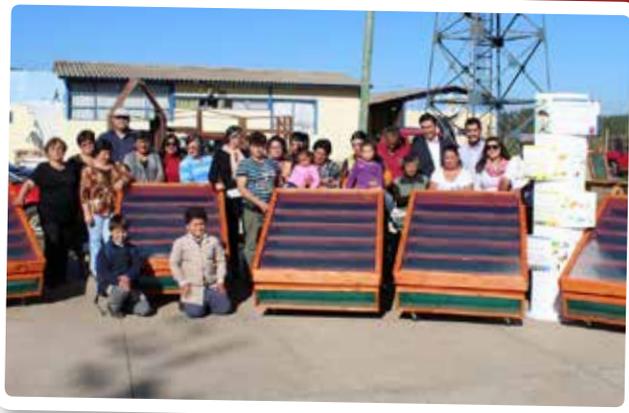
### La Agenda de Energía y Género 2017 fue estructurada en cuatro ejes.

En los tres primeros ejes se comprometieron metas específicas a desarrollar durante el año 2017, cuya implementación fue liderada por las Divisiones Ministeriales y las Secretarías Regionales Ministeriales, y desplegadas a lo largo del territorio nacional.

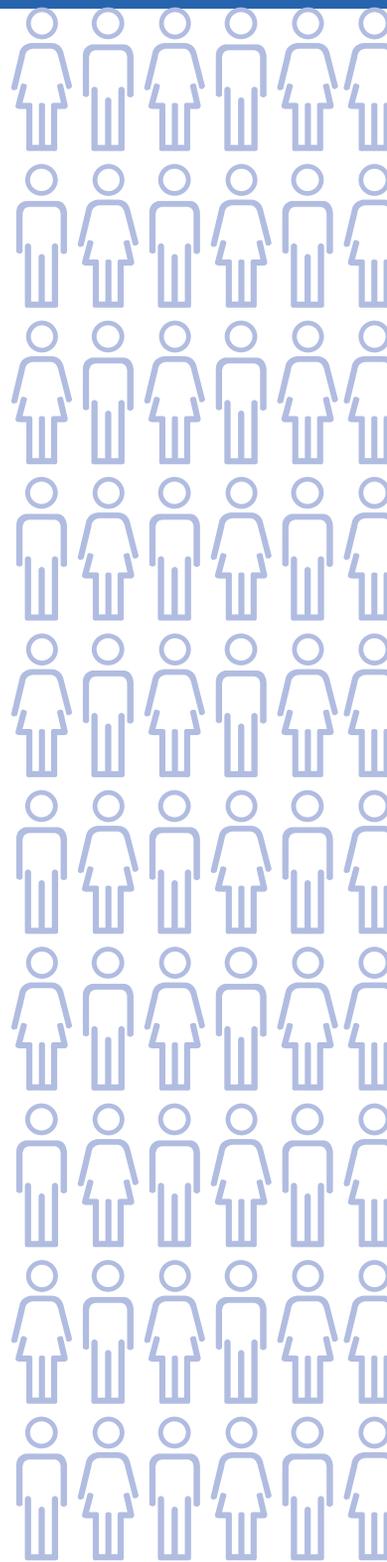
Para el cuarto eje se asumieron compromisos cuyos resultados tienen relación, fundamentalmente, con acciones positivas en torno al género desarrolladas al interior del Ministerio y/o algunas buenas prácticas adoptadas cuyo alcance impactó en nuestros usuarios y/o beneficiarios.

- **Eje 1: Promoción del desarrollo autónomo de la mujer en el ámbito energético.** El Ministerio de Energía promoverá el desarrollo de emprendimientos de mujeres cuyo eje central o secundario sea la energía, en coordinación con servicios públicos promotores de emprendimientos, centros de innovación y alianzas con el sector privado.
- **Eje 2: Incorporación de la variable de género en el diseño de políticas públicas.** A través de la incorporación de hombres y mujeres en los procesos de diseño participativo, como en los convenios que genere con actores públicos y privados para su implementación, así como en instancias colectivas para su seguimiento.
- **Eje 3: Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el ámbito energético.** El Ministerio de Energía promoverá el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en temas energéticos tales como energías renovables y eficiencia energética.
- **Eje 4: Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.** El Ministerio de Energía mantendrá anualmente, en el marco del compromiso PMG Género, acciones orientadas a promover la inclusión de la mujer en las actividades del sector energético.

A continuación, y a modo de resumen, se presentan los resultados más relevantes y/o posibles de replicar para cada uno de los Ejes y metas comprometidas.



# Eje 1: Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético



### Eje 1 – Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético.

#### META 2017

“ Apoyo energético a emprendimientos sociales y/o productivos de mujeres, facilitándoles el acceso a energías renovables para cubrir sus necesidades de electricidad o agua caliente sanitaria. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos y desarrollaron diversas acciones. A continuación se describen las principales.

#### 1. Convenio entre el Gobierno Regional de la Araucanía y la Subsecretaría de Energía. “Proyectos de Energía Renovable no Convencional en Comunidades Mapuches”.

- a. Mediante la instalación de termocañones, redes hidráulicas de distribución, conexiones a equipos para el correcto desempeño del sistema energético, con una inversión de MM\$ 100, se benefició a 56 familias indígenas de las comunas de Lonquimay y Melipeuco, de las cuales 28 corresponden a familias cuyos emprendimientos son liderados por mujeres en torno a cocinerías, hospederías, panaderías, mueblerías, camping, entre otras.
- b. Se instalaron 9 termocañones (4 cocinas a leña) y 71 colectores solares para la producción de agua caliente sanitaria destinadas a 80 emprendimientos mapuches en las comunas de Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco y Toltén, por un monto de MM\$ 226, de las cuales 56 corresponde a iniciativas lideradas por mujeres.
- c. Un grupo de 9 mujeres emprendedoras mapuches, organizadas en la Asociación Kom Newen Kusaw Lafkedomo (“Con la fuerza de la mujer del mar”), fueron beneficiarias de un proyecto de agua caliente mediante el uso de sistemas solares térmicos (por una inversión de MM\$ 66 aprox.) para dotar de energía su Centro Gastronómico Artesanal El Huilque, en la comuna de Puerto Saavedra. Sus integrantes son esposas de pescadores y a partir de esta actividad productiva pretenden impulsar el desarrollo de sus familias y de esta localidad costera.

## 2. Concurso Fondo de Acceso a la Energía – FAE.

En la Región de Los Ríos, apoyando a las jefas de hogar mediante el ahorro (incorporación de sistemas de agua caliente) se realizó un taller de capacitación para 16 mujeres pertenecientes a la agrupación de Artesanas de la Lana Trafkintun Kimun, ganadoras del FAE 2016, quienes se adjudicaron la implementación de termocañones en sus viviendas, artefactos que les otorgó mayor competitividad en el desarrollo de sus labores productivas, y de paso, mayor confort a sus familias.

Además, el año 2017, el Club Deportivo Femenino Sporting Natri de la comuna de Chonchi, Región de Los Lagos, fue beneficiado en la 4ta versión del concurso, y desarrollarán un proyecto para la energización de su sede comunitaria con energía fotovoltaica.

## 3. Primer “Conversatorio Mujer y Energía en Los Ríos”.

Contó con la presencia de la Subsecretaria de Energía, y fue realizado en Valdivia en agosto de 2017. Estuvo dirigido a emprendedoras y asistieron cerca de 62 mujeres que conocieron diversos instrumentos públicos por parte de SERNAMEG, SERCOTEC, CORFO y el Ministerio de Energía para incorporar las Energías Renovables No Convencionales (ERNC) en su ciclo productivo.

La Agrupación de Artesanas de la Lana Trafkintun Kimun, ganadoras del FAE 2016, expuso su experiencia en este Conversatorio, presentando su proyecto y dando cuenta de su exitosa experiencia en el uso de ERNC.

Durante el año pasado se efectuaron diversos Seminarios y Talleres a lo largo del país. Sólo para la Región de Valparaíso destacan dos actividades masivas: el Seminario “Equidad con Energía” desarrollado en alianza con CHILQUINTA Energía, y el Seminario “Balance de Género en la Región de Valparaíso”, realizado en conjunto con INACAP Valparaíso.

## Eje 1 – Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético.

**META  
2017**

“ Apoyo en el uso eficiente de energía, o en la generación de energía a agrupaciones productivas de mujeres, para autoconsumo, abaratar costos y/o inyectar al sistema a través de netmetering. ”

### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos y desarrollaron diversas acciones. A continuación se describen las principales.

#### 1. Programa Fondo para el Medio Ambiente Mundial (GEF) de fomento al biogás en lecherías de las regiones de Los Ríos y Los Lagos.

El año 2017 se efectuaron 60 estudios de pre factibilidad para proyectos de biogás en lecherías para ambas regiones, y en algunos casos se juntaron dos o tres lecherías para ver si en conjunto podían instalar una planta de biogás. A esas mismas lecherías se les hicieron estudios individuales a partir de lo cual se identificaron 10 mujeres que lideran la producción de leche, 4 en la Región de Los Ríos y 6 en la Región de Los Lagos.

Durante el periodo 2018-2019 se continuará con los estudios de factibilidad para seleccionar las unidades de producción que se verán beneficiadas de este Programa, y sin perjuicio de los criterios técnicos utilizados en el levantamiento y la futura selección de proyectos según los criterios del caso (ej. N° de vacas, manejo agronómico, ubicación geográfica, etc.), el Ministerio de Energía dispuso orientación permanente en materia energética para estos emprendimientos.



Fuente: Xxx

## **2. Implementación de la Ley de Generación Distribuida (Ley N° 20.571).**

Esta Ley, denominada comúnmente como Net Metering, entró en vigencia el 22 de octubre de 2014 y da derecho a los clientes regulados –es decir aquellos residenciales y las pymes–, a vender sus excesos de generación hacia la red de distribución a un precio regulado. A diciembre 2017, se han declarado 1.860 instalaciones de generación distribuida a lo largo del país.

En una primera etapa y para su mejor difusión e implementación, el Ministerio de Energía desplegó una serie de talleres y seminarios a lo largo del país, abarcando todas las capitales regionales, más las ciudades de Calama y Chillán, contando con una masiva participación.

En estas instancias la participación femenina fue muy relevante, y las mujeres pudieron conocer de primera fuente las oportunidades que esta reciente normativa les ofrece en materia energética y laboral, pues en el país existe la necesidad de contar con oficios tales como instaladoras(es) eléctricas(os) y desarrolladoras(es) de proyectos de generación distribuida, temas que tradicionalmente son vistos como masculinos, pero que hoy en día abren una oportunidad concreta de desarrollo para el capital humano femenino y su mejor inserción en este ámbito, tratando de romper tempranamente los estereotipos de este sector de la economía nacional.

### Eje 1 – Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético .

#### META 2017

“ Apoyo a los emprendimientos de mujeres para que ofrezcan bienes o servicios a los proyectos energéticos en su cadena de valor, sean estos grandes o pequeños proyectos de generación. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se desarrollaron diversas acciones. A continuación se describe la principal pues es posible de replicar en otras áreas de las economías regionales (forestal, ganadería, pesca, industria, turismo, etc.).

#### **Programa Mujer y Energía, Región de Antofagasta, en torno a la “Mesa Minera de Género”.**

El objetivo de esta Mesa Regional es aumentar la empleabilidad femenina en el sector de la minería y energía, visibilizar las barreras y brechas en el acceso de mujeres al sector, y reducirlas a partir del intercambio y difusión de Buenas Prácticas Laborales con enfoque de género aplicadas por empresas del sector.

Una de las iniciativas llevadas a cabo en este contexto es el “Programa Espejo” de la empresa Cerro Dominador, que surge de la necesidad de la compañía por la contratación y formación de mano de obra local. Es así que durante más de un año la empresa incorporó al trabajo en la nave de montaje de heliostatos del proyecto Complejo Solar Cerro Dominador a 180 mujeres de la comuna de María Elena, las que fueron especialmente capacitadas para realizar dicha labor.

Actualmente se espera formalizar un Compromiso de Trabajo con la empresa minera Cerro Dominador, en el cual esa compañía se compromete a realizar capacitaciones, prácticas laborales y pasantías en la primera planta de concentración solar de Chile y Latinoamérica principalmente a mujeres de la comuna de María Elena, que es donde se emplaza.

En esta línea de trabajo también se espera concretar una alianza con la Universidad Santo Tomás para la obtención de Becas de Estudio para que, por lo menos, una estudiante del Liceo de la comuna de María Elena -o en su defecto una estudiante de liceos de la comuna de Antofagasta-, pueda seguir la carrera de Técnico de Nivel Superior en Energía Solar en el Centro de Formación Santo Tomás.

Para dar mayor difusión a esta iniciativa público-privada, en octubre de 2017 se realizó la Charla “Minería y Energía: Industrias para la Mujer” a la cual asistieron representantes de las empresas de generación, distribución, mineras, prestadores de servicios mineros, proveedores, consultoras, académicos, y con una cuantiosa participación femenina.

En la ocasión la Gerente de Sostenibilidad y Relaciones Comunitarias de Enel Green Power Chile, Veronique Bekaert, expuso sobre “La igualdad de Género en Enel dentro del Contexto Chileno”; respecto a la mujer y el sector minero, la Gerenta de Seguridad y Salud Ocupacional, División Chuquicamata, Olga Alfaro Toledo, se refirió a la importancia de la mujer en la industria minera; y Paulina Salinas, Académica de la Universidad Católica del Norte y experta en género profundizó sobre la baja participación de las mujeres en minería y energía con su Charla “Las interrogantes para la formación profesional del siglo XXI en áreas no tradicionales: Minería y Energía”.

En esta perspectiva cabe destacar que el “Estudio de Fuerza Laboral 2014-2023” señala que “la participación femenina llega a cerca de un 7,5% en el sector minero de Chile”, por lo que estamos lejos del 17% ó 19% de dotación de mujeres en países cuya economía se basa en los recursos mineros como Canadá y Australia. Si bien esas cifras previenen del sector minero, la situación se reproduciría de igual manera en el área energética.

### Eje 1 – Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético.

**META  
2017**

“Política de desarrollo local sostenible y asociativo, vinculada a proyectos energéticos que esté desarrollando el Ministerio.”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos y desarrollaron diversas acciones. A continuación se describe el principal, posible de replicar y utilizar como estándar en todo espacio regional (a nivel local, comunal, etc.).

#### Política de Desarrollo Local Sostenible y Asociativa.

La Política de Desarrollo Local, elaborada a través de un proceso participativo que contó con más de 607 participantes, fue lanzada a nivel nacional en junio de 2017, en el Seminario “Energía, Participación y Políticas Públicas: La teoría en acción”. Esta política “en el marco del buen desempeño del sector de energía y sus proyectos” tiene como objetivo “promover el desarrollo local sostenible y asociativo, orientado al desarrollo armónico de éstos y a potenciar sus beneficios locales”.

Este instrumento sectorial promueve el relacionamiento entre todos los actores que participan en el desarrollo de proyectos energéticos, incentivando la vinculación empresa-comunidad-gobierno local, para fomentar un trabajo colaborativo que permita la concreción de iniciativas que incidan en el desarrollo local de las comunidades.

Para esto, la Política establece 4 ejes estratégicos, y de forma transversal, promueve un Enfoque de Género, particularmente en los siguientes lineamientos:

- › En la “Formación y capacitación de habitantes locales”, para que puedan ser contratados(as) en el desarrollo de proyectos de energía o proveer bienes o servicios a éstos.
- › En el “Empleo y encadenamiento productivo local”, para que puedan organizarse en emprendimientos individuales o asociativos y ser contratados(as) como mano de obra o como proveedores(as) de bienes o servicios por los proyectos de energía.

- › En el desarrollo de “Mecanismos de gobernanza local transparentes, inclusivos y participativos”, donde se tomarán decisiones participativas respecto al diagnóstico, planificación e implementación de iniciativas que aporten al desarrollo local.
- › En el “Apoyo en la organización social de comunidades” para que el fortalecimiento organizacional se desarrolle con enfoque de género.

Si bien ya hay acciones de la Política que estamos implementando en relación a proyectos de energía, ésta se encuentra en la Fase de Promoción e Implementación.

