



ANUARIO

energía
Mujer & *Mujeres*
en minería

AVANCES 2020 Y DESAFÍOS 2021

**ANUARIO ENERGÍA +MUJER &
+MUJERES EN MINERÍA:
AVANCES 2020 Y DESAFÍOS 2021**

4ta ed., Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2021.
ISBN: 978-956-8963-10-1

COLABORADORES

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

EQUIPO EDITOR

Paulina Gutiérrez Sepúlveda, Iván Villagra Bravo & Marcela Zulantay A, Ministerio de Energía.
M. Cristina Guell, Ministerio de Minería

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Aracelli Salinas Vargas

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

©2021. Inscripción N° 2021-A-1985 del Registro de Propiedad Intelectual

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

Para citar este documento:

Ministerio de Energía, Gobierno de Chile.
Anuario Energía +Mujer & +Mujeres en Minería: Avances 2020 y Desafíos 2021.
Santiago de Chile. Marzo de 2021.

Índice

- 5 Agradecimientos
- 9 Dedicatoria
- 11 Prólogo: "Un año que nos remeció"

- 15 **Parte 1. Sector Energía**
 - 17 Introducción: Subsecretario de Energía: "No tenemos punto de retorno"

 - 21 **Capítulo 1 Plan de Acción Público-Privado "Energía +Mujer" 2019-2022**
 - 21 I. Avances 2020 en el 1er Año de Implementación
 - 26 II. Encuentro Anual 2020 "Energía +Mujer"
 - 27 III. Sesiones 2020 Mesa Público-Privada Energía +Mujer
 - 30 IV. Desafíos 2021 de la Industria Energética Nacional

 - 33 **Capítulo 2 Prácticas Destacadas en la Industria Energética**

 - 103 **Capítulo 3 El Compromiso Ministerial con la Equidad de Género**
 - 103 I. Avances Ministeriales en el 3er año de Gobierno
 - 192 II. Sesiones 2020 Mesa Interna Ministerial de Género & SEREMIS
 - 193 III. Desafíos 2021 del Ministerio de Energía

- 197 **Parte 2. Sector Minería**
 - 199 Introducción: Subsecretario de Minería: "Construyendo una Industria Minera Más Inclusiva"

201 *Capítulo 1* **Minería 4.0: más diversa e inclusiva.**

201 I. Avances 2020 Mesa Mujer y Minería

203 II. Sesiones 2020 Mesa Nacional y Mesas Regionales
Mujer y Minería

220 III. Desafíos 2021 de la Industria Minera Nacional

223 *Capítulo 2* **El Compromiso Ministerial con la Equidad de Género**

223 I. Actividades Internas y con el entorno

232 II. Desafíos 2021 del Ministerio de Minería

233 *Capítulo 3* **Prácticas Destacadas en la Industria Minera**

249 Anexos

Agradecimientos



urante el año 2020 el mundo y el país se vieron afectados por una pandemia (COVID-19) que provocó una serie de impactos negativos en la población, sus vidas, y sus economías.

En Chile, y no obstante este adverso escenario, tanto la industria energética como minera lograron dar continuidad a sus operaciones, por una parte, asegurando el suministro (favoreciendo a miles de consumidores al evitar cortes de abastecimiento de energía y suspendiendo el cobro de horas punta en invierno), y por otra parte, manteniendo altos niveles de seguridad en la producción (flexibilizando las jornadas de turnos de sus colaboradores, viabilizando la operación remota y promoviendo aplicaciones de origen mineral para combatir los efectos de la pandemia, como las nanopartículas de cobre).

A pesar del enorme desafío que significó para ambos sectores mantener el permanente estándar en la entrega de sus servicios y sus sistemas de producción, asegurando de paso la necesaria protección a sus trabajadores, el esfuerzo colaborativo público-privado en materia de promoción de la diversidad y la inclusión siguió adelante.

Expresamos nuestro agradecimiento por su permanente labor en esta iniciativa a la Mesa Interna Ministerial de Género de Energía, al equipo de trabajo del Ministerio de Minería que aborda esta temática, y a los colaboradores de las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía y Minería.

Asimismo, a todos los integrantes de la Mesa Público-Privada "Energía +Mujer" y de la Mesa Público-Privada "+Mujer y Minería" por su motivación durante este nuevo ciclo, y especialmente, a cada empresa, institución y gremio de estas industrias que ha adherido voluntariamente a una hoja de ruta común al año 2030, a través de la cual pretendemos consolidar colectiva y gradualmente un sector energético y un sector minero cada vez más inclusivo y equitativo.

Finalmente, agradecemos a todas las instituciones de la sociedad civil y la academia que aportaron en la implementación de este trabajo, así como a las

organizaciones nacionales e internacionales que colaboraron en el debate y promoción de la equidad de género en ambos sectores de la economía.

Este Anuario, aparte de las acciones ministeriales más relevantes, recoge una muestra de aquellas desplegadas el año 2020 por los adherentes en el 1er año de implementación del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” y de los adherentes al Decálogo de la Mesa Público-Privada “+Mujer y Minería”. Ambas iniciativas han surgido del compromiso inequívoco de legar al país los beneficios de una Transición Energética y una Minería 4.0 que permitan no sólo un desarrollo amable con el medio ambiente y sostenible en el tiempo, sino que dos motores de la economía que han sido capaces de reconocer, valorar e incorporar el talento femenino y la diversidad de su gente.