Dentro de los avances que se han logrado en esta perspectiva, se encuentra una alianza que formalizamos con la Asociación de Generadoras de Chile A.G. y Comunidad Mujer durante 2017, a través de la cual se han desarrollado talleres para fortalecer las habilidades de liderazgo y el conocimiento en materias medioambientales de mujeres y vecinas de las localidades de Tocopilla, Alto Cachapoal, Santa Bárbara, Alto Biobío y Osorno, a partir de la “1ra Escuela para el Diálogo con Enfoque de Género”, en la cual más de 100 dirigentes(as) sociales han sido capacitados(as) en esas materias.

Isabel Durán, Presidenta del Centro de Padres de la Escuela Chacayes, que fue una de las líderes de la localidad de Alto Cachapoal que participó en el taller de inicio de estas escuelas señaló: “Creo que es importante que nos preparemos para poder dialogar para así crecer con nuestra comunidad. Si comprendemos los proyectos (energéticos), nos podremos entender mejor”.

### Eje 1 – Promoción del Desarrollo Autónomo de la Mujer en el Ámbito Energético.

**META  
2017**

“ Generar estadísticas que promuevan esta línea de trabajo para incluir el enfoque de género a nivel sectorial. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes Instrumentos. A continuación se describen los principales y mediante los cuales pretendemos profundizar cada vez más en este aspecto.

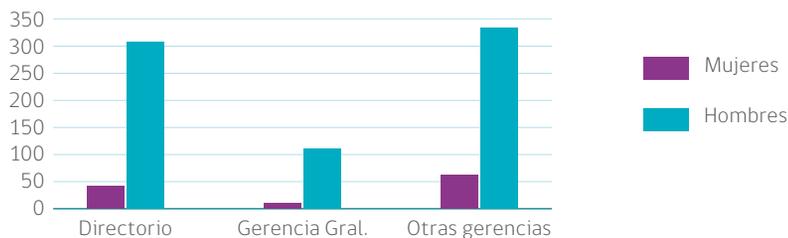
#### 1. Encuesta Mujeres y Energía.

Con el objetivo de determinar la participación femenina en el sector energético, se desarrollaron dos encuestas<sup>3</sup>, la primera en febrero de 2017 y la segunda en enero de 2018, ambas dirigidas a empresas del sector energía y a instituciones públicas relacionadas. Cabe destacar que ambos instrumentos fueron diseñados para identificar la participación femenina en el sector energía, razón por la cual se apuntó a la presencia de mujeres y hombres sólo en cargos de alta dirección.

##### Participación femenina en el sector privado.

Los siguientes gráficos ilustran los **resultados de 2017** para el sector privado, es decir, en relación a empresas vinculadas al sector energía<sup>4</sup>:

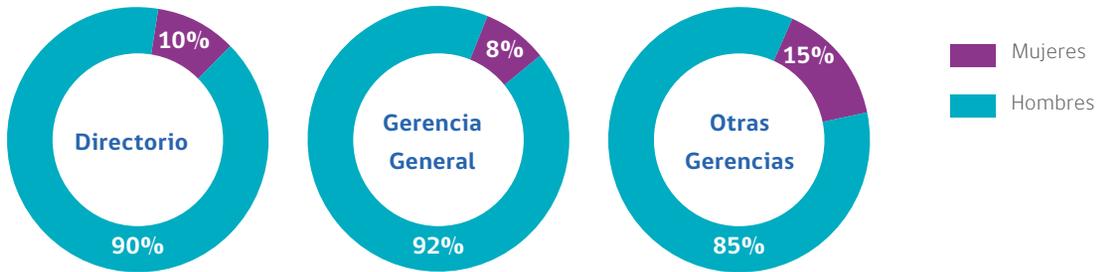
##### Distribución general de mujeres y hombres en empresas del sector energía.



Fuente: Elaboración propia de resultados encuesta año 2017.

3. Para ello se utilizó como muestra, la base de empresas que responden anualmente el Balance Nacional de Energía, recibiendo datos de 80 empresas e instituciones para la primera encuesta (2017) y de 52 empresas e instituciones para la segunda encuesta (2018).

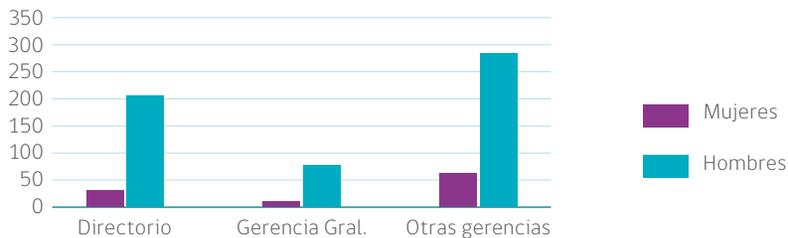
4. Las empresas consideradas en esta muestra pertenecen a los subsectores económicos de: suministro de electricidad, suministro de gas, extracción de carbón, extracción de petróleo y eficiencia energética.



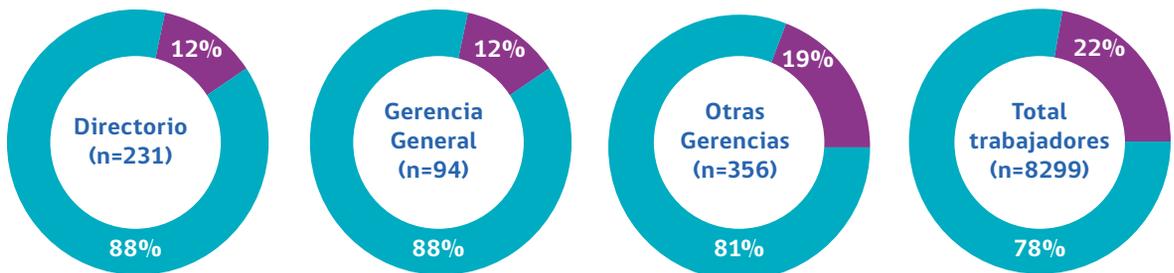
En empresas del sector energético en el año 2017, sólo el 10% de los Directorios, lo integran mujeres. A nivel de Gerencia General, la participación femenina fue aún menor, alcanzando un 8%. En relación a otras Gerencias, el 15% de dichos cargos eran de responsabilidad de mujeres.

Asimismo, los siguientes gráficos ilustran los **resultados 2018** para el sector privado.

**Distribución general de mujeres y hombres en empresas del sector energía.**



Fuente: Elaboración propia de resultados encuesta año 2018.

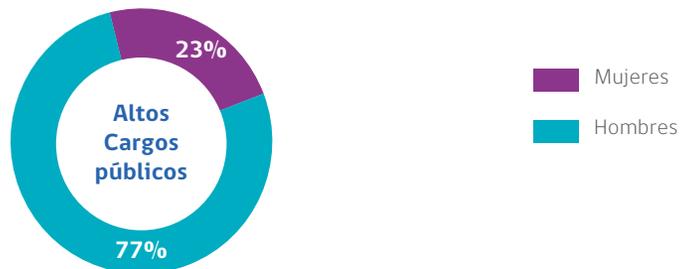


En la encuesta 2018 participaron 48 empresas del sector energía. En éstas empresas del sector energético, sólo el 12% del Directorio, lo integran mujeres. A nivel de gerencia general, la participación femenina también alcanza un 12%. En relación a otras gerencias, el 19% de dichos cargos es responsabilidad de mujeres. Además, se solicitó a las empresas reportar la cantidad de trabajadores y trabajadoras, llegando a una participación femenina de un 22%<sup>5</sup>.

### Participación femenina en el sector público.

En relación al sector público, se consideraron cargos de alta dirección, provenientes del Ministerio de Energía, Superintendencia de Electricidad y Combustibles, Comisión Nacional de Energía y Comisión Chilena de Energía Nuclear, sumando a esta análisis a la Agencia Chilena de Eficiencia Energética (fundación de derecho privado sin fines de lucro, colaboradora del Ministerio de Energía), obteniéndose los siguientes resultados para las encuestas realizadas en 2017 y 2018.

### Participación en altos cargos del sector público.



Fuente: Elaboración propia de resultados encuesta año 2018.

De acuerdo de los resultados 2017, la mayor parte de los integrantes de cargos de alta dirección, en instituciones públicas vinculadas al sector energético, son hombres, alcanzando un 77%, mientras que las mujeres representan sólo el 23%. Esta diferencia aumenta en cargos regionales, como son las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía y las direcciones regionales de la SEC, donde las jefaturas las componen en un 87,5% hombres y en un 12,5% mujeres.

5. Una de las empresas del subsector suministro de gas, no respondió esta estadística.

**Participación en altos cargos  
del sector público. (n=135).**



**Participación funcionarios  
del sector público. (n=647).**



Fuente: Elaboración propia de resultados encuesta año 2018.

Asimismo, la mayor parte de los integrantes de cargos de alta dirección en el año 2018, en instituciones públicas vinculadas al sector energético, son hombres, alcanzando un 74%, mientras que las mujeres representan sólo el 26%. Esta diferencia aumenta en cargos regionales, como son las Secretarías Regionales de Energía y las Direcciones Regionales de la SEC, donde las jefaturas las componen en un 84,4% hombres y en un 15,6% mujeres. Los funcionarios públicos<sup>6</sup> de las entidades relacionadas (excluye altos cargos) están compuestos en un 34% por mujeres y 66% por hombres.

Durante el año 2017, se realizó el primer ranking de Mujeres en Alta Dirección (IMAD 2017)<sup>7</sup>, con la idea de monitorear metas y avances de participación femenina y ascenso de mujeres a cargos ejecutivos y directorios en las compañías más relevantes del país. El índice midió la prevalencia de mujeres en cargos directivos y de primera línea y en el total de la fuerza laboral, en un conjunto de 93 empresas nacionales, públicas y privadas, y en multinacionales con más de 100 trabajadores. Los resultados de este ranking a nivel agregado, muestran que el 9% de los directorios es ocupado por mujeres, el 13% de los cargos ejecutivos es de ellas y el 35% de la fuerza laboral total es femenina. En los resultados de la Encuesta "Mujeres y Energía" de 2018, los datos son similares en algunos ámbitos, mostrando que en los directorios de las empresas del sector la participación femenina es de un 12%, en gerencias generales también un 12%, otras gerencias un 19% y un 22% de la fuerza laboral total es femenina.

6. Esta medición no incorporó estadísticas de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

7. Primer ranking fue presentado por Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica (DESUC).

Además, los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2016:2017), muestran que en los últimos trimestres de ambos años, el total de ocupados es de un 39%<sup>8</sup> en relación a mujeres y de acuerdo a los resultados de la Encuesta “Mujeres y Energía” de 2018, el total de trabajadoras en el sector energético es de un 22%. Cabe destacar que en los resultados del Estudio de Estadísticas Estratégicas de Energía y Género (ver Parte III), se ha podido estimar que para el sector de Electricidad, Gas y Agua este resultado es de un 15.2%.

### **2. Informe Estadísticas Estratégicas de Género (Diciembre 2017).**

Su detalle se contiene en la Parte III de esta Agenda. (Página 83).

### **3. Identificación de las Barreras y Brechas de Género en el Sector Energía.**

Durante 2018 identificaremos las posibles barreras y brechas que limitan la “Incorporación de las Mujeres en el Mercado Energético Chileno”, las que impiden una mayor participación de las mujeres en la economía, promoviendo su inserción en los distintos sectores del ámbito energético y diversos escenarios.

El levantamiento y las recomendaciones que arroje este trabajo nos permitirán perfilar una “Agenda de Energía y Género” de mediano plazo cuyas iniciativas sean tributarias y convergentes con las metas energéticas nacionales para los años 2035 y 2050, contenidas en la Política Enérgica Nacional 2050 (D.S. N° 148, de 2016), avanzando hacia una economía país más competitiva e inclusiva.

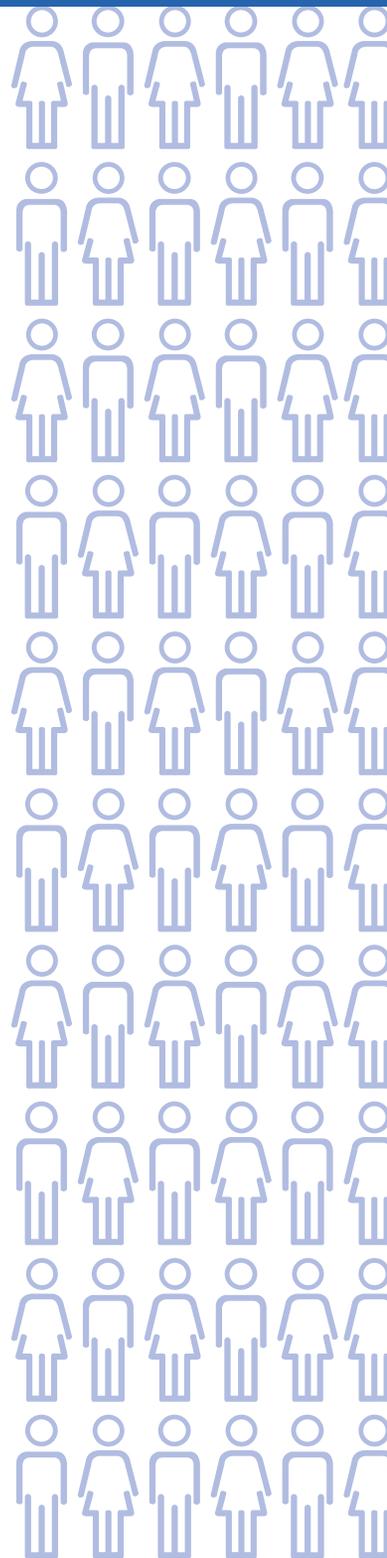
---

8. En relación a todos los sectores productivos considerados por la Encuesta Nacional de Empleo.





## **Eje 2: Incorporación de la Variable Género en la Política Energética**



### Eje 2 – Incorporación de la Variable Género en la Política Energética.

#### META 2017

“ Se incorpora variable de género en los contenidos de las políticas públicas, a través de la incorporación de mujeres y hombres en los procesos de diseño participativo. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos. A continuación se describen dos de los principales.

#### 1. Programa Comuna Energética (CE).

Durante 2017 la variable género se incorporó en este Programa a través de la medición estadística de cuántos hombres y mujeres participaron de los diversos talleres realizados en el país, cifra que se acerca a una proporción de 60/40. En estas instancias se trató la implementación del Programa en las comunas beneficiadas (que a la fecha suman 36), y a partir de estos foros se recogieron visiones distintivas en el diagnóstico que se hizo para diseñar los “Planes de Acción Comunales” en materias energéticas.

Reforzando lo anterior, este año 2018 se cuenta con una Asesoría Experta de la CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) en temas de financiamiento para el Programa, el que incluirá un capítulo específico sobre género, lo que nos permitirá orientar con mayor nitidez su re-diseño de forma tal que incorpore enfoque de género en sus diversas etapas de desarrollo, asegurando la sostenibilidad de la intervención sectorial al largo plazo.

#### 2. Programa Planes Energéticos Regionales (PER).

Durante el año 2017 se realizaron talleres participativos en las regiones donde se están desarrollando los PER en su fase de diagnóstico o su fase de construcción: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Biobío y Araucanía.

Los PER son la expresión instrumental de un proceso de ordenamiento territorial energético regional que nace a partir de las metas y acciones definidas en la Agenda de Energía, la Política Energética Nacional 2050, de los procesos regulatorios, de la planificación central, así como los potenciales y usos territoriales identificados.

El objetivo de los talleres fue presentar los avances del desarrollo de los Planes, como también, de acuerdo a las etapas de su desarrollo, recopilar información de aspectos locales en el territorio y las opiniones de los actores frente al proceso. En este contexto se desagregaron los datos de la participación de hombres y mujeres que asistieron a los talleres y se pudo evidenciar una participación de 62,5% y 37,5% respectivamente.

Es fundamental dentro del proceso PER poder contar una participación en donde se reduzca el desequilibrio en la representación de hombres y mujeres, y para ello debemos avanzar hacia una representatividad que dé cuenta de la demografía regional o provincial, según la escala del taller, y que garantice la recopilación de antecedentes que atienda a las diferencias de género en la percepción del territorio y su uso con fines energéticos.

### Eje 2 – Incorporación de la Variable Género en la Política Energética.

#### **META 2017**

“ Se incorporarán cláusulas de género en los Convenios que el Ministerio suscriba con actores públicos o privados, que velen para que en el diseño, planificación, ejecución y monitoreo de las actividades y/o acciones de cooperación se comprometan a:

- i) Respetar el principio de la igualdad no discriminación de sexo.
- ii) Procurar contribuir a la eliminación de la discriminación hacia la mujer y a la ampliación de la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los sectores y ámbitos con cumplimiento del convenio.
- iii) Considerar las implicancias para hombres y mujeres que importen el desarrollo de las acciones y/ actividades derivadas de su cumplimiento; iv) y en general, adoptar todas las medidas que se estimen pertinentes destinadas a promover la equidad de género. ”

#### **AVANCES**

#### **Convenios de Colaboración y/o Transferencia de Recursos.**

A enero de 2018 las autoridades ministeriales han suscrito 148 Convenios que cuentan con una cláusula de género, la que aplica al Diseño, Planificación, Ejecución y Monitoreo de las actividades y/o acciones de cooperación adoptadas para la implementación de estos instrumentos.

“ Asegurar la participación de representantes mujeres en las siguientes instancias participativas:

- COSOC Nacional y COSOC Regionales que se impulsarán en 2017.
- Comisiones Regionales de Desarrollo Energético. ”

**META  
2017**

## AVANCES

### 1. Consejo de la Sociedad Civil (COSOC).

El COSOC es un mecanismo de participación ciudadana de carácter consultivo y autónomo creado a partir de la Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, con el objetivo de profundizar y fortalecer la relación entre la sociedad civil organizada y los órganos del Estado, y participar en los procesos de consulta asociados a la toma de decisiones y seguimiento de las políticas públicas.

En el Ministerio de Energía se conforma de 14 organizaciones que provienen de diversos sectores de la sociedad civil (organizaciones comunitarias territoriales, academia, asociaciones gremiales y sindicatos, organizaciones comunitarias funcionales, cooperativas, organizaciones representantes de pueblos indígenas, organizaciones de consumidores y organizaciones no gubernamentales o fundaciones).

En relación al compromiso establecido, el año 2017 se aseguró la participación equitativa de género en el COSOC a través de la inclusión de una cláusula durante el proceso electoral, la que recomendaba a las organizaciones postulantes que existiera paridad de género entre el(la) titular y el(la) suplente, logrando finalmente que en 12 de las 14 organizaciones electas que lo constituyen actualmente (86%) se cumpliera dicha recomendación.

En lo sucesivo se pretende avanzar en esta perspectiva a nivel de COSOC regionales.

### **2. Comisiones Regionales de Desarrollo Energético (CRDE).**

Las CRDE son instancias participativas que tienen por función asesorar al Ministerio de Energía en los procesos de elaboración de los planes, políticas y programas, en materias de competencia del mismo, así como en la correcta elaboración de instrumentos de ordenamiento territorial energético en sus respectivas regiones, y asesorar, en el ámbito de sus competencias, al Ministerio de Energía en toda otra materia que éste le requiera.

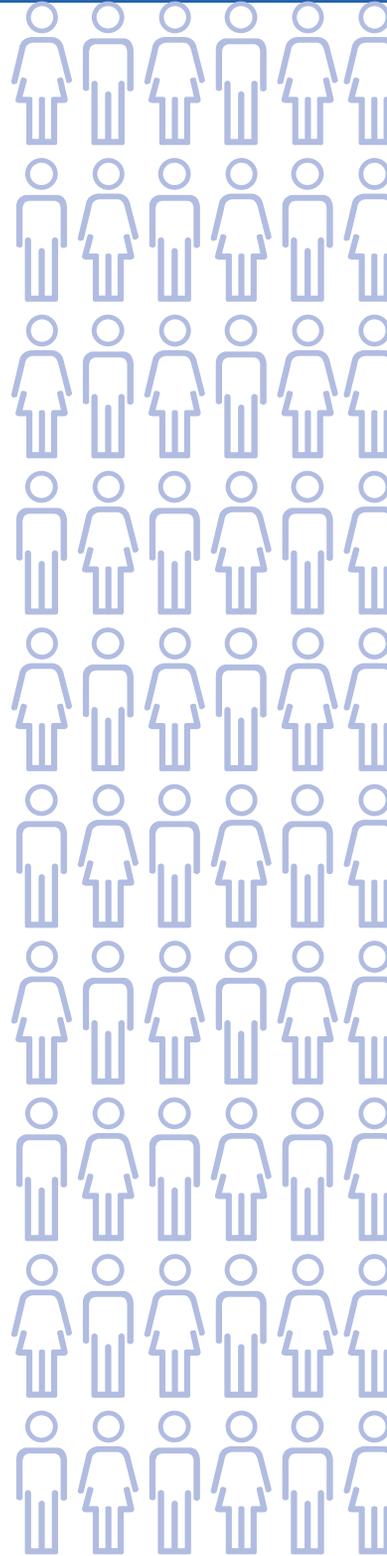
Actualmente están conformadas en 9 regiones del país: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Bío Bío, La Araucanía, Aysén y Magallanes, y cuentan con 153 Comisionados estables que provienen de diversos sectores de la sociedad (sector público, sociedad civil, sector privado y academia).

El 2017 se planificó el proceso de renovación de 4 de las 9 CRDE existentes, y se pretende incluir una cláusula en donde se exija a los Comisionados que exista paridad de género en los casos que sea posible, replicando lo que se hizo con el COSOC Nacional (se espera tener resultados de este proceso durante el primer semestre de 2018).





# Eje 3: Fortalecer capacidades de las mujeres en el ámbito energético



### Eje 3 – Fortalecer Capacidades de las Mujeres en el Ámbito Energético.

**META  
2017**

“ Se promoverá el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en temas energéticos tales como energías renovables y eficiencia energética. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos. A continuación se describen tres de los principales.

#### 1. Programa Mi Hogar Eficiente.

Durante el 2017 se han realizado más de 1.100 capacitaciones en todo el país en torno al uso eficiente de la energía en los hogares y artefactos eléctricos, y se han entregado kits eficientes equivalentes a más de 220.000 ampolletas LED de norte a sur. Especialmente se ha potenciado la participación de las mujeres quienes han asistido en un promedio superior al 75% a dichas capacitaciones y atendido con el debido cuidado los horarios de las convocatorias.

De forma complementaria a lo anterior, en septiembre de 2017 se realizó el Lanzamiento de la Campaña de Eficiencia Energética #MitiMota, orientada a promover la corresponsabilidad de todos los integrantes de la familia, hombres y mujeres, en el cuidado de la energía y las labores del hogar.

A septiembre esta campaña tenía más de 59.000 reproducciones y a noviembre cerca de 145.332 seguidores, lo que da cuenta que es un medio propicio para masificar el enfoque de género en el ámbito de la energía y la eficiencia energética.

## 2. Programa Más Leña Seca.

Entre otros elementos, este Programa entrega a todos sus beneficiarios(as) capacitaciones relativas al mercado de la leña y sus diversos componentes (producción, comercialización, calidad, etc.).

A partir del año 2016, y para incentivar la participación femenina, se bonifica con un puntaje adicional la postulación realizada por mujeres. De esta forma para 2017 se obtuvo un 19% de participación de mujeres en los proceso de postulación, y para incrementar esta cifra en 2018 se realizará al menos 1 taller con enfoque de género en cada región del país, con el objetivo de lograr una mayor sensibilización y participación de las mujeres en este Programa.

## 3. Programa Conducción Eficiente.

En 2017 se han realizado 342 capacitaciones en todo el país en torno al uso eficiente de la energía en la conducción de vehículos motorizados de cuyo total un 6% fueron mujeres. Resulta un gran desafío que adhieran a este Programa considerando, además, el inminente desarrollo del parque electrovehicular en el país.

### Eje 3 – Fortalecer Capacidades de las Mujeres en el Ámbito Energético.

#### META 2017

“ Se conformará una Mesa Público-Privada en el Marco de la Agenda de Productividad, con el objetivo de promover la formación, capacitación y certificación de capacidades técnicas y profesionales para responder a las necesidades que tiene el sector energético, donde la formación de las mujeres tendrá una dedicación especial. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diversas acciones. A continuación se describe la principal.

#### **Council for Women in Energy & Environmental Leadership (CWEEL, por su sigla en inglés).**

La Association of Energy Engineers (AEE) tiene una división denominada “Council for Women in Energy & Environmental Leadership” (CWEEL), que tiene por objetivo proporcionar una red de apoyo a las mujeres de los sectores de energía y medioambiente para su desarrollo profesional, a través de distintas herramientas, como por ejemplo, mentorías a mujeres para que desarrollen sus carreras profesionales o técnicas en energía y medio ambiente.

En 2017, con participación del Ministerio de Energía, se creó “CWEEL-Chile”, instancia que se transforma en un foro activo a nivel nacional para que hombres y mujeres promuevan políticas tanto públicas como privadas en los rubros de energía y sustentabilidad con enfoque de género.

CWEEL-Chile se constituyó a fines de 2017 a partir de 9 integrantes líderes del sector público y privado en esos rubros. Su primer directorio lo conforman: Romina Cid, Amparo Domínguez, Carolina Cuevas, Michelle Senerman, Michel de Laire, Liliana Guzmán, María Verónica Tapia, Antonia Biggs y Alexandra Muñoz.

Actualmente se define la estructura del Consejo Directivo y el Plan de Trabajo 2018-2019, donde prima la necesidad de encauzar: la identificación de brechas en los sectores mencionados, visibilizar la destacada participación de mujeres líderes en esas materias, y abordar la formación y capacitación para profesionales y estudiantes en estos ámbitos.

“ Convocatoria del Programa en Energías para pasantías en el extranjero (orientadas a fortalecer las capacidades de profesionales del sector) iniciativa del Ministerio de Energía y CONICYT también incorporará la variable de género en la evaluación de sus candidatos. ”

**META  
2017**

## AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos. A continuación se describen los principales.

### 1. Patrocinio Ministerial para optar al Programa de Energía de CONICYT.

Con el objetivo de impulsar las postulaciones de profesionales del Ministerio de Energía al “Programa Energía” de CONICYT (sobre Pasantías en el Extranjero) e incrementar nuestro capital humano especializado en materias de energía, a nivel interno se realizan convocatorias anuales para que técnicos y profesionales opten a dichas becas contando con este respaldo institucional.

Estos patrocinios se han concretado en el periodo 2014-2017, y a partir de 2016 se incluyó un criterio de bonificación por género, de forma tal que a la fecha han podido postular a dicho Programa 14 hombres y 4 mujeres pertenecientes al Ministerio. Dichas postulaciones han tenido un elevado éxito, ya que de ese total se han adjudicado la Beca de Pasantía CONICYT 8 hombres y 4 mujeres, pudiendo capacitarse en el extranjero, volviendo posteriormente a las funciones públicas que desempeñan en esta repartición.

En el relato de una de las beneficiarias (Fernanda Riveros, Abogada de la División Jurídica), quien el año 2017 se adjudicó una pasantía de 3 meses a la Agencia Internacional de Energía, AIE, en París (Francia) para especializarse en materias de “Seguridad de Suministro Energético”, estos procesos inclusivos significan “una oportunidad valiosísima y única para desarrollar capacidades y adquirir nuevos conocimientos aplicando y enriqueciendo nuestro contexto laboral. De la misma forma, representa un gran desafío para mujeres jóvenes profesionales que trabajan en el sector energético, históricamente caracterizado por ser eminentemente masculino”.

### 2. Programa de Energía

Este Programa surge de la alianza del Ministerio de Energía con CONICYT el año 2014 y considera la transferencia de recursos a esa institución científica-tecnológica por un monto anual cercano a los de \$ 155 millones para el otorgamiento de Becas de Pasantía de corta estadía en el extranjero para técnicos y profesionales del país en materias de energía, tanto del sector público como privado.

A la fecha se han hecho esfuerzos para incluir criterios de bonificación en torno a las mujeres postulantes, y sin perjuicio de la ponderación distintiva de los factores que permiten otorgar estas becas, se puede visualizar una notoria alza en la adjudicación de esta beca a mujeres a lo largo de estos años.

Género/Año	2015	2016	2017
Mujeres	6	9	12
Hombres	18	20	14

En términos generales las temáticas de las pasantías adjudicadas se refieren a energías renovables, eficiencia energética, mercado de generación eléctrico, almacenamiento, políticas energéticas, redes de energía, calefacción distrital, energías compatibles con el medio ambiente, seguridad y calidad del suministro, entre otros, y lo principales países de destino han sido Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Colombia, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Reino Unido y Suecia.

### Eje 3 - Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres en el ámbito energético.

“ Se iniciará ejecución del Convenio de Colaboración y Transferencia de Recursos con el Programa Técnicos para Chile del Ministerio de Educación, que permitirá el desarrollo de capital humano de nivel técnico superior para asegurar que la oferta académica cumpla con los requerimientos necesarios para dar soporte técnico a la matriz energética, procurando relevar el enfoque de género. ”

**META  
2017**

#### AVANCES

#### Programa Técnicos para Chile - MINEDUC.

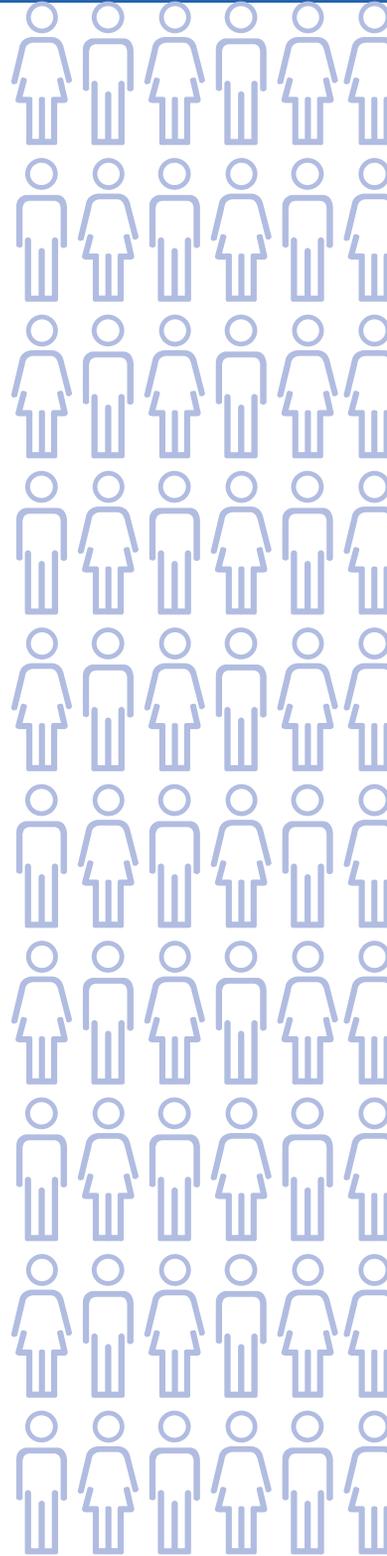
En alianza con MINEDUC, desde el año 2016 el Ministerio de Energía le ha transferido a esa institución cerca de \$ 160 millones anuales para el otorgamiento de becas para técnicos del país en materias de energía, tanto del sector público como privado.

Este Programa ha otorgado 86 becas desde su implementación (17 que surgen de esta alianza), entre cuyos beneficiarios(as) hay mujeres que egresaron del sector técnico profesional y han tenido como destino países como España y Alemania, formándose en materias relacionadas con eficiencia energética en edificios, energías renovables, gestión de la energía, y organización y proyectos de instalaciones solares fotovoltaicas, entre otras.

Entre las beneficiarias del Programa está Carolina Zambrano, Ingeniera en Ejecución en Ambiente, quien se adjudicó una beca en el Instituto Usurbilgo (País Vasco, España) sobre “Instalaciones Solares Térmicas y Fovoltaicas” y los conocimientos adquiridos le han abierto una serie de oportunidades de inserción laboral en el mundo energético. Carolina se propuso emprender a través de la PYME “Viento Solar E.I.R.L.”, y actualmente ofrece servicios de consultoría, ingeniería, elaboración y puesta en marcha de proyectos solares fotovoltaicos domiciliarios, conectados y aislados de red.