MESA PÚBLICO-PRIVADA “ENERGÍA +MUJER”



MESA NACIONAL "+MUJER Y MINERÍA"



Dedicatoria



IN MEMORIAM

El Ministerio de Energía dedica el presente Anuario Energía +Mujer a quien fuera nuestra querida compañera de labores,

María Cristina Silva Parejas (Q.E.P.D.), profesional de la Oficina de Relaciones Internacionales, quien lideró una serie de negociaciones a nivel global, las que actualmente han permitido a Chile posicionarse en el ámbito energético mundial.

En su despedida recibió el cariño y reconocimiento de sus compañer@s y contrapartes radicadas en diversos países.

Como activa promotora de las iniciativas por la equidad de género, le rendimos un sentido homenaje a través de esta edición.

Prólogo

UN AÑO QUE NOS REMECIÓ

*H*ace tan sólo un año atrás reafirmábamos el compromiso colectivo de avanzar hacia una verdadera “Transición Energética Inclusiva”, y junto con reconocer el avance de la humanidad a partir de los aportes -no visibilizados en su momento- de valiosas mujeres, como Ellen Swallow Richards, considerada la fundadora de la ecología y de la ingeniería ambiental, o Eunice Foote, la primera en identificar el efecto del calentamiento global y el papel crucial del carbono en ese proceso, tuvimos la oportunidad de reconocer el aporte de cuarenta destacadas mujeres de nuestra industria energética nacional.

Por demasiado tiempo los aportes de las mujeres al progreso de la sociedad, en dimensiones tan diversas como la económica, ambiental y social no fueron considerados, y fue a través de una actividad tan significativa como simbólica, que empezamos a reparar esa deuda histórica. En parte, al menos, y como un punto de partida para restablecer el nuevo trato que debemos otorgar a quienes son -hoy por hoy- más de la mitad de la humanidad.

De esta forma, el año pasado promovimos una alta participación femenina en la configuración de nuestras hojas de ruta de largo plazo. El 2020, con el concurso de talentosas mujeres configuramos, por ejemplo, los lineamientos de la “Política Nacional Energética” y la “Política Nacional Minera”, instrumentos de gran alcance que han de marcar el rumbo de ambos sectores con miras al 2050.

Sin perjuicio de estos relevantes avances, fue a inicios de 2020 que un evento inesperado llamado COVID-19, una pandemia cuyos efectos no habían sido vistos por la humanidad en los últimos cien años, nos hizo retroceder a nivel global, y las mujeres han sido las principales afectadas. Por una parte, las cifras demuestran que son quienes más perdieron el empleo, y por otra, son quienes han debido cumplir -mayoritariamente- un incansable multirol en sus hogares.



En definitiva, el 2020 “fue un año que nos remeció” como país y como humanidad y nos hizo repensar nuestra realidad. Se tornó cada vez más importante el rol que madres y padres desempeñan a nivel familiar, los (las) trabajadores(as) en la economía, y las mujeres y los hombres en la sociedad.

Si bien tenemos una agenda de género en curso tanto en el sector energético como en el sector minero —que consideran una serie de medidas para lograr una mayor inserción del talento femenino en ambas áreas de la economía y que promueven la igualdad de condiciones—, esto no ha sido suficiente para revertir estos impactos negativos del Covid-19 en desmedro de las mujeres.

Por eso, desde ambos sectores estamos redoblando esfuerzos para aportar en la necesaria reactivación económica del país. Estamos trabajando con

foco en la generación de empleo, la provisión de condiciones para compatibilizar la vida familiar con el trabajo y el aseguramiento de las condiciones sanitarias para todo el ecosistema energético y minero. Tenemos que “reconstruir mejor” todo lo que pudimos avanzar antes de esta crisis pero esta vez, de manera aún más sostenible y armónica con el medio ambiente.

Todo lo anterior no será posible si hoy no mantenemos y/o generamos condiciones ecuánimes, igualitarias y solidarias con las miles de mujeres que participan en el desarrollo energético y minero de nuestro país. Siempre considerando las relevantes tareas que implican conducir hogares y formar a nuestras próximas generaciones, con una mirada puesta en el mejor desarrollo del Chile futuro.

Es el momento de agradecerles por su enorme trabajo y generosidad en esta etapa gris que hemos padecido, pero sabemos que juntos, sumando a todas y todos a este desafío colectivo, saldremos adelante y fortalecidos.



JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS
BIMINISTRO DE ENERGÍA Y MINERÍA



Parte 1

SECTOR ENERGÍA

**energía
trujer**



Introducción

NO TENEMOS PUNTO DE RETORNO



Entre los contenidos del Programa de Gobierno 2018-2022, destaca el capítulo “Compromiso Mujer”, cuyos énfasis están puestos en avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos país:

- Consolidar la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con las discriminaciones legales,
- Generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y
- Contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

Conscientes de este imperativo, el Ministerio de Energía ha trabajado estos últimos tres años en dos ámbitos: uno de alcance Institucional, y otro vinculado al entorno energético a través de los actores que conforman este sector.

A nivel Institucional, por un parte, hemos desplegado nuestra oferta programática para llegar a la mayor cantidad de mujeres del país. En esa lógica, nuestras Políticas, Planes y Programas responden a cuatro ejes de gestión: Empoderamiento, Emprendimiento, Productividad y Acciones Transversales. Por otra parte, a nivel Organizacional, hemos procurado mejoras progresivas, generando Instrumentos y Herramientas objetivas cuyo alcance apunta a lograr los desafíos de Gobierno, en lo central: impulsando condiciones de igualdad para nuestros colaboradores; promoviendo un ambiente digno y respetuoso; y erradicando cualquier tipo de violencia de género.

A nivel Público-Privado, luego de un sistemático trabajo colaborativo, el año 2020 se implementó el 1er año del Plan “Energía +Mujer”, al que han adherido 63 empresas, gremios e instituciones del sector, todos, trabajando bajo un

mismo propósito y hoja de ruta. El objetivo compartido es avanzar en mejorar el desempeño corporativo en materia de diversidad e inclusión, considerando los ámbitos que se contienen en los 10 ejes de dicho Plan, especialmente con la mirada puesta en el año 2030 al cumplirse el 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre "Igualdad de Género".

El trabajo desplegado en ambos ámbitos ha sido metódico, arduo, comprometido y con visión de futuro, y no podría ser posible sin el apoyo de todos quienes han aportado desde su posición. A partir de este sólido compromiso con la diversidad, la inclusión y la equidad, cuyos avances saltan a la vista, "no tenemos punto de retorno". Nos queda seguir avanzando cada vez más y apuntar alto en esta perspectiva, sólo así podremos augurar un futuro auspicioso para las nuevas generaciones.

El presente Anuario recoge los principales avances de la implementación del Plan Público-Privado "Energía +Mujer" durante el año 2020; algunas Prácticas Destacadas desarrolladas por sus actuales adherentes (que consideramos un "Repositorio Vivo"); y el detalle de algunas acciones ministeriales y de nuestros Servicios Relacionados que ponemos en valor en esta edición.

Finalmente, hemos creado y dispuesto el primer portal web "Energía +Mujer" como un espacio de difusión y colaboración permanente, que esperamos sea útil para fortalecer este desafío colectivo.



Francisco López Díaz
Subsecretario de Energía





Capítulo 1.

PLAN DE ACCIÓN PÚBLICO-PRIVADO "ENERGÍA + MUJER" 2019-2022

I. AVANCES 2020 EN EL 1^{er} AÑO DE IMPLEMENTACIÓN



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

A partir de esa premisa, el compromiso y la gestión empresarial en materia de género, diversidad e inclusión se ha fortalecido progresivamente. Así, el sector energético nacional ha definido una hoja de ruta común al año 2030, para lograr cambios graduales y sostenibles en esta perspectiva a partir de esta década que recién se inicia.

Para hacer operativa dicha hoja de ruta, y luego de realizado un Diagnóstico sobre barreras y brechas de género en la industria³, a fines de 2019 el sector energético dio a conocer un Plan de Acción colegiado (conformado por 10 Ejes⁴ -14 Medidas-40 Acciones Específicas, con proyección al año 2030 y cuya adhesión ha sido voluntaria) y en 2020 llevó a cabo su 1er año de implementación.

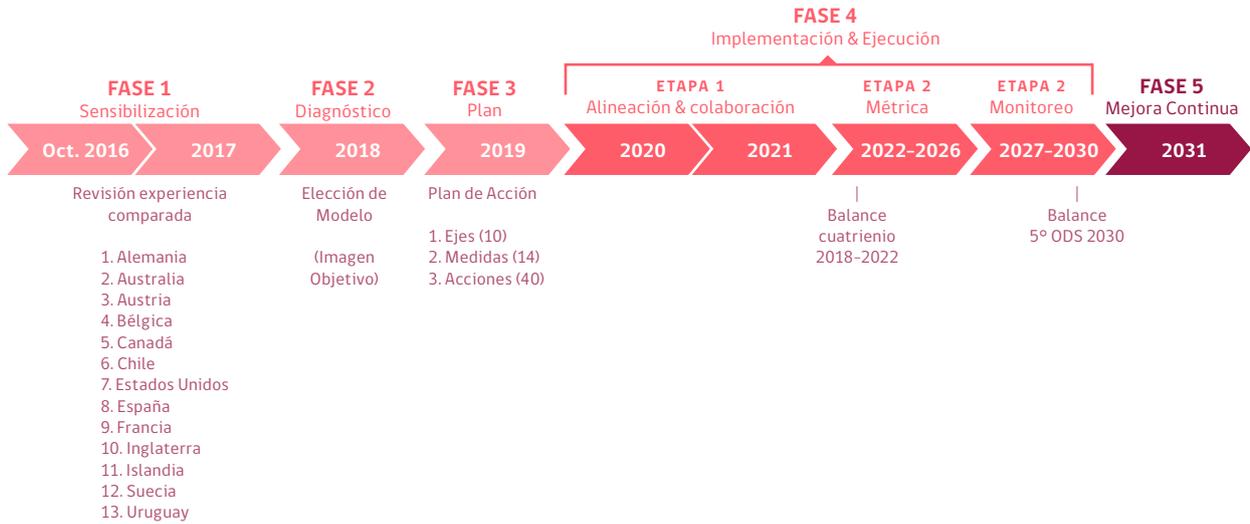
1. DELOITTE; McKinsey; Fortune 500; Banco Mundial; BCG (The Boston Consulting Group).

2. COP 25 Madrid, 2019; CEM 11. Iniciativa C3E, Arabia Saudita, 2020; OIT, 2015. Principios Rectores, que incluyen la Agenda de Género.