# Eje 4: Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género



### Eje 4 – Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

#### META 2017

“ Utilizar lenguaje inclusivo en las invitaciones, tener especial cuidado de invitar a mujeres a las actividades que se realicen considerar horarios adecuados a las diversas actividades que realizan las mujeres, proporcionar sistemas de apoyo para el cuidado de niños en el lugar de reunión, entre otras medidas que faciliten la participación de mujeres. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron diferentes instrumentos de alcance interno y/o con impacto hacia afuera del Ministerio. A continuación se describen las principales acciones.

#### 1. Manual de Lenguaje Inclusivo.

A través de la Mesa de Género Ministerial y la Plataforma SharePoint interna, creada en 2017 exclusivamente para los temas de género, se difundió a nivel interno este Manual elaborado por el SERNAM -Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El propósito fue sensibilizar a los funcionarios ministeriales en aspectos clave de relacionamiento con la ciudadanía asociados al adecuado uso del lenguaje inclusivo en el desarrollo de sus funciones, tanto al interior del Ministerio como hacia la comunidad.

#### 2. Convocatorias a la Ciudadanía.

Durante 2017 se logró una alta presencia femenina en actividades que desarrollamos a través de nuestros programas y sus actividades, fundamentalmente, en aquellas de interés particular de este segmento y donde se tomaron medidas para promover su participación.

A modo de ejemplo se puede señalar que en los procesos participativos llevados a cabo mediante Mesas de Diálogo, un 45% de asistentes correspondió a mujeres (sobre un total de 1.654 participantes). Durante 2018 se mantendrá este criterio para lograr incrementar este índice.

### 3. Código de Ética.

Este instrumento se generó en 2017 con alta participación de nuestros funcionarios, y nos permitirá con base en los principios y valores institucionales “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”.

### 4. Procedimiento de Reclutamiento y Selección.

A contar del 2017 se implementó este procedimiento, el que dentro de sus principios básicos resguarda especialmente “que no se incurra en sesgos que favorezcan la discriminación de género, trabajando con un foco y lenguaje inclusivo”. De esta forma en los procesos de reclutamiento y selección se “debe incorporar perspectiva de género desde el perfil de selección, revisando la nominación del cargo, carreras preferentes, y la redacción de funciones y tareas”.

### 5. Protocolo de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal.

Este instrumento, que comienza a aplicarse el año 2017, establece entre sus principios básicos, “promover la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como para mujeres, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas”.

Entre otras actividades destacables se realizan: visitas de niños y niñas en las vacaciones de invierno permitiendo que padres y madres puedan compartir con sus hijos dentro del espacio laboral y con ellos saber cómo aportan al desarrollo del país; se realiza la celebración de Navidad, que por primera vez este año estuvo dirigida a todos(as) los(as) afiliados(as) a Bienestar, y no sólo a quienes tienen cargas legales.

### Eje 4 – Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

**META  
2017**

“ Generar estadísticas de género en las diversas actividades y programas del ministerio. ”

#### AVANCES

Consistente con los levantamientos estadísticos señalados en el Eje I, el propósito de este ámbito del trabajo es generar líneas de base para, desde el análisis cuantitativo, promover políticas de inclusión del enfoque de género en las intervenciones sectoriales.

#### 1. Informe de “Estadísticas Estratégicas de Género” (Diciembre 2017).

El objetivo y resultados de este trabajo se presentan en la Parte III de esta Agenda, pero del solo análisis del Programa Fondo de Acceso Energético (FAE), a modo de ejemplo, notamos la alta participación femenina, ya que el 57,8% de los 275 participantes en los 7 talleres realizados el año 2017 fueron mujeres; o bien, de los cerca de los más de 200 mil participantes del Programa Mi Hogar Eficiente<sup>9</sup> entre 2016 y 2017, se sabe que cerca del 70% fueron mujeres.

Sin embargo, otros Programas sectoriales destinados a productores, como el Programa Más Leña Seca, ha tenido menor participación femenina, ya que de los 81 participantes sólo 10 son mujeres, situación que nos plantea el enorme desafío de sumarlas progresivamente a estos procesos.

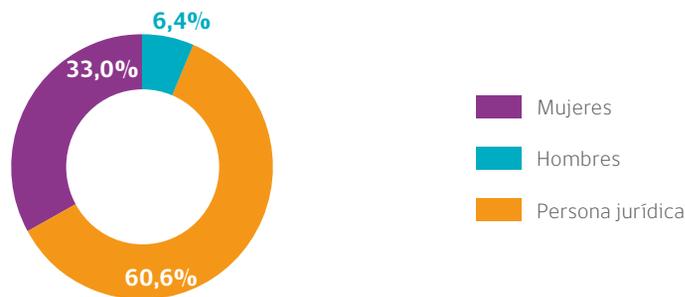
#### 2. Informe Anual Unidad de Atención Ciudadana (2017).

Con el fin de visibilizar las motivaciones, inquietudes, solicitudes e intereses de las mujeres en torno a los temas energéticos, y poder canalizarlas de mejor forma, de este Informe se puede concluir que:

9. Muestra: Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de Valparaíso, Atacama, Magallanes, Los Ríos, Metropolitana, Araucanía, Tarapacá, Coquimbo, O'Higgins, Arica y Parinacota y Maule.

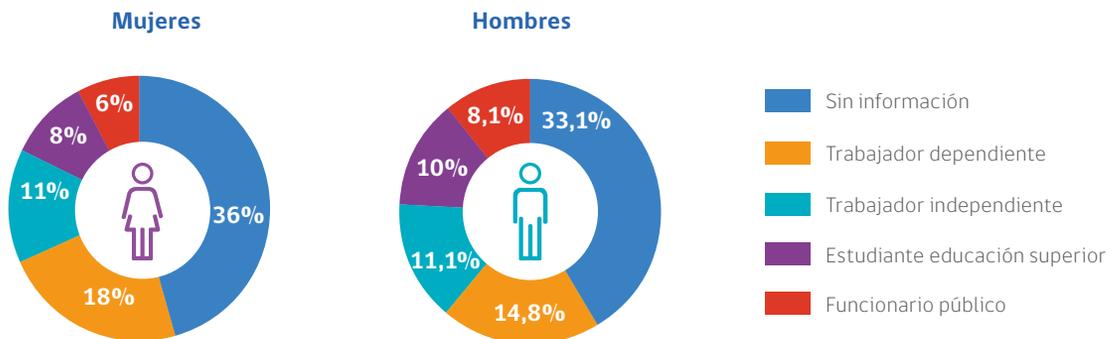
- › Hay una clara brecha identificable entre la cantidad de consultas que realizan los hombres v/s las mujeres, en la cual la cantidad de solicitudes recibidas por los primeros, es casi el doble de lo que consultan las mujeres.

**% de atención ciudadanas por sexo.**



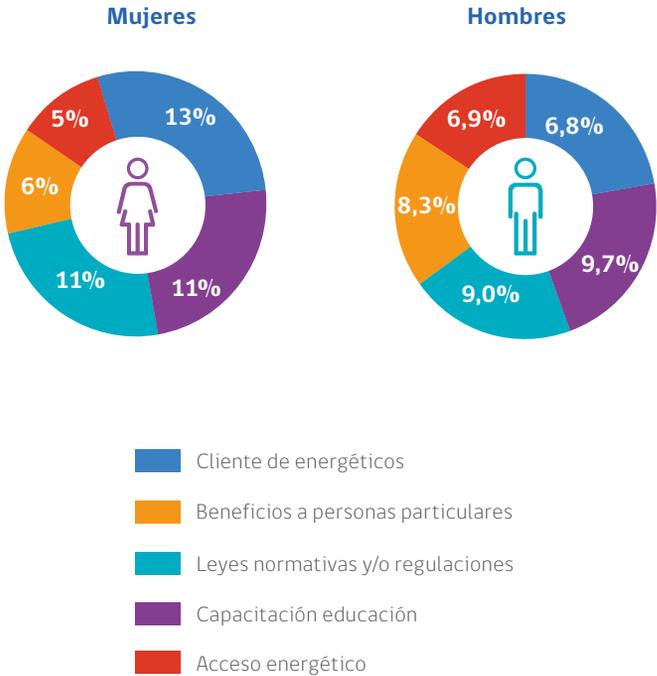
Fuente: Elaboración propia de resultados.

- › Según la información declarada por los usuarios del sistema de atención ciudadana del Ministerio de Energía, la ocupación de mujeres y hombres no presenta desviaciones estadísticas representativas. Comparativamente los hombres no se identifican como dueños de casa, sin embargo las mujeres sí se identifican en un 6% como dueñas de casa.



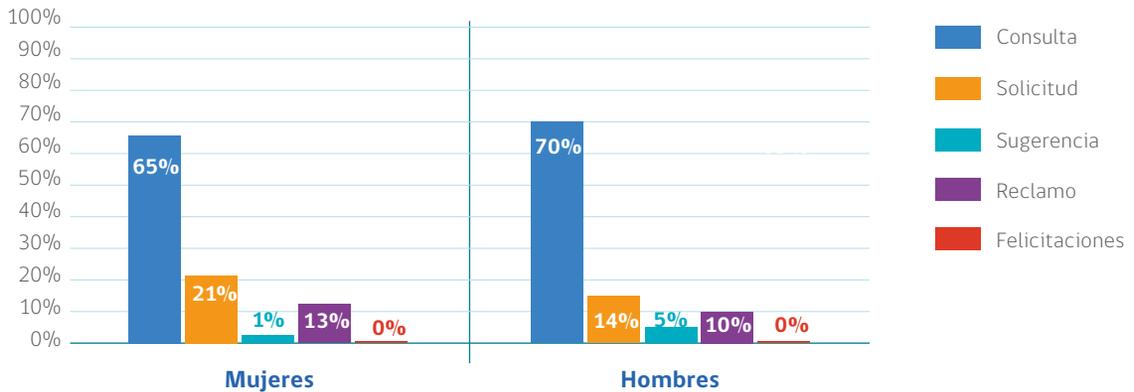
Fuente: Elaboración propia de resultados.

› El concepto más requerido por las mujeres, es el de “Cliente de Energéticos”, que se asocia a problemas con las compañías eléctricas y con las compañías de gas. En cambio, los hombres consultan en primer lugar por “Normativas del Sector”, y en segundo lugar sus consultas se asocian al concepto de “Cliente de Energéticos”.



Fuente: Elaboración propia de resultado.

- › La variación del tipo de requerimiento es mínima, por lo tanto hombres y mujeres (en su mayoría) realizan consultas y luego solicitudes de diversa índole.



Fuente: Elaboración propia de resultados.

### Conclusiones generales.

- › Sólo un 33% de las consultas recibidas por la Unidad de Atención Ciudadana proviene de mujeres v/s un 60,6 % proviene de hombres.
- › El concepto más requerido por las mujeres es el de “Cliente de Energéticos”, el cual se asocia a problemas con las compañías eléctricas y de gas, y en segundo lugar se encuentra el concepto “Beneficios particulares”, asociado a subsidios o financiamiento para concretar un proyecto energético (domiciliario o con fines comerciales).
- › Finalmente, el tercer tipo de más consulta más frecuente realizada por mujeres se asocia a “Leyes, normativas o regulaciones”.  
Link: <http://atencionciudadana.minenergia.cl/>

### Eje 4 – Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

**META  
2017**

“ Realizar instancias de reflexión y difusión del enfoque de género en energía. ”

#### AVANCES

Para avanzar en este compromiso se aplicaron variadas acciones comunitarias y a nivel interno. A continuación se describen las principales.

#### Comunidad.

El hito clave y central del año 2017 para difundir el enfoque de género y procurar la reflexión y la acción en torno a esta temática fue el Lanzamiento de la 1era Agenda de Energía y Género y la Premiación de las Mujeres Destacadas en Energía (10 de marzo de 2017).

Junto al reconocimiento público a “Mujeres Destacada del Sector”, el Ministro de Energía lanzó este instrumento que contempló la ejecución de diversas acciones el año 2017, las que se detallan en la Parte I de este documento.

Además, se consideró la elaboración de un Plan de Trabajo 2018 el que cuenta con 4 ejes de acción, que tributan (directa o indirectamente) en el cumplimiento de las metas contenidas en la Política Energética 2050, y cuyo detalle se consigna en la Parte II de esta Agenda.

En relación con el entorno, durante 2017 se conformaron alianzas estratégicas con la Asociación de Generadoras de Chile A.G. y Comunidad Mujer; C3E-USA; y la Asociación de Ingenieros de Energía (AEE), en su capítulo chileno de mujeres CWEEL -Chile (Consejo de Mujeres Líderes en Energía y Medio Ambiente), del cual el Ministerio de Energía pasó a formar parte.

En relación a la orgánica, en mayo de 2017 se conformó por Resolución Interna la Mesa de Género Ministerial que, de forma inédita, considera paridad y está compuesta por profesionales tanto del área de negocios como de soporte, de forma tal de incorporar el género en el diseño de políticas, planes y programas sectoriales de forma transversal a nivel ministerial.

## Internas.

### Formación & Capacitación.

Para el Ministerio de Energía es fundamental contar con recursos profesionales especializados en la temática de género y su vinculación con el ámbito energético, y oficien además como “agentes de cambio” al interior y fuera del servicio. En esta perspectiva, en 2017 se realizaron diversas acciones en distintos niveles:

- › En el marco de la conmemoración del Día de la Mujer 2017, se realizó una charla interna y masiva sobre Género y Políticas Públicas dictada por la antropóloga Carola Naranjo. Se abordaron las principales desigualdades de género en Chile, se profundizó respecto a la importancia de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas, y se analizaron ejemplos de incorporación de dicho enfoque en Chile.
- › Este año se certificó a la primera profesional, Paulina Gutierrez Sepúlveda, como “Agente de Igualdad”, quien lidera la Secretaría Ejecutiva de la Mesa de Género Ministerial, misma profesional que representó a esta institución en 2017 en el Encuentro de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), realizado en Quito, donde se profundizó en indicadores de Género y el intercambio de buenas prácticas. Dicha profesional participó además de un Curso Internacional de Planificación del Desarrollo con Perspectiva de Género y de un Diplomado de Derechos Humanos, Género y Políticas Públicas en CEPAL.
- › En el marco del Plan Anual de Capacitación (PAC 2017) tres profesionales del Ministerio se capacitaron en la implementación de la Norma Chilena 3262:2012 “Sistemas de gestión: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, de forma tal de abordar tempranamente su posible aplicación a nivel ministerial.
- › Por otra parte, diversos profesionales de las líneas de negocio y soporte del Ministerio asistieron durante el 2017 a Seminarios, Charlas, Encuentros (gratis y pagados) en relación a la aplicación del enfoque de género a nivel público, tales como el Taller “Empoderando a las Mujeres en el Ámbito de las Energías Limpias”, evento organizado por la Universidad de Columbia con apoyo de la Embajada de Estados Unidos en Chile y patrocinado por el Ministerio de Energía; “Gender Summit”, Cumbre sobre Equidad de Género en Ciencia y Tecnología, organizado por CONICYT; y la “Segunda Cumbre de Liderazgo Femenino”, organizado por la Cámara de Comercio Española de Chile; entre otros relevantes.

- › Profesionales de las líneas de negocio y soporte asistieron en marzo a la Charla de la organización norteamericana “C3E”, dictada por Britt Ide en dependencias ministeriales, patrocinada por la Embajada de Estados Unidos en Chile.

Cabe agregar que el Ministerio de Energía inició el proceso para adherir al Programa de Colaboración Técnica de la Agencia Internacional de la Energía (AIE) sobre “Energías Limpias, Educación y Empoderamiento” (C3E por sus siglas en inglés). Para 2018 se tiene previsto realizar un Seminario internacional con AIE y C3E a fin de establecer colaboración internacional y promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la transición energética.

- › En junio de 2017 se desarrolló la 1ra Jornada de Atención Ciudadana, a nivel país, a la cual asistieron las 15 encargadas regionales y representantes gubernamentales en materias de atención de público. En dicha jornada se profundizó en temas relativos a lenguaje claro, lenguaje inclusivo, diversidad y no discriminación.
- › Durante 2017 se crearon, al alero de la Mesa de Género Ministerial, los contenidos del Curso Básico de Género, el cual estará disponible para su uso el año 2018 y que formará parte del proceso formal de Inducción de los nuevos(as) funcionarios(as) que ingresen al Ministerio.

Esta aplicación se describe más abajo en detalle en el apartado medidas Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), punto 5.4.