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

4. Anexo 2. Ver Ejes del Plan de Acción (más detalle en: Anuario 2019. <https://energia.gob.cl/sites/default/files/anuariomujer2020.pdf>)

HOJA DE RUTA MESA PÚBLICO PRIVADA "ENERGÍA +MUJER"



5. Anexo 3. Empresas, Gremios e Instituciones adherentes al Plan "Energía +Mujer".

Los resultados se pueden apreciar desde diversas ópticas. En relación a la adhesión voluntaria, en noviembre de 2019 se comprometieron con el Plan 53 empresas, instituciones y gremios del sector, y durante 2020, no obstante la pandemia, adhirieron 10 nuevas organizaciones⁵. Entre todos los adherentes, que reúnen a cerca de 25.000 trabajadores(as), en 2020 desarrollaron 853 acciones tributarias al Plan, las que han generado tanto impactos positivos al interior de sus organizaciones como hacia el ecosistema energético (Gráfico 1. Acciones 2020. Plan Energía +Mujer).

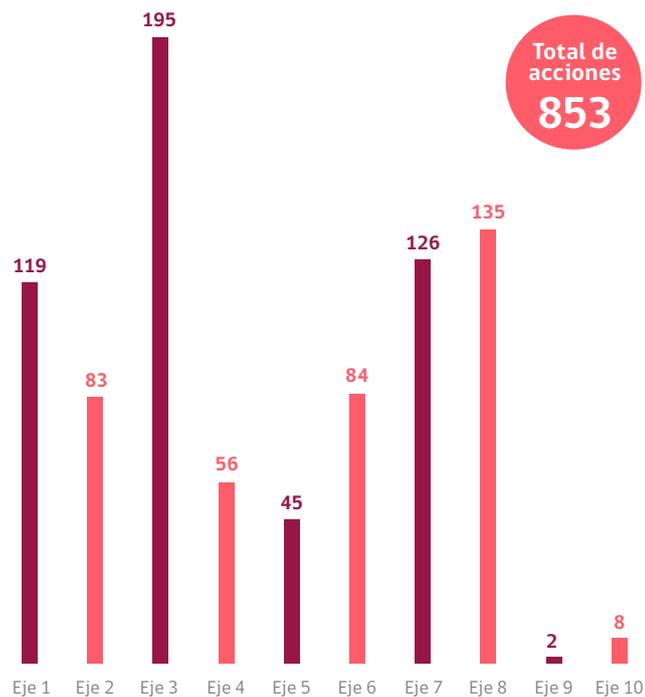
De la gráfica se desprenden los tres focos que concentraron las acciones:

Eje III. Trayectoria Laboral (195 acciones): a nivel instrumental, los adherentes abordaron las barreras de acceso y/o las brechas existentes al interior de sus organizaciones realizando mejoras, por ejemplo, en los subprocesos de Convocatoria, Selección, Contratación, Promoción y Egreso de mujeres, procurando reclutar y/o retener al talento femenino.

Eje VIII. Gobernanza (135 acciones): a nivel estratégico-estructural, con el objetivo planificar una hoja de ruta institucional y progresar en diversidad e inclusión al largo plazo, algunos adherentes se propusieron y/o lograron conformar Comités Internos para evaluar, planificar y ejecutar acciones que contribuyeran progresivamente a erradicar posibles inequidades de género.

GRÁFICO 1. ACCIONES 2020. PLAN ENERGÍA + MUJER.

63 ADHERENTES / + 25.000 TRABAJADORES(AS)

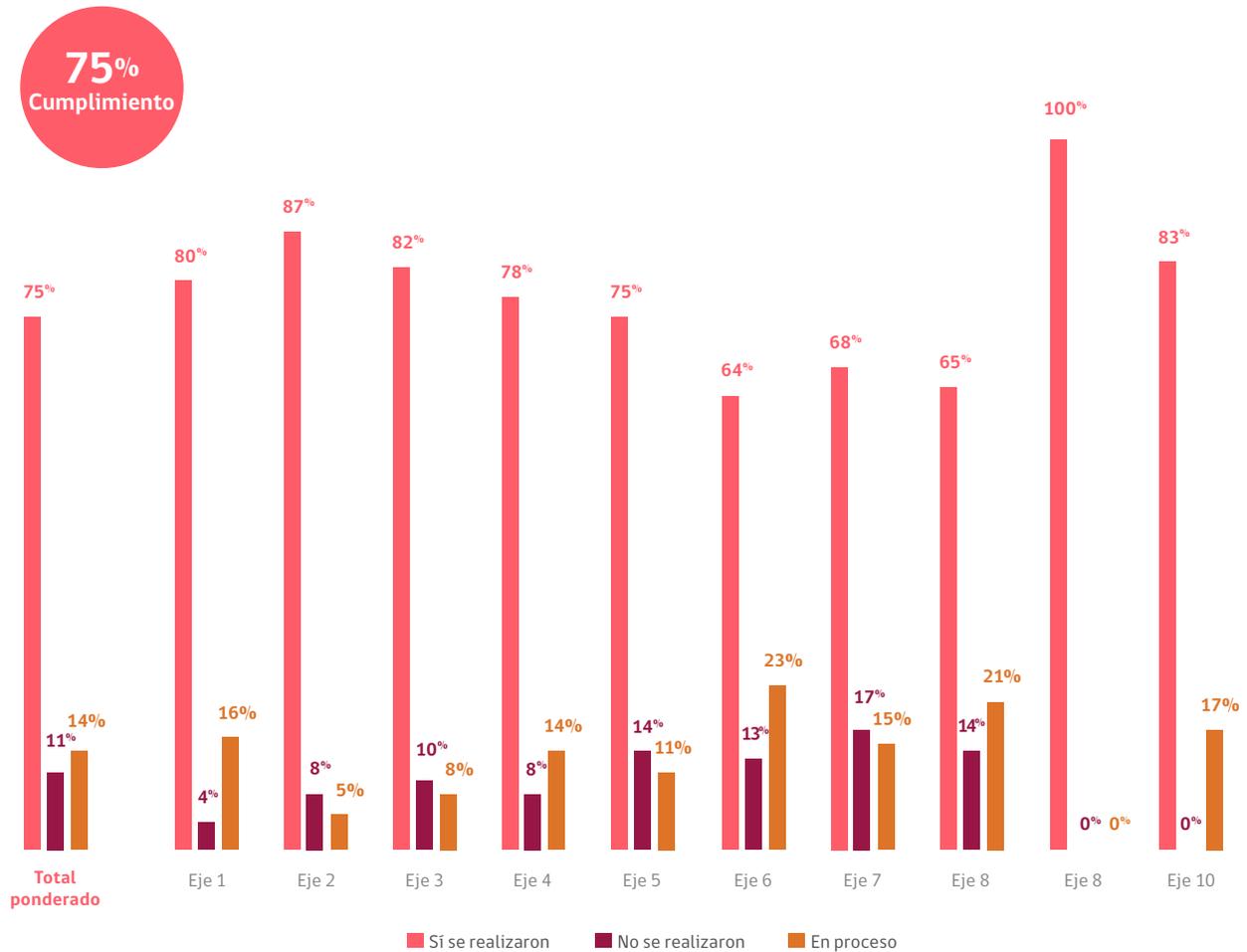
**FUENTE:** elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2020).

Adicionalmente, otros adherentes iniciaron y/o elaboraron sus Políticas de Diversidad e Inclusión exitosamente.

Eje VII. Violencia, Salud, Seguridad e Higiene (126 acciones). De acuerdo al Diagnóstico realizado en 2018-2019, el 83% de las empresas encuestadas reveló que durante los últimos 3 años no había realizado ningún programa para prevenir y/o erradicar la violencia de género. De la gráfica se desprende que a nivel programático el año 2020 se reforzaron, por ejemplo, las medidas para abordar la violencia de género y la seguridad ocupacional. No sólo se cumplieron algunas exigencias normativas en esas dimensiones, sino que se adicionaron componentes asociados a la formación en Sesgos de Género y la edición y/o reedición de Códigos de Ética con enfoque de género.

En relación al nivel de logro de las acciones llevadas a cabo, luego de una autoevaluación cualitativa por parte de los adherentes, sus avances se pueden resumir en el Gráfico 2. Avance Cualitativo 2020. Plan Energía +Mujer.

GRÁFICO 2. AVANCE CUALITATIVO 2020. PLAN ENERGÍA +MUJER.



FUENTE: elaboración propia; métrica adaptada de PrideConnection® (Ministerio de Energía, Enero 2020).

En síntesis se puede consignar que las acciones comprometidas en el marco de los 10 Ejes del Plan fueron **Cumplidas en un promedio de 75%**. En relación a la cantidad de compromisos, destaca el avance en el **Eje III. Trayectoria Laboral** con un **82% de logro**, que como se señaló previamente, fue el foco de gestión para gran parte de los adherentes (contiene 195 acciones).

En contraposición, el menor avance en términos porcentuales se sitúa en el **Eje VI. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, con un **64% de logro** (contiene 84 acciones). Del análisis se desprende la gradualidad que toma consolidar modelos corporativos e integrados en esas dimensiones, máxime en tiempos de pandemia. La planificación y seguimiento de compromisos en este ámbito seguirá siendo reforzada en 2021, pues no sólo se trata de un proceso de cambio gradual al interior de cada institución, sino

que también respecto de los roles de género y el ejercicio de la corresponsabilidad al interior de la familia, y cómo los empleadores colaboran en apoyar esa transición.

Sin perjuicio que la data recogida pueda conllevar mayores y diferentes tipos de análisis, el objetivo de este resumen es propiciar que las empresas del sector energético visualicen su propio estatus (eventualmente, comparándose con estos resultados), proyecten su nivel de ambición, y definan prioridades corporativas para avanzar progresivamente en este desafío.

El Plan ha procurado alinear a la industria energética en torno a esta perspectiva proveyendo un marco de acción voluntario para cualquier empresa que quiera avanzar en las diez dimensiones que contiene y, a la fecha, ha sido útil para orientar la gestión de muchos adherentes. En el Capítulo 2 se dan a conocer algunas "Prácticas Destacadas 2020" llevadas a cabo durante el 1er año de implementación del Plan por parte de sus adherentes.

II. ENCUENTRO ANUAL 2020 “ENERGÍA +MUJER”

Como cada año, en marzo de 2020 se desarrolló el Encuentro Anual “Energía +Mujer”, liderado por el **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet** y el **Subsecretario de Energía, Francisco López**.

En dicha instancia -en la que participaron más de 100 personas que han contribuido a este propósito- se compartieron los principales avances 2019 y desafíos 2020, los cuales fueron recogidos en el Anuario que se dio a conocer en la ocasión.