- › Por otra parte, durante las sesiones mensuales de la Mesa de Género Ministerial se ha contado con relatoras y especialistas que han ampliado la mirada de esta instancia interna en torno a la incorporación del género en el ámbito de la energía, entre ellas Elisa Gárate, Encargada de Género del Ministerio de Economía; María Pilar Gárate, Coordinadora del Programa “Mujeres en la Ingeniería”, de la UTFSM; y Jacqueline Weinstein, Directora Empresa Portuaria Austral.
- › Finalmente, en el marco de la Formula E realizada en Santiago en febrero de 2018, y con el patrocinio de APEC, se participó del diseño, ejecución y presentación de un espacio para discutir el tema de género, movilidad y transporte, en el contexto del futuro desarrollo de la electromovilidad en Chile.

## Eje 4 - Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

“ Focalizar la variable de género en los instrumentos de Ministerio de Energía. ”

**META  
2017**

### AVANCES

En el marco del instrumento denominado Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), existe un Indicador de Género Ministerial que cuenta con 5 medidas y 11 sub-medidas, cuyos avances son los siguientes:

#### **Medida 1: Diseño y/o actualización de indicadores de desempeño.**

##### **1. Diseño y/o actualización de desempeño que midan directamente inequidades, brechas, y/o barreras de género.**

Esta tarea se realizó por medio de la Mesa de Género Ministerial durante 2017 y se levantaron los nuevos indicadores 2018 comprometidos para esta temática ante DIPRES.

#### **Medida 2: Medir indicador (es) diseñados en 2017.**

##### **2.1 Porcentaje de Mujeres postulantes al Programa “Más Leña Seca”, respecto del total de postulantes.**

De un total de 808 postulantes al programa Más Leña Seca (MLS) en el año 2017, 154 mujeres postularon al Programa lo que equivale a un 19%. Esto supone el levantamiento de la línea base que nos permitirá agenciar acciones para provocar más postulaciones y adjudicaciones.

##### **2.2 Porcentaje de participación femenina en las mesas de participación y diálogo.**

Durante 2017 se logró una participación femenina en actividades participativas como talleres, procesos participativos (comisiones regionales de desarrollo energético, consejos de la sociedad civil, entre otros) y mesas de diálogo, de un 45%, correspondiente a un total de 746 mujeres sobre un total de 1.654 personas participando.

Esto representa un incremento de un 1% sobre el indicador medido en 2016 (44%) y un 5,1% respecto al indicador medido en 2015 (39,9%). Este aumento en la participación de mujeres es el reflejo de las iniciativas que como Ministerio hemos desarrollado en torno al enfoque de género tales como, flexibilidad en horarios de actividades y difusión en lugares estratégicos, uso de cláusulas de paridad en conformación de instancias participativas, generación de alianzas estratégicas (Asociación de Generadoras A.G. y Comunidad Mujer) y mejora continua en los instrumentos de recolección de información.

Respecto a la caracterización de las participantes femeninas, un 75% corresponden a mujeres de la sociedad civil, un 17% a mujeres del sector público, un 7% a mujeres del sector privado y un 1% a mujeres de la academia. Esto responde al tipo de actividades que desarrolla el Ministerio, donde el foco es justamente el trabajo con las comunidades locales indígenas y no indígenas y sociedad civil en general, seguido del trabajo realizado con las distintas SEREMIS a lo largo del país.

### **Medida 3: Datos Desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.**

#### **3.1 (a) 100% sistemas de información que contienen datos de personas desagregan por sexo en el año t.**

El Programa Comuna Energética realizó la desagregación por sexo este año 2017 para enfocar de mejor manera la futura participación de mujeres en su implementación, y al 2018 revisaremos el listado de sistemas de información institucionales para reforzar esta mirada.

#### **3.2 (b) 100% estadísticas oficiales que dispongan de información asociada a personas desagregan por sexo en el año t.**

El Ministerio realizó el estudio llamado: "Estadísticas Estratégicas de Género y Energía" cuyos resultados se presentan en la Parte III de esta Agenda.

#### **3.3 (c) 100% estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t.**

Este año se instruyó mediante Memorándum a las distintas Jefaturas Divisionales de la Subsecretaría de Energía incorporar, en aquellos estudios cuyo objeto de investigación esté referido a personas, desagregación de sexo en los casos que atañan, e incorporar enfoque de género en la medida que sea pertinente acorde al estudio del caso.

Para 2017 esta exigencia se incorporó en el único estudio comprometido en este marco, esto es el Estudio “Encuesta Nacional de Energía” el cual fue licitado el primer semestre de 2017 y cuyos resultados se presentaron en enero de 2018.

## **Medida 4: Capacitación a funcionarias/os.**

### **4.1 Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio.**

El año 2017 se capacitó a 25 personas de la Subsecretaría de Energía en temáticas asociadas a la equidad de género (acumulando 72 personas los últimos años). El objetivo es formar capacidades internas en torno a la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes y programas sectoriales (en el apartado “Capacitación” se señalaron algunas acciones más al respecto).

## **Medida 5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan IBB (Inequidades, Brechas y Barreras).**

### **5.1 Realización de una Campaña de Eficiencia Energética con enfoque de género.**

Con presencia del Ministro de Energía y la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, en septiembre de 2017 se realizó el Lanzamiento de la Campaña de Eficiencia Energética denominada #MitiMota, orientada a promover la co-responsabilidad de todos los integrantes de la familia en el cuidado de la energía y las labores del hogar.

El objetivo fue reforzar acciones afirmativas de equidad de género en los roles de trabajo doméstico no remunerado y los conceptos de eficiencia energética en las acciones presentadas.

La Campaña se basó en 3 videos y 6 fotografías que fueron difundidos mayoritariamente en el sitio de Facebook del Ministerio de Energía, y que a noviembre de 2017 tenía 145.332 seguidores.

El mayor alcance obtenido en esta red fue el del video “MitiMota en la Cocina” que obtuvo 59.542 reproducciones en tres publicaciones, y se sumaron 1.676 reproducciones más a partir de su cuarta publicación en septiembre de 2017.

En tanto, “MitiMota en el lavado y el planchado” obtuvo 8.307 reproducciones y “MitiMota en el lavado de la loza” 18.217 reproducciones.

Las gráficas también tuvieron buen alcance en esta red, especialmente la subida el 17 de septiembre en el marco de fiestas patrias, con 60 Me Gusta y 4.859 personas alcanzadas.

### **5.2 Bonificación a las postulaciones femeninas en el Programa de Becas de Pasantías en el extranjero para investigadores y profesionales del sector energético.**

En abril de 2017 se publicaron las Bases del Programa en Energías -Concurso de Pasantías en el Extranjero para Investigadores y Profesionales del Sector Público y Privado, a cargo de CONICYT (ejecutor) y el Ministerio de Energía (financista).

Las bases de este fondo concursable se han ido ajustando anualmente, y los criterios de bonificación se incluyeron desde el concurso del año 2016, considerando género, etnia, discapacidad y regiones como criterios para incentivar una mayor diversidad de postulaciones y adjudicaciones.

Las postulaciones de mujeres han ido en aumento, no obstante se mantiene una brecha respecto de la cantidad de postulaciones realizadas por hombres.

Por otra parte, la tasa de adjudicación de las mujeres postulantes ha ido en aumento, ya que en 2015 fueron 6 las mujeres becaadas y en los resultados de 2017 esta cifra aumentó a 12 mujeres.

Además, de los resultados del Concurso 2017 se ha logrado identificar que las mujeres postulan en una mayor diversidad de temáticas (políticas, sociales, económicas y técnicas) en comparación con los hombres que postulan en mayor porcentaje a pasantías técnicas. Así también, las mujeres han postulado a pasantías de mayor duración (superior a los tres meses), en comparación con los hombres que optan por pasantías con una duración inferior.

### **5.3 Charlas a estudiantes de enseñanza media para incentivar el ingreso de mujeres a carreras del sector energético.**

En 2017 se cumplió el compromiso establecido en este instrumento realizando charlas a estudiantes en los siguientes establecimientos educacionales:

- N° 1 Javiera Carrera, Santiago, 70 asistentes aprox.
- Carmela Carvajal, Santiago, 70 asistentes aprox.
- N°3 Bicentenario de Niñas, Maipú, 100 asistentes aprox.

En estas charlas participaron diversas panelistas, del mundo público y privado, para promover la participación de estudiantes de enseñanza media en carreras del sector energético del país.

En estas instancias pudieron transmitir a las jóvenes asistentes de los establecimientos visitados, qué es la energía, la importancia del sector energético y su potencial de crecimiento, la oferta existente en relación a las carreras universitarias en energía que se imparten en los principales planteles educacionales a lo largo de todo el país, así como también fueron abordadas las brechas de género que estas instituciones presentan en los diferentes programas de estudios que poseen.

Para la realización de estas charlas se contó con la importante colaboración de la Universidad Técnica Federico Santa María, institución que realizó las gestiones con los establecimientos educacionales y facilitó la asistencia como panelista a su académica María Pilar Gárate, Encargada del Programa UTFSM "Mujeres en la Ingeniería".

#### **5.4 Creación de curso básico de equidad de género en Aula Virtual del Ministerio de Energía.**

Este Curso está compuesto de 3 módulos y su puesta en marcha será el 1er semestre de 2018:

**Módulo 1:** Conceptualización del Género: incluye Conceptos básicos donde explica: sexo- género, importancia de la socialización, roles de género, estereotipos de género, término género sus inicios, conciliación, diferenciación entre sexo, sexualidad y sistemas de género, entender concepto igualdad y equidad. Reconocer la división sexual del trabajo, tiempos de trabajo, tiempos de trabajo no remunerado - de cuidado, jornadas laborales e inclusión sustentable.

**Módulo 2:** Indicadores y estadísticas de género: se abordan temáticas de discriminación económica, estadísticas de género, para qué se usan estas estadísticas, el porqué de incorporar la temática de género en las políticas públicas, indicadores de género, requisitos de estos indicadores, enfoque tradicional en las políticas públicas, enfoque de género en las políticas públicas.

**Módulo 3:** Normativa: se mencionan los principales acuerdos internacionales asociados, los tratados suscritos por Chile, Convenios OIT que respaldan la remoción de barreras en el trabajo.

### Eje 4 – Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

#### META 2017

“ Considerar la variable de género en los diseños de políticas públicas del Ministerio de Energía. ”

#### AVANCES

Sin perjuicio de las diversas formas presentadas previamente para recopilar información y orientar la toma de decisiones con miras a incluir la variable género en el diseño de las políticas sectoriales, a continuación se presenta un resumen sobre este aspecto.

#### A nivel comunitario.

De los avances detallados en los Ejes precedentes, se desprende que durante 2017 el Ministerio de Energía ha incorporado la variable género en diversos instrumentos y acciones sectoriales.

Un tema transversal y que materializa la intencionalidad manifiesta de adicionar este enfoque en nuestra gestión son los 148 Convenios de Colaboración suscritos a la fecha con otras entidades públicas y privadas demostrando el interés manifiesto de este Ministerio por agregar valor a sus políticas públicas desde la perspectiva de género, y una serie de programas ministeriales que han incorporado esta temática a lo largo del país, como se ha citado antes en este documento.

De manera específica se puede destacar, por ejemplo, el Programa Más Leña Seca, que aparte de desagregar por sexo el tipo de postulante (para detectar el debido equilibrio, o no, en su proceso de difusión), bonifica la “participación de empresarias en el mercado de la leña” en la postulación individual, o bien bonifica la postulación colectiva cuando sus integrantes o empresas se encuentran constituidas en un 50% o más por mujeres. Y reforzando su postulación, e idealmente su adjudicación en función de la calidad de los proyectos, presentados, como ya se dijo, en 2018 se realizará al menos 1 taller en cada región previo al cierre de las postulaciones para incentivar la participación femenina.

Finalmente, en términos estructurales, y a partir de las recomendaciones del Estudio “Incorporación de las Mujeres en el Mercado Energético Chileno” que se licitará este 2018, se pretende configurar una “Agenda de Desarrollo y Género” de mediano plazo para promover la inserción progresiva de las mujeres en este rubro.

#### Eje 4 - Acciones de Inclusión Orientadas a Disminuir las Brechas de Género.

“ Incluir variable de no discriminación por género en las políticas de Recursos Humanos del Ministerio de Energía. ”

**META  
2017**

### AVANCES

#### Política No Discriminación – Recursos Humanos.

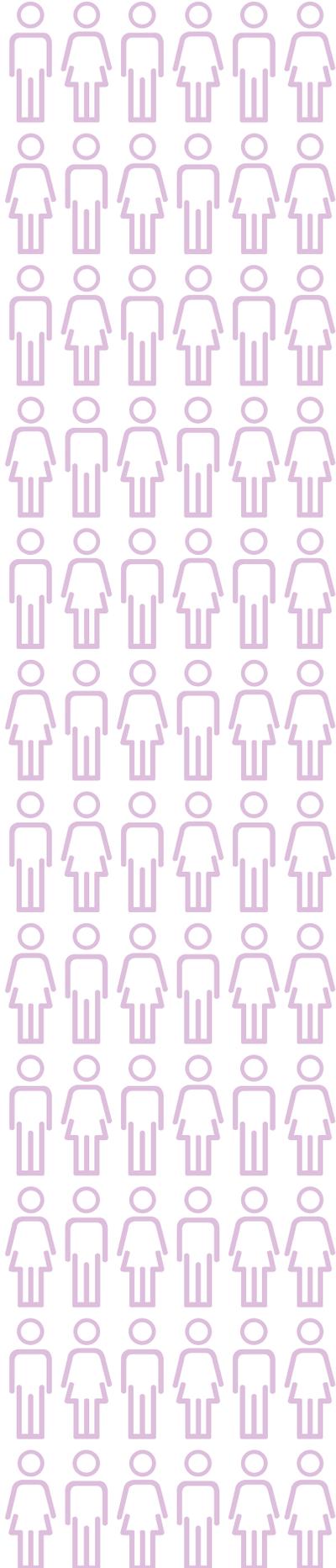
En el marco del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, durante el año 2017 se aprobó la Política de Gestión de Personas de la Subsecretaría de Energía, que tiene dentro de sus principios, el de la no discriminación, bajo el cual se compromete especialmente a garantizar el pleno respeto a la dignidad humana, a propiciar condiciones que permitan 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.

Si bien lo anterior es un principio general de esta Política, se estableció que era necesario reforzar la importancia de la no discriminación en el ingreso a la institución, razón por la cual en la Directriz de Reclutamiento y Selección, se indica que la Subsecretaría asegurará la igualdad de oportunidades, no discriminación y trato justo y equitativo a los y las postulantes, velando por que en ninguna etapa del proceso se hagan distinciones o exclusiones por motivos o características que no tengan relación con el desempeño del cargo.

Además, se señala que se dará especial cuidado a evitar sesgos que favorezcan la discriminación de género, trabajando con un foco y lenguaje inclusivo. En el Procedimiento de Reclutamiento y Selección se especifica, además, que la perspectiva de género se debe incorporar desde el perfil de selección, revisando la nominación del cargo, carreras preferentes y la redacción de funciones y tareas.

Otro Procedimiento implementado el 2017 en el marco del Instructivo, es el de Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, que si bien no hace referencia explícita a temas de no discriminación por género, se ha demostrado que las mujeres son más vulnerables a situaciones de acoso, por lo que el establecer un protocolo que permita denunciar y sancionar este tipo de prácticas, constituye un importante avance.