Adicionalmente, **fueron reconocidas públicamente cuarenta mujeres destacadas de la industria energética** en su calidad de operarias técnicas y profesionales, entre ellas: ingenieras, abogadas, y periodistas, responsables de áreas tan diversas como construcción, operaciones, recursos humanos, regulación o comunicaciones, y en subsectores como generación, distribución, transmisión, eficiencia energética, o relacionadas con los mercados del gas natural, hidrógeno, geotermia y energías limpias, visibilizando y poniendo en valor su enorme contribución a esta industria.



III. SESIONES 2020

MESA PÚBLICO-PRIVADA

“ENERGÍA + MUJER”

La Mesa Técnica Público-Privada “Energía +Mujer” sesiona regularmente en el año, coordinando y articulando la Agenda Programática relativa al Plan 2019-2022. Sus participantes son representantes de Gremios e Instituciones del sector, y asisten en carácter voluntario y ad honorem.

SESIÓN MESA TÉCNICA - 09.01.20



SESIÓN MESA TÉCNICA - 05.03.20



SESIÓN MESA TÉCNICA - 30.06.20



SESIÓN MESA TÉCNICA - 07.09.20

Sesión Ampliada - (63 Empresas, Gremios e Instituciones Adherentes)

En ocasiones, al tratarse materias de interés para todos los adherentes y/o charlas técnicas, se convoca e invita a todos los adherentes a Sesiones Ampliadas.

Al cierre de 2020, la última sesión tuvo este carácter y contó con la presencia del **Subsecretario de Energía, Francisco López**; la ex **Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas**; y una Charla de Asistencia Técnica de la **Fundación Chile Unido**, dictada por **Verónica Hoffmann** y **Catalina Delpiano**.



Libro Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas



Disponible en www.chileunido.cl

- CAPITULO 1**
Una mirada a la Conciliación desde la experiencia
- CAPITULO 2**
Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan
- CAPITULO 3**
130 Prácticas y Beneficios para la Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal
- CAPITULO 4**
Gestión de la Conciliación al interior de las organizaciones
- CAPITULO 5**
Visión de la alta gerencia sobre la
- CAPITULO 6**
Marco legal chileno referente a la C



IV. DESAFÍOS 2021 DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL

El desafío colectivo del sector energético en su apuesta por incrementar los niveles de inclusión y diversidad a través de toda su cadena de valor considera una serie de elementos que se deben tener a la vista al momento de proyectar la gestión corporativa en estos ámbitos, promoviendo una industria más sostenible y coherente con las demandas de las actuales y futuras generaciones.

6. DEUMAN & CEM, 2019. Diagnóstico Inserción de la Mujer en el Sector Energético. Sólo un 23% de los trabajadores del sector son mujeres.

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

8. Tipo de Acciones que considera el Plan Público-Privado Energía +Mujer (05): Estratégicas, Estructurales, Programáticas, Instrumentales y Simbólicas.

La Responsabilidad de la Alta Dirección. Para lograr avances progresivos y sostenibles en el tiempo en materias relativas a diversidad e inclusión⁶, resulta fundamental que las máximas autoridades de las empresas, instituciones y gremios del sector impulsen estos cambios desde el interior de sus organizaciones, permeando de paso a todo el sector energético y su cadena de proveedores. A lo anterior, se suma la relevancia de medir progresos de forma permanente.

El Buen Vecino. El desafío del diálogo social y lograr acuerdos se transforma en un aspecto sustantivo para enfrentar el proceso de Transición Justa⁷, por ello resulta relevante la vinculación con el medio y las comunidades locales donde se emplazan los proyectos energéticos. Procurar oportunidades de desarrollo en nuestros territorios, no hace más que potenciar las iniciativas privadas y fortalecer las alianzas con la sociedad civil, más aún en un contexto de reactivación post pandemia.

Protagonismo de los Adherentes. Son los propios adherentes los que han dado vida al Plan ejecutando voluntariamente las acciones que han comprometido al interior de sus organizaciones⁸, acorde a su propio nivel de ambición. Son ellos quienes seguirán trabajando de forma persistente para elevar su desempeño en estas dimensiones.

Gobernanza del Plan. Resulta imprescindible mantener la labor permanente de coordinación, colaboración y evaluación de la Mesa Público-Privada Energía +Mujer. Esta "Comunidad de Práctica" ha mantenido el foco en instalar procesos y prácticas permanentes, articulando acciones de Asistencia Técnica, promoviendo el debate, y reforzando alianzas para el logro de los objetivos comunes.

Los avances logrados en el 1er año de implementación del Plan Público-Privado Energía +Mujer permiten augurar al 2030, al cumplirse el **5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre "Igualdad de Género"**, prometedores avances en favor de una industria energética más inclusiva.

Pero este desafío es de todos y todas. Nos queda una década por delante para seguir avanzando, y a la vez, sumar a más actores del sector energético a contribuir desde su tribuna.

Aspiramos a que más empresas, instituciones y gremios adhieran a este reto local y global, el que no sólo da respuesta a las actuales demandas sociales y procesos de cambio cultural y generacional, sino que también, promueve una sociedad que provee igualdad de condiciones y oportunidades, y de paso, nos transforma en una industria más competitiva y líder en materia de diversidad e inclusión.

Capítulo 2.