# PARTE 2

## Desafíos Agenda de Energía y Género 2018

- Eje 1 - Empoderamiento
- Eje 2 - Emprendimiento
- Eje 3 - Productividad
- Eje 4 - Transversales

La Agenda de Energía y Género 2018 presenta una serie de medidas tributarias a la “Política Nacional de Energía 2050”. El propósito general es promover el cumplimiento de las metas al año 2035 y 2050 que se plantean en ese instrumento, fomentando tempranamente la participación y contribución de las mujeres en su obtención, y es por ello que las diversas iniciativas que se presentan a continuación se enmarcan bajo los cuatro Pilares de esa Política 2050<sup>10</sup> y según la siguiente nomenclatura, en los casos que corresponda:

Formato: Pilar N° (P) – Lineamiento N° (L) – Acción N° (A)

Ejemplo: P1 – L7 – A22/A23

Por otra parte, este conjunto de acciones recoge la meta global planteada en el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS 2030), denominada “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, en especial en lo relativo a:

**5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

**5.6. a)** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

**5.6. b)** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

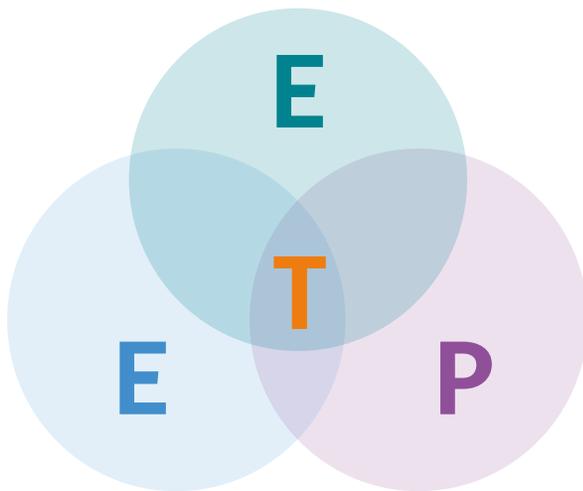
**5.6. c)** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

De esta forma, en este capítulo se presentan medidas específicas y otras genéricas a desarrollar el año 2018 (posibles de ampliar durante su implementación; o modificar según cambios programáticos y/o presupuestarios), enmarcadas en 03 Ejes de Acción y 01 Eje de trabajo Transversal, cuya definición se detalla a continuación.

Sin perjuicio del encadenamiento natural y progresivo que se aprecia entre estos 04 Ejes, los compromisos se ubican específicamente en cada uno de ellos para efectos de seguimiento y monitoreo de su cumplimiento.

---

10. Pilar 1. Seguridad y Calidad de Suministro; Pilar 2. Energía como Motor de Desarrollo; Pilar 3. Energía Compatible con el Medio Ambiente; Pilar 4. Eficiencia y Educación Energética. [http://www.minenergia.cl/archivos\\_bajar/LIBRO-ENERGIA-2050-WEB.pdf](http://www.minenergia.cl/archivos_bajar/LIBRO-ENERGIA-2050-WEB.pdf)



**E: EMPODERAMIENTO**

**E: EMPRENDIMIENTO**

**P: PRODUCTIVIDAD**

**T: TRANSVERSALES**

**Empoderamiento:** Apunta a la adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación. Se plantea una mayor participación económica y social de las mujeres dentro del sector energético, instándoles a tener voz y voto dentro de la toma de decisiones y estimulando sus habilidades para propiciar su empoderamiento.

*Es quizás el primer paso que deben dar las mujeres para conseguir su desarrollo integral.*

**Emprendimiento:** Responde al desarrollo de una actividad que genera valor, que exige esfuerzo o trabajo, y tiene algún nivel de importancia o envergadura. Este principio está enfocado a las medidas sectoriales que incentivan la autonomía económica de las mujeres.

*Son las oportunidades que aspiramos las mujeres visualicen en el sector energético.*

**Productividad:** Corresponde a la capacidad de producción según la eficiencia de los recursos utilizados para ese fin. El principal objetivo sectorial es incrementar el aporte al país por parte de las mujeres en torno a la producción e incrementen sus rendimientos en el ámbito energético.

*La participación de la mujer en el sector energético incrementa la competitividad país.*

**Transversales:** Son iniciativas que incluyen los ejes citados previamente, y que impactan en más de una dimensión (económica, social, etc.).

*Una intervención integral e integrada propicia un mejor escenario para la inserción de las mujeres en el ámbito energético.*



## MARGARITA MORENO (REGIÓN METROPOLITANA)

Presidenta de la Junta de Vecinos Los Aromos, de Til Til, localidad cercana al proyecto fotovoltaico “Santiago Solar” (120 MW). Jugó un rol clave en el trabajo participativo para generar acuerdos en torno a los alcances ambientales y sociales del proyecto. Actualmente trabaja en el ‘Vivero Guayacán’, una de las medidas que ha beneficiado a los habitantes del sector.

*“El tema de la Energía me cambió la vida y ojalá más mujeres se atrevan a hacer otras cosas que no tengan que ver solamente con el trabajo en la casa. Antes, criticaba a los proyectos por el impacto que pueden tener en el ambiente, pero ahora creo que siempre hay que conocer a las personas primero y conversar con franqueza. La planta solar que tenemos en la zona le da un uso maravilloso al sol.”*



# EJE 1: EMPODERAMIENTO

## Medidas

### 1. Capacitaciones.

- a) **Becas Canadá–Alianza del Pacífico** cuyo objetivo es “Impulsar la investigación y explotación de hidrocarburos (Magallanes y territorio nacional) y diseñar planes para viabilizar la extracción”. El proceso de postulación a estas becas tendrá un enfoque de género. P1-L4-A10/A11.
- b) **“Capacitación técnica y de usuarios finales respecto a tecnologías inteligentes de comunicación y gestión”**, dirigida a dueñas(os) de casa para fomentar la utilización de electrodomésticos en ciertos horarios. P1L5-A15.
- c) **Programa Mi Hogar Eficiente**, dirigido a Jefaturas de Hogar del país en torno al uso eficiente de la energía en los hogares y artefactos eléctricos. Sólo en 2017 se realizaron más de 1.100 capacitaciones en Chile y sobre el 70% de los asistentes fueron mujeres.

### 2. Estudios Sectoriales.

Incluir enfoque de género en los estudios que presenten caracterización de demanda para estimular el empoderamiento en grupos objetivos, pues sirven de insumo para la posterior elaboración de políticas públicas con enfoque de género (sin perjuicio que ya existe instructivo interno en esa perspectiva).

A continuación se citan algunas propuestas temáticas a considerar y que se podrían analizar de forma separada o agregada.

- a) “Caracterización de demanda de cada tipo de cliente por zonas geográficas a nivel intra horario”, es decir, analizar en qué horario ocupan los electrodomésticos quienes realizan actividades domésticas, por zona rural y urbana, de forma tal de orientar un consumo más eficiente. P1-L5-A13.
- b) “Necesidades de energización en el marco de la política de desarrollo para grupos vulnerables”, que caracterice por género la demanda de grupos vulnerables. P1-L7-A27.
- c) “Estándar de consumo energético y calidad que permita satisfacer las necesidades energéticas básicas considerando las distintas realidades locales y zonas climáticas”.

- d) “El concepto de pobreza energética, que considere el acceso a la energía para cubrir necesidades básicas”, con el fin de distinguir cuándo y cómo la pobreza energética afecta a hombres y mujeres. P2-L11-A45 / P2-L11-A46/A48.
- e) “Desarrollar programas de mejoras en el acondicionamiento térmico para familias vulnerables”, pues dentro de los estudios de pobreza energética que se han desarrollado en conjunto con PNUD se considera la definición de estándares de este tipo, y ya existe una definición de confort térmico elaborado por el MINVU para las diferentes zonas climáticas del país. P2-L13-A63.
- f) “Desarrollar mecanismos que recojan las principales necesidades de información en materia energética y que garanticen su abordaje con pertinencia sociocultural”: Ej. Levantamiento de estadísticas con pertinencia de género.

### 3. Comisiones Regionales de Desarrollo Energético (CRDE).

Son mecanismos participativos que tienen por función asesorar al Ministerio de Energía en los procesos de elaboración de los planes, políticas y programas y la correcta elaboración de instrumentos de ordenamiento territorial energético en sus respectivas regiones.

Como se señaló en el Parte I, en las 4 comisiones que deben renovarse en 2018, se establecerá que la elección de los Comisionados deberá garantizar la participación e igualdad de género entre sus miembros, para aquellos casos en que sea posible. P2-L10-A40.

### 4. Formular una Planificación Energética de Largo Plazo, en forma periódica, para orientar el adecuado y oportuno desarrollo de la infraestructura de transmisión eléctrica y polos de desarrollo (PELP).

Potenciar la convocatoria e inclusión de mujeres en el registro de participación ciudadana, para los procesos de formulación de la Planificación Energética de Largo Plazo, para que los diseños cuenten con un enfoque amplio y transversal. P2-L14/L15-A65.

### 5. Convenios Ministeriales.

Al igual que en el año 2017, supone incluir aspectos tales como:

- i) Respetar el principio de igualdad y no discriminación de sexo,
- ii) Eliminación de la discriminación hacia la mujer y a la ampliación de la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los sectores y ámbitos relacionados con el cumplimiento del convenio.

- iii) Considerar las implicancias para hombres y mujeres que importen el desarrollo de las acciones y/o actividades derivadas de su cumplimiento.
- iv) Adoptar medidas pertinentes destinadas a promover la equidad de género. La idea que subyace a esta iniciativa es que la cláusula de género se vea reflejada en acciones concretas orientadas a elementos que incorporen equidad de género. Esto se podría materializar, por ejemplo, al "Implementar los Planes Energéticos Regionales (PER), con carácter indicativo, articulado con los Planes Regionales de Ordenamiento Territorial (PROT) y las Estrategias Regionales de Desarrollo (ERD), y coherente con la Planificación Energética de largo plazo y la política energética", en Convenio con Gobiernos Regionales, realizando un taller participativo con enfoque de género en la fase de Diagnóstico del PER, contando con un guardero/a que asista a los hijos infantiles de los padres (mujeres/hombres) participantes de los talleres. P2-L14/L15-A68.

## 6. Capacitación en colaboración/alianza con Comunidad Mujer, Generadores A.G. y ONU Mujeres.

Se trabajará en 2018 en torno a tópicos de "Energía y de fortalecimiento organizacional con equidad de género". Esta iniciativa se desarrollará tanto en las comunidades indígenas como en organizaciones sociales y funcionales en el marco de la implementación de la Política de Desarrollo Local. P2-L8-A28/A29.

## 7. Electromovilidad.

Para el año 2018 el Departamento Internacional tiene contemplado la realización de un Seminario Internacional que se llevará a cabo en conjunto con la Agencia Internacional de Energía (AIE) y la organización norteamericana C3E y que tendrá los siguientes objetivos:

1. Establecer colaboración internacional y promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la transición energética.
2. Reunir conocimiento científico, compartir ideas e intercambiar visiones de cómo incrementar el conocimiento acerca de mujeres en energías limpias e implementar acciones concretas para mejorar la diversidad en el sector energético.
3. Implementar acciones significativas que contribuyan a disminuir la brecha de género que existe en nuestro país.
4. Aprovechamiento del talento reconociendo que la equidad de género trae consigo beneficios económicos y sociales para todos.



## ANDREA IRARRÁZAVAL (REGIÓN DE VALPARAÍSO)

Creadora de la empresa Clean Energy, que utiliza microalgas para disminuir las emisiones de CO<sub>2</sub> de generadoras termoeléctricas y transforma esos gases en combustible. De los 30 trabajadores que posee esta empresa, 28 son mujeres.

*“En América Latina, las mujeres ganamos un 40% menos de lo que ganan los hombres. En mi país el 3% ocupa cargos en las juntas directivas. Las posibilidades de movilidad social son mucho menores que las de los hombres”.*



## EJE 2: EMPRENDIMIENTO

### Medidas

#### 1. Electrificación de Sistemas Aislados.

Se trabajará un modelo de gestión que incorpore la mirada con enfoque de género, pues la experiencia que hemos tenido en esta materia nos indica que la gestión liderada por mujeres ha sido más efectiva en la organización y utilización de recursos energéticos propios. P1-L7-A22.

#### 2. Política de Desarrollo Local.

Se afianzarán los recursos locales en el marco del "Programa de Generación Comunitaria", cuyo foco es preparar a las comunidades en temáticas de energía, liderazgo y gestión de proyectos de energía, que se realiza en conjunto con CORFO y el BID y los representantes de las comunidades involucradas en estos proyectos. P2-L8-A30/A31.

#### 3. Otros Programas Sectoriales.

En función de la asignación de presupuesto y prioridades sectoriales 2018 (ej. Programa Más Leña Seca; Concurso "Fondo de Acceso y Equidad"; Concurso "Impacta Energía"; Convenios con Gobiernos Regionales; otros).





### MATILDE MANQUI (REGIÓN DE LOS RÍOS)



Presidenta de la agrupación de mujeres Trafkintun Kimun, dedicada al tejido a telar mapuche con lana de oveja artesanal. A través del Fondo de Acceso a la Energía, la agrupación pudo mejorar su trabajo gracias al agua caliente producida por un moderno termocañón instalado en cada uno de sus hogares.

*“Nuestras manos ya no son las mismas de antes y tienen las marcas del pasar de los años. Para nosotras era sueño: tener por primera vez agua caliente”.*

## EJE 3: PRODUCTIVIDAD

### Medidas

#### 1. Programa Comuna Energética.

Orientar a las instituciones postulantes que consideren medidas que promuevan la igualdad de género. P2- L9- A32.

#### 2. Procesos Participativos.

Se llevará un registro numérico de participantes en actividades relacionadas a la implementación de los documentos Guía de Estándares de Participación (GEP), Política de Desarrollo Local (PDL) y Capítulo Indígena de la Política Energética 2050, tales como talleres y mesas de diálogo, además de la implementación de la Ley 20.500, incentivando acorde a ello la realización de las actividades en horarios adecuadas que permitan la participación de mayor número de mujeres. P2-L10- A43.

#### 3. Estadísticas e indicadores periódicos y públicos sobre necesidades energéticas básicas y gasto promedio en energía.

Se procurará contar con datos actualizados, orientando estudios a esta temática, según nivel de ingreso de las familias vulnerables para orientar acciones sectoriales específicas de apoyo y así elevar sus niveles de productividad cuando se trate de población que utiliza la energía como factor de producción. P2-L12-A55.



**MÁS LEÑA SECA,  
MÁS EFICIENTE, MENOS  
CONTAMINANTE**

Proyecto implementado por el Programa Más Leña Seca, Apoyo a la Inversión y Capacitación, con fondos del Ministerio de Energía y ejecutado por Sercotec.



### **ALEJANDRA SEPÚLVEDA (REGIÓN DEL MAULE)**

Micro emprendedora que se adjudicó el Fondo Más Leña Seca para la implementación de un galpón, infraestructura que le permitirá procesar y comercializar leña seca durante todo el año.

*“En un comienzo no había galpón, era un sitio no más donde la leña se almacenaba y se la tapaba con un puro nylon. Ahora la leña no se humedece y tenemos stock en pleno invierno”.*



## EJE 4: TRANSVERSALES

### Medidas

#### 1. Educación.

##### a) Programa de Educación Técnica.

Consiste en la articulación con Instituciones de Educación Superior en el desarrollo de Capital Humano en la temática Energética, a través de Convenio de Colaboración con distintas instituciones. El objetivo es promover o difundir la oferta existente y que sea demandada por el sector energético. P4-L38-A191.

##### b) Formación y certificación de profesionales y técnicos sobre temas energéticos.

Impulsar la elaboración de un marco de cualificaciones que considere el catálogo de perfiles laborales de la Comisión Sistema de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) existente y la aprobación de programas formativos del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). P4-L38-A192/ A193. P4L38A193.

#### 2. Eficiencia Energética.

##### a) La plataforma Gestiona Energía cuyas funciones principales son el reporte de consumo de los edificios públicos y gestión de mejoras en torno a Eficiencia Energética.

Durante 2018 se incorporará dentro de la información de registro la celda sexo para la desagregación de los gestores energéticos (más de 2.300), permitiendo identificar así posibles brechas de género. P4-L28-A128.

##### b) Registro de consultores capacitados en materia de eficiencia energética (EE).

Se realizará un levantamiento para visibilizar la variable de género en términos del registro y así tener un catastro de mujeres capacitadas en EE. P4-L28-A130.

##### c) Asistencia técnica y capacitación energética en Asociaciones Gremiales.

Se registrarán las estadísticas para identificación de brechas de género. P4-L38-A187.

- d)** Se desarrollarán iniciativas para compartir experiencias de reducción de consumo de energía e incorporar las mejores tecnologías e innovaciones en el uso de energía disponibles a nivel mundial.
- e)** Implementación mecanismos privados y públicos para financiar las rehabilitaciones energéticas de edificaciones existentes para proyectos pilotos. Se analizarán los diagnósticos de base para la evaluación de iniciativas y la incorporación de enfoque de género en los criterios de selección de beneficiarios. P4-L31-A144.
- f)** Promover el buen uso de las construcciones eficientes e incluir temas de diseño eficiente en la formación de todos los actores relacionados con la construcción. Se agenciarán medidas para aumentar la cantidad de mujeres en los cursos de capacitación. P4-L33-A157.