PRÁCTICAS DESTACADAS EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA

EJE I. GESTIÓN ESTRATÉGICA CORPORATIVA



ASOCIACIÓN CHILENA DE ENERGÍAS
RENOVABLES Y ALMACENAMIENTO, ACERA A.G

“Trabajamos con las empresas protagonistas de la transición energética y estamos convencidos de que esa transición tiene que ser con equidad de género”

Chile está atravesando una transición energética sin vuelta atrás para lograr una matriz 100% renovable. En ACERA A.G. agrupamos a las empresas protagonistas de ese proceso, una transición que impulsamos con diversidad e inclusión.

Estamos comprometidos con la equidad de género y con la iniciativa Energía +Mujer. En 2017 adherimos a la Iniciativa Paridad de Género, como también

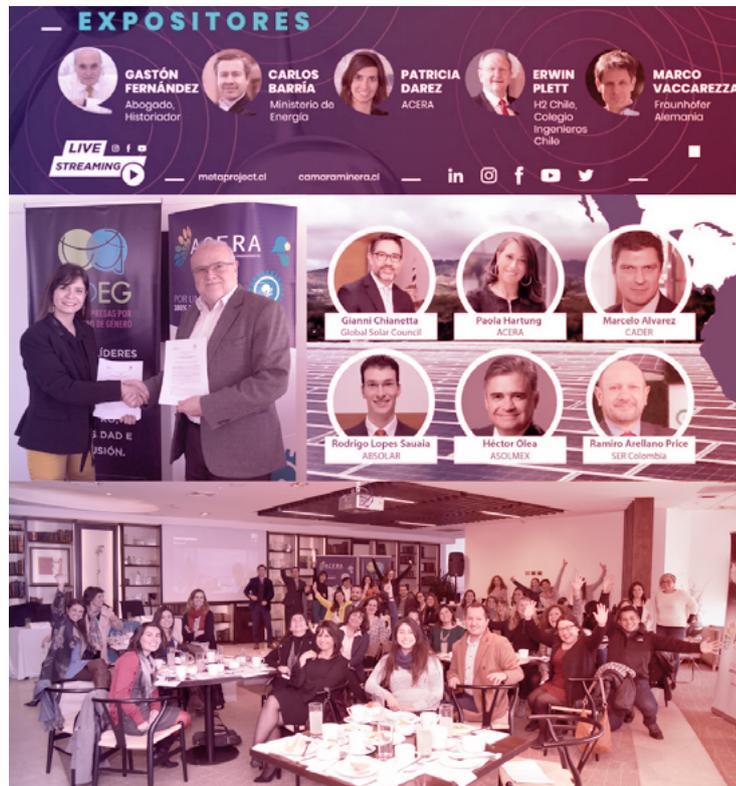
una alianza con la Red por la Equidad de Género – RedEG, para apoyar a nuestras empresas en este proceso. Porque, si bien la industria ha logrado avances en esta materia, las mujeres aún representan sólo un 23% de participación en el sector energía.

Hemos sido parte activa de la Mesa “Energía +Mujer” participando y generando diversas actividades propias sobre este tema, teniendo siempre presente una perspectiva de género. Nuestros eventos son totalmente mixtos, y no participamos en aquellos paneles en los que no participen mujeres.

Implementamos una Política de Inclusión estricta al respecto, lo que nos llevó a modificar nuestros procesos de patrocinio de eventos externos, poniendo como requisito considerar la equidad de género. Hemos hecho trabajo de concientización con las entidades organizadoras, a las que les hemos solicitado que se incluya a mujeres en el programa de la actividad, o hemos propuesto a nuestras voceras como representantes para marcar la diferencia.

Ésta es una invitación que le hacemos al resto de las organizaciones, para que sumemos fuerza, porque un Chile renovable, con un sector diverso e inclusivo, lo construimos entre todos y todas.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3 de este anuario se destacan otras acciones de colaboración realizadas durante 2020 con el apoyo de ACERA A.G.





CERRO DOMINADOR

“Premio C3E en Liderazgo Organizacional para Cerro Dominador”

Según datos del Ministerio de Energía, la participación promedio de mujeres en la industria energética corresponde a un 23%. En este contexto, para Cerro Dominador avanzar hacia una mayor equidad interna en la organización ha sido un desafío que se ha impuesto desde sus inicios y hoy se enorgullecen por contar con una dotación femenina de más de un 47%.

Este y otros indicadores hicieron que la iniciativa internacional C3E (Clean Energy, Education and Empowerment) premiara a Cerro Dominador en el evento “Women in Clean Energy” en el marco del 11° foro del Clean Energy Ministerial (CEM) llevado a cabo en septiembre de 2020, en Arabia Saudita. Esta plataforma congrega a 27 países, que representan el 90% de la energía limpia del mundo, con el objetivo de acelerar la transición energética hacia estas tecnologías.



Durante la ceremonia *on line*, **Fernando González, CEO de Cerro Dominador** agradeció el premio: “El reconocimiento nos halaga porque resume la forma en que hacemos negocios. Tratamos de hacer bien las cosas, de manera diferente, y por eso estamos muy comprometidos con tener una organización justa, con equidad de género”.

Para garantizar esto último, Cerro Dominador adhiere a dos programas. El primero es “Energía +Mujer” del Ministerio de Energía y el segundo es el Programa “Win Win” de las Naciones Unidas. Ambos han servido para identificar brechas e implementar buenas prácticas. La empresa bajo el Programa **“Together We Can”** ha logrado establecer una Agenda de Equidad al interior de la organización con la priorización de iniciativas, creando un Comité de Género para su seguimiento.