Ej.: Iniciar pilotos de calefacción colectiva en zonas que poseen Planes de Descontaminación y definir modelos de negocio que viabilicen su factibilidad económica a fin de transitar desde la calefacción individual hacia lo colectivo en zonas urbanas, donde sea costo efectivo con enfoque de género en el diseño. P3-L24-A110.

- g)** Se implementará una Campaña para un uso racional y eficiente del automóvil particular, considerando la promoción del transporte público y el uso de la bicicleta. Se evitarán sesgos de género en campañas respecto del buen uso de automóviles particulares. P4-L35-A177.
- h)** Programa Más leña Seca, se reforzarán las acciones positivas de enfoque de género. P3-L24-A104/A106.

Ej.; Aumentar el control posterior a la adjudicación acompañando y capacitando a mujeres leñeras.

### 3. Difusión y Capacitación.

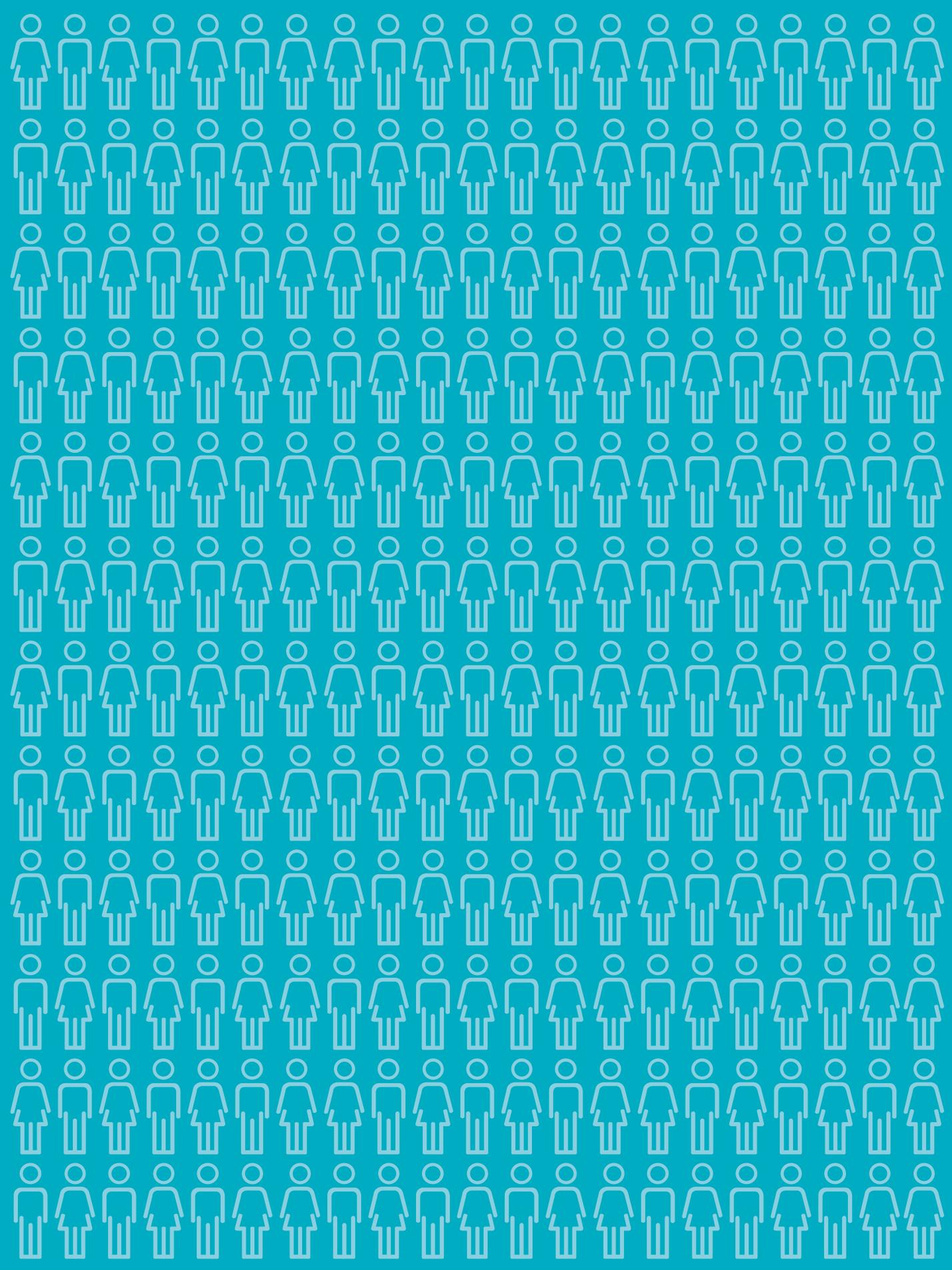
- a) Difundir información relevante sobre la energía en todos sus ámbitos, el desarrollo energético y sus impactos sobre las comunidades y el medio ambiente, con pertinencia de género que involucren a distintos públicos y con mecanismos diversos (medios de comunicación, espacios de alta afluencia de público, etc.). P4-L36-A180.

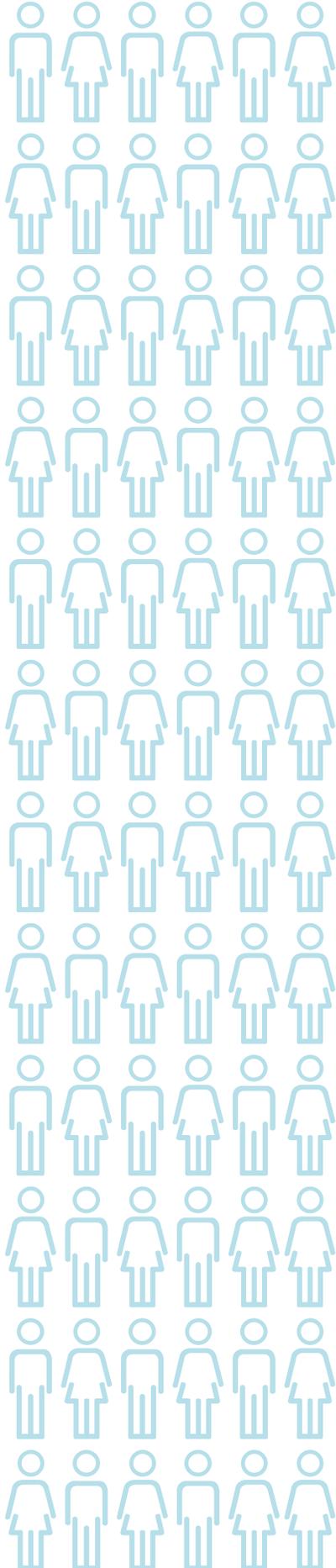
Ej.: Campañas educativas y de concientización energética; fomentar transversalmente la participación de combustibles de bajas emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y contaminantes atmosféricos en la matriz energética (además de los aspectos socioeconómicos, financieros y ambientales, se debe evidenciar el enfoque de género).

- b) Implementar mecanismos que aseguren la entrega oportuna de información a las personas que utilizan los mecanismos de información del Ministerio y sus Servicios relacionados. P4-L36-A181.

Ej.: Procurar una ventanilla única que disponga información energética de manera accesible, didáctica, fundada y de diversas fuentes. Ocupar pertinencia de género en su desarrollo y el levantamiento de estadísticas. P4-L36-A182.







## **PARTE 3**

# **Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género y Energía**

## Estadísticas Energía y Género

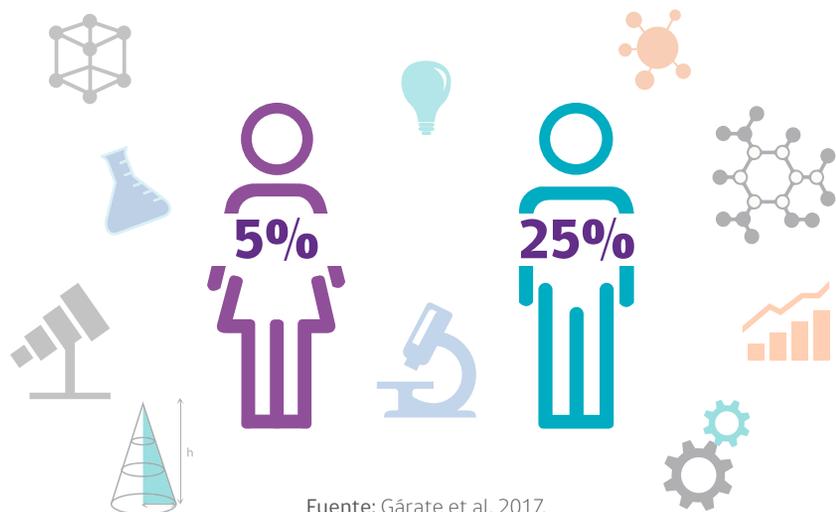
En el presente apartado, se muestran los resultados principales del Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género en Energía. Con este estudio, el Ministerio de Energía buscó satisfacer los requerimientos de información asociados al sector energía en materia de equidad de género.

Para la realización de este estudio, fueron consultadas distintas fuentes de información estadística tanto interna (resultados de iniciativas del Ministerio a nivel central y sus secretarías regionales ministeriales, como también otros servicios asociados) como externas (encuesta de caracterización socioeconómica de hogares y viviendas, encuesta de presupuestos familiares, encuesta nacional de empleo y nueva encuesta suplementaria de ingresos).

En particular se destacan los siguientes resultados:

El sistema escolar tiene un rol fundamental en la construcción del género y también en el desarrollo de la vocación y decisión de oficios y carreras de niños y niñas; sin embargo, los estereotipos, los sistemas de evaluación de desempeño y refuerzos al rol pasivo de las niñas, han generado un impacto en el acceso de la mujer a carreras de educación terciaria (*ver Gráfico 1*), y en particular en carreras relacionadas a las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, STEM por su sigla en inglés (*ver Gráfico 2*).

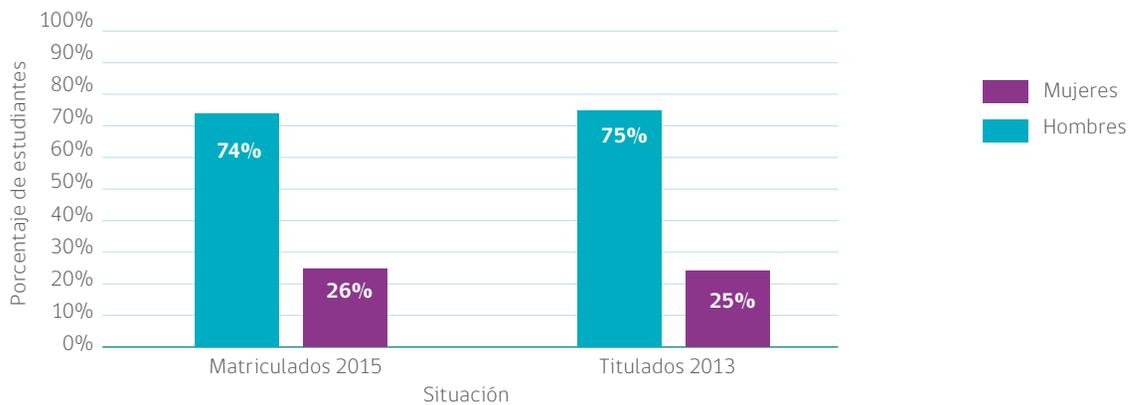
### Se interesan por seguir una carrera asociada a áreas de STEM



Fuente: Gárate et al, 2017.

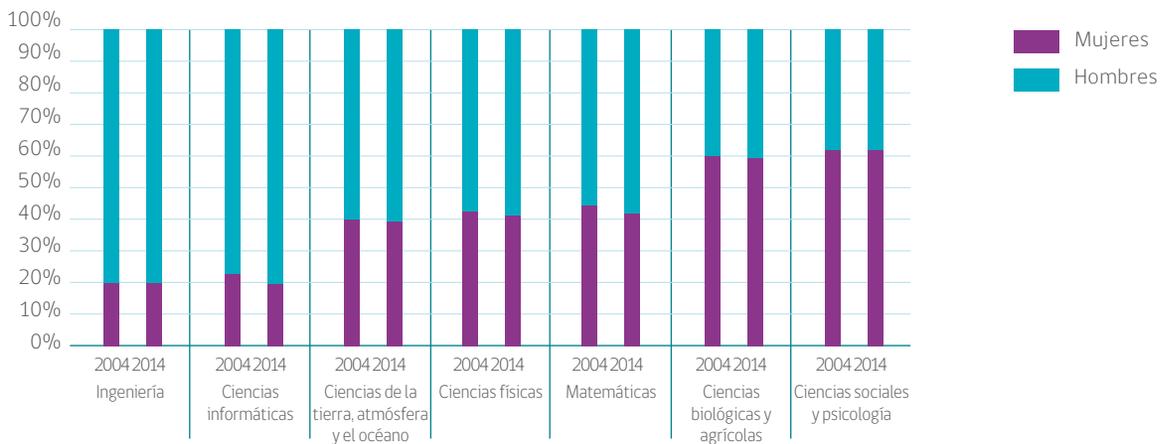
Los estereotipos asociados a las carreras del área STEM y la falta de figuras representativas del género femenino en los ambientes científicos y tecnológicos se presentan como los factores principales de la disparidad en la matrícula y titulación de mujeres en estas carreras.

**Gráfico 1.** Participación de estudiantes matriculados y titulados de carreras STEM en Chile.



Fuente: Farías (2016).

**Gráfico 2.** Distribución de títulos universitarios por género (2004 - 2014).



Fuente: CORFO y Fundación Chile (2017).

La baja participación de las mujeres se mantiene para los estudios de post-grado, de hecho la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), ha podido advertir que a medida que avanza la formación y perfeccionamiento de quienes se dedican a la ciencia, disminuye la participación de las mujeres (CONICYT, 2016b).



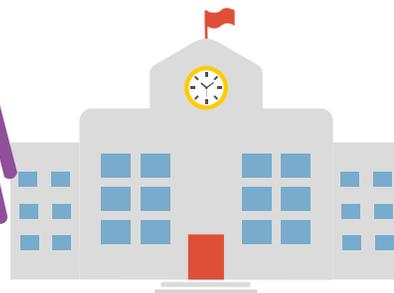
**21%**



**Becas de doctorado de "Ingeniería y Tecnología" fueron obtenidas por mujeres.**

**14%**

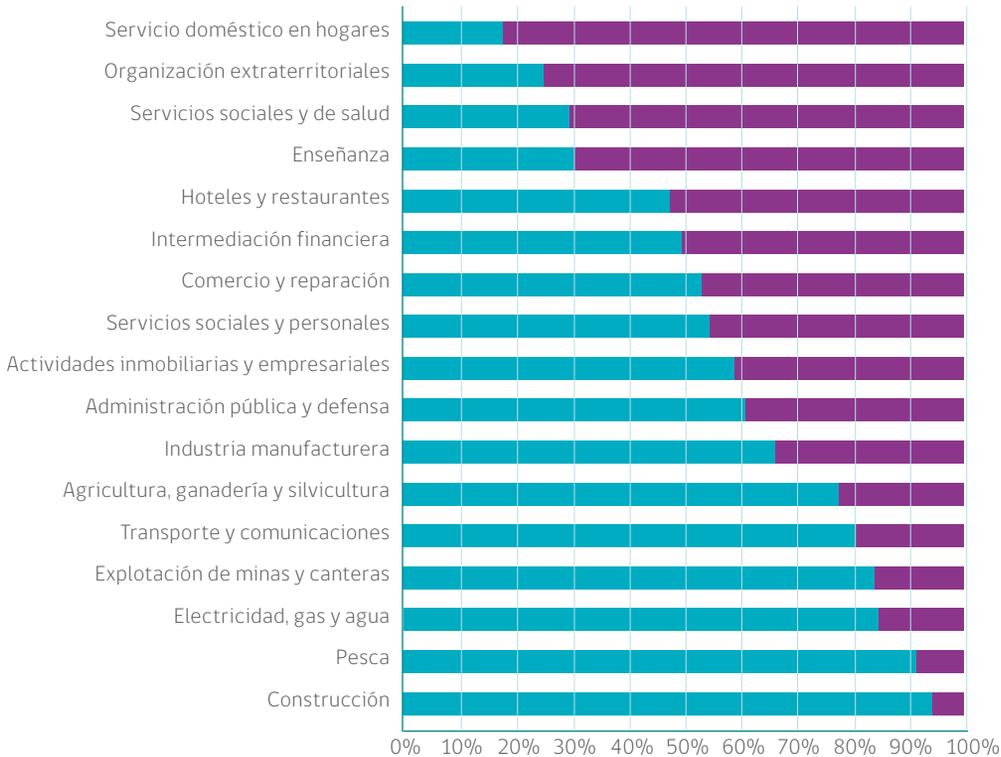
**Total de Directores y/o Coordinadores de Programas de Doctorado pertenecientes a las áreas STEM en las universidades chilenas son mujeres.**



Fuente: CONICYT (2016a).

Una parte importante del desarrollo de la economía en los países es la incorporación al trabajo tanto de hombres como mujeres, aunque de acuerdo a los datos de CASEN (2015) las mujeres no participan activamente en sectores económicos extractivos, manufactureros o de transporte. En particular, la participación de la mujer en el sector de electricidad, gas y agua (EGA), es menor que la de hombres observándose una proporción de mujeres del 15,2%, sólo por encima de los sectores de pesca y construcción.

**Gráfico 3.** Participación según género por rama de actividad económica, CASEN 2015.



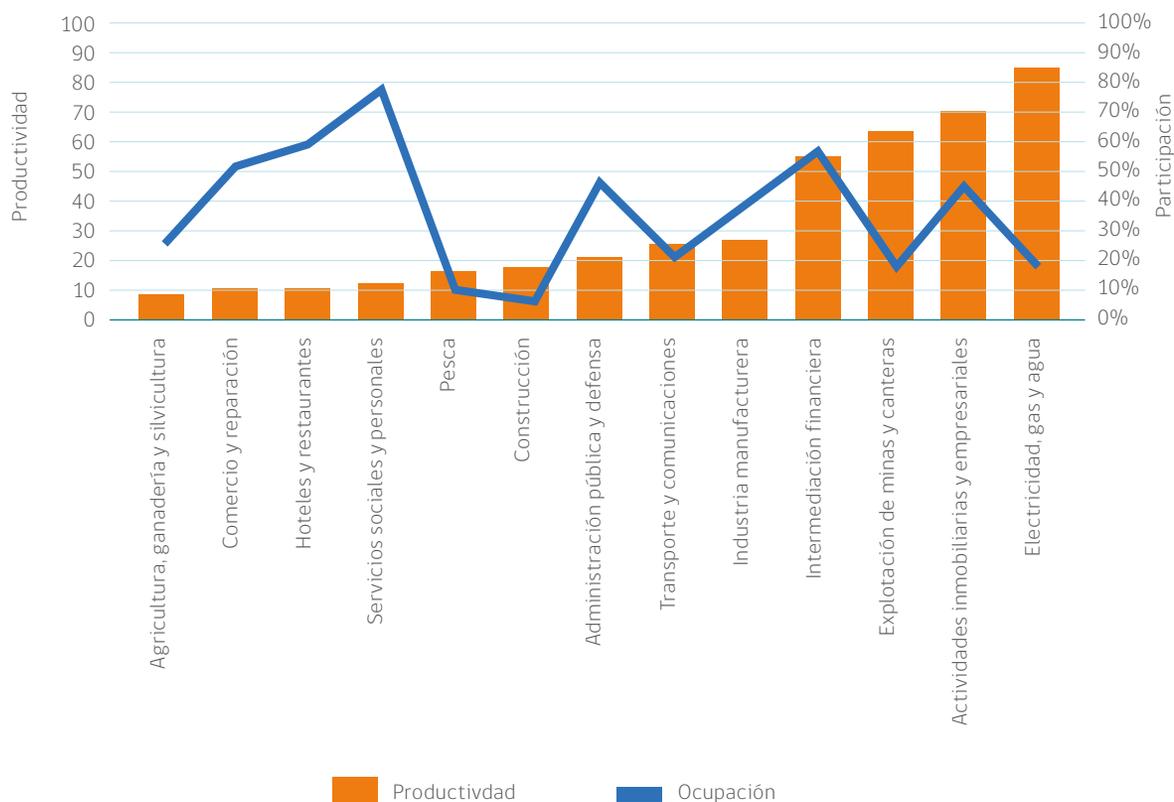
Fuente: Elaboración Propia con datos CASEN 2015.

Mujeres  
Hombres

### PARTE 3: Estudio de Estadísticas Estratégicas de Género y Energía

También, de acuerdo a los datos de CASEN (2015), se pueden distinguir actividades de baja productividad (agricultura, comercio, hoteles y servicios personales), actividades de mediana productividad (pesca, construcción, administración pública, transporte y comunicaciones y la industria manufacturera) y actividades de gran productividad (intermediación financiera, minería, actividades inmobiliarias y empresariales y el sector de electricidad, gas y agua). De acuerdo a la revisión y como puede ser observado en el siguiente gráfico, la participación de las mujeres en actividades de menor productividad, equivale a un 52% y en actividades de mediana y alta productividad se alcanza un tasa de ocupación promedio que no sobrepasa el 34%.

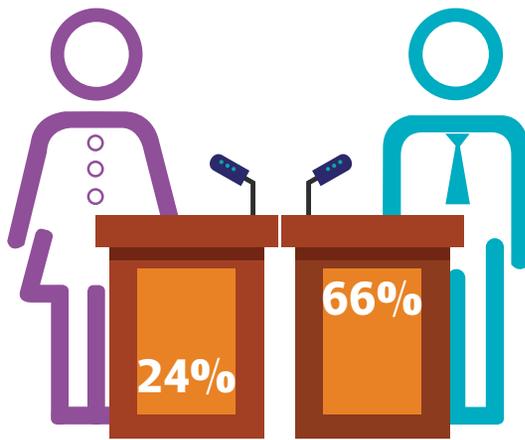
**Gráfico 4.** Productividad y participación femenina por sector.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Cuentas Nacionales BCCh 2016 y CASEN 2015.

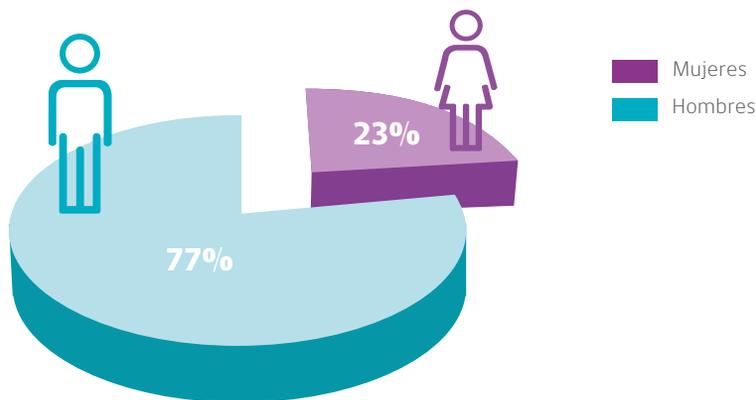
A nivel de cargos de liderazgo y toma de decisión, las estadísticas han demostrado que también existe una importante brecha en lo que se refiere a la equidad vertical, donde cargos de alto nivel son mayormente ocupados por hombres, tanto a nivel privado, público, político y académico.

### Participación por género en cargos del ámbito político



Fuente: OLADE (2016)

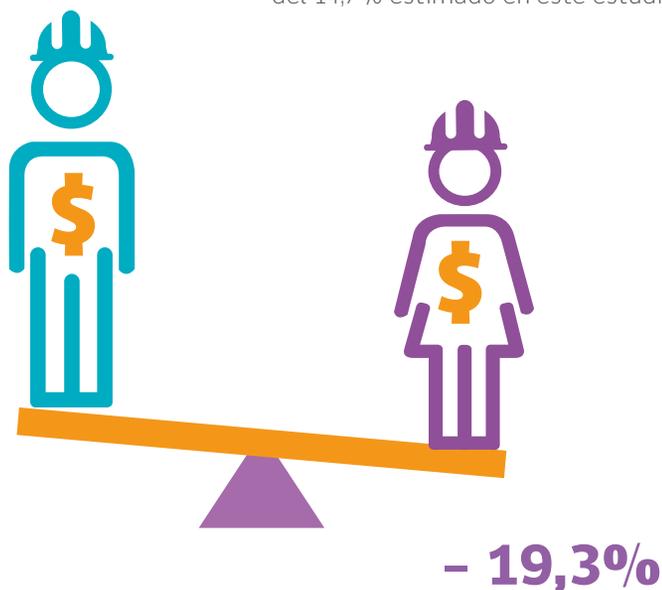
**Gráfico 5.** Participación en altos cargos en instituciones públicas vinculadas al sector energético.



Fuente: Elaboración propia (2017).

En el aspecto salarial, las encuestas muestran<sup>11</sup> que en promedio los hombres perciben ingresos mayores que las mujeres, con un 14,7% en promedio de diferencia. De acuerdo a los resultados de este estudio, se ponen en evidencia que para el sector EGA en particular, la brecha salarial no difiere significativamente con el resto del mercado.

La brecha salarial por género para trabajos asalariados es de un 19,3% en detrimento para las mujeres, según INE, en comparación al promedio nacional del 14,7% estimado en este estudio.

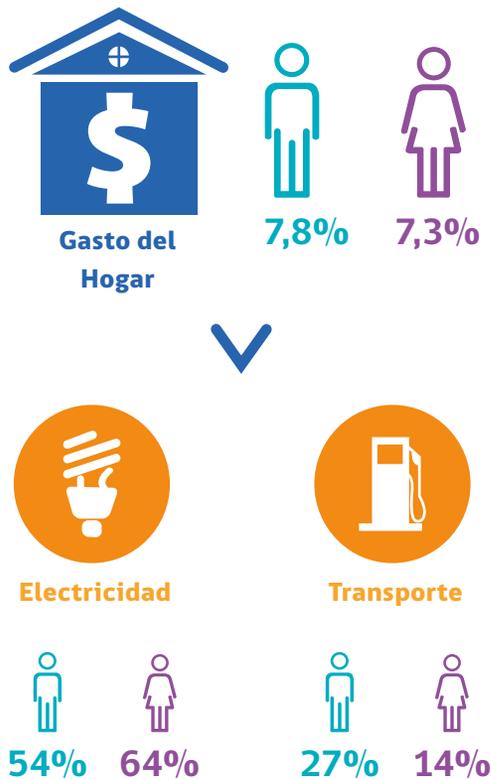


Fuente: INE (2015), en base a la Encuesta Nacional de Empleo y la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos.

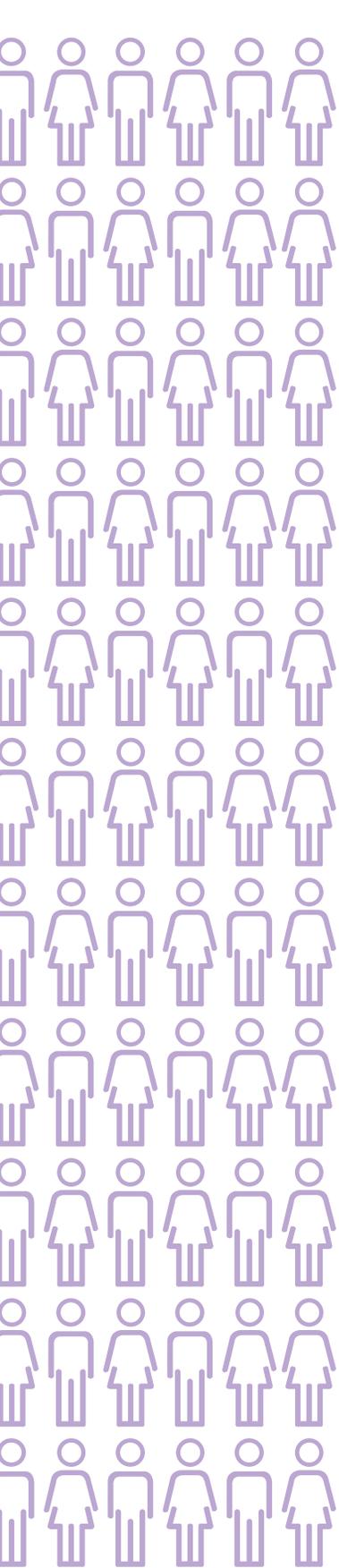
11. Encuesta de caracterización socioeconómica de hogares y viviendas (CASEN, 2015).

En cuanto al gasto energético realizado por hombres y mujeres y de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF VII) elaborada por el INE en el año 2015, se distingue que los hogares destinan entre un 7 y 8% de sus gastos a energía, principalmente electricidad, pero aquellos con jefas de hogar tienden a destinar una proporción aún mayor del presupuesto en electricidad. Mientras que los hogares con hombres como jefe de hogar destinan una mayor proporción del presupuesto en energéticos destinados al transporte vehicular (gasolina y diésel).

### Distribución del presupuesto del hogar destinado a energía



Fuente: Elaboración propia.(2017).



## 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.
- › **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.).

- › **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 éste 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:** Entendemos por género “el 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, p. 1).
- › **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.



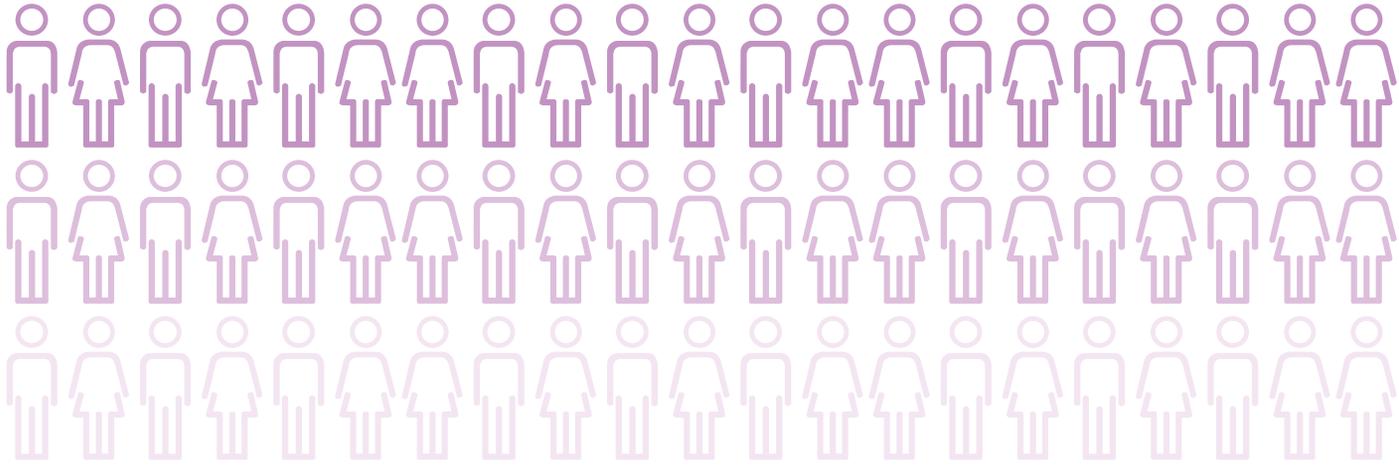


- › **Rol Productivo:** Se refiere a la producción de bienes y servicios para el consumo y el comercio realizado por hombres y mujeres, remunerado en dinero o bienes. Contempla la producción para el mercado con un valor de intercambio, y la de subsistencia para el hogar con un valor de uso real, pero también un valor potencial de intercambio.
- › **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 denominamos ‘trabajo doméstico no remunerado’.
- › **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.

## BIBLIOGRAFÍA DEL GLOSARIO

- › 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/>
- › García, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. San Salvador: PNUD.
- › 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/>
- › Uribe-Echeverría, V. (2008). Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Santiago: Dirección del Trabajo.
- › PNUD. (2004). Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD. En línea: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0d-b02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0d-b02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf)







**AGENDA de  
ENERGÍA  
y GÉNERO**



ISBN: 978-956-8963-04-0