Cerro Dominador, su proyecto de Concentración Solar de Potencia (CSP) del mismo nombre, y único en Latinoamérica se ha caracterizado por el rol que han tenido las mujeres en su construcción. “Algo de lo que estamos muy orgullosos es que realizamos en conjunto con nuestros contratistas el **Programa Espejos**, donde nos enfocamos en capacitar y seleccionar mujeres de las comunidades locales para trabajar en la planta”, comenta González. “Aunque somos una compañía pequeña, estamos orgullosos de nuestras acciones en esta línea y este premio representa nuestro esfuerzo para lograrlo”.





COORDINADOR ELÉCTRICO NACIONAL

“La Política de Diversidad e Inclusión ha marcado el rumbo de este desafío”

En el Coordinador Eléctrico Nacional estamos convencidos que los equipos diversos agregan valor a las organizaciones. Es por eso, que lanzamos nuestra **Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género** aprobada por el Consejo Directivo a inicios del año 2020, y que es la base de una serie de avances que han derivado en una mayor y mejor participación femenina en la organización.

Algunas de las iniciativas derivadas de la Política, cuya elaboración fue comprometida en el marco del Plan “Energía +Mujer”, fue la Estrategia de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género que promueve una serie de acciones al interior del Coordinador para ponerlas en práctica, el lanzamiento de una campaña en Redes Sociales denominada “Mujeres con Energía” y la actualización de nuestro Código de Ética, integrando el enfoque de género.

Adicionalmente, el Coordinador adhirió al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 de Naciones Unidas como parte de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, y en esa perspectiva realizamos un Webinar denominado “Los desafíos del ODS 5 en la industria energética”.



Nuestra Política, de esta forma, propició un cambio que nos ha permitido elevar la presencia laboral femenina en el Coordinador y aumentar las mujeres en posiciones de liderazgo, las que hoy representan el **30% de las jefaturas**. A ello se suma, que más del 55% de la fuerza laboral femenina proviene de carreras profesionales o técnicas ligadas a ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas (STEM).

Para su lanzamiento se realizó un acto público que contó con la presencia del Subsecretario de Energía Francisco López; Juan Carlos Olmedo, Presidente del Coordinador; y Claudio Espinoza, consejero del Coordinador, y un conversatorio con la asistencia de Blanca Palumbo, vicepresidenta del Coordinador; María Ximena Rivas, Directora Nacional de SENADIS; Yolanda Pizarro, socia de Lares-HUB; y Marcela Zulantay, coordinadora del Programa Energía +Mujer del Ministerio de Energía.





ENEL

“Una Política de Diversidad e Inclusión que avanza a paso firme”

ENEL está comprometido con un mundo diverso e inclusivo, donde hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades. Sabemos que generar espacios con equidad de género para todas y todos nos ayuda a construir una organización sólida y mejor preparada para enfrentar sus desafíos.

Con ese objetivo, y en el marco del compromiso sectorial del Plan “Energía +Mujer” y de nuestra **Política de Diversidad e Inclusión**, queremos destacar el lanzamiento del **Programa de Liderazgo Femenino ENEL 2020-2021** con la realización de seis encuentros en línea en los que, junto a trabajadores, trabajadoras, y líderes del sector, intercambiamos visiones sobre nuestros avances y el camino que debemos recorrer.

El Programa de Liderazgo Femenino 2020 se inició con un conversatorio sobre Liderazgo y Complementariedad de Género para un desarrollo sostenible, donde se conectaron más de 650 personas. Su objetivo fue poner en diálogo la importancia de visibilizar a mujeres en espacios de toma de poder, el sponsorship interno de la compañía; y especialmente de los hombres como embajadores de género, diversidad e inclusión.



El programa continuó con 4 ediciones del Taller de “Conceptos básicos sobre género, equidad e igualdad y mecanismos para su gestión”, con la participación de 85 trabajadores y trabajadoras, para finalizar su versión 2020 con un conversatorio abierto, en donde participaron más de 600 trabajadores y trabajadoras, para abordar la importancia de derribar los prejuicios y sesgos inconscientes con los que nos encontramos diariamente, los efectos negativos que generan en la cultura corporativa, y el riesgo que representan al perpetuar la discriminación y desigualdad.

Este programa continuará el 2021, con foco en el desarrollo y el talento.

EJE II. AUMENTAR PARTICIPACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES



ACCIONA

“Actuar Hoy para Cambiar el Futuro”

En Acciona desarrollamos culturas diversas e inclusivas, desde nuestros valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades, donde el Enfoque de Género se está incorporando a todas nuestras actividades y proyectos. Por ello, cobra relevancia nuestra participación en el Programa de Energía+ Mujer, a partir del cual desde el 2018 estamos realizando iniciativas que fortalezcan la gestión de género tanto al interior de nuestra organización como en nuestro entorno.

Así surge la **alianza entre Acciona y TREMENDAS**, para formar un programa colaborativo que nos permita ahondar en distintos temas, que son de interés para ambas instituciones, desde una perspectiva de género, y aportando a la medida de “Apoyar la formación de mujeres en las competencias profesionales y técnicas demandadas por el sector energético”.

Se desarrollan los contenidos de un programa conjunto de cinco “Master Class”, virtuales, con foco en alguno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, transversalizando la perspectiva de género, donde las y los mentores serán expertos de Acciona y diseñadas para grupos de 25 a 30 niñas, jóvenes y adolescentes de TREMENDAS.

El objetivo de cada “Master Class” es que las niñas asistentes, a través de la información compartida con el mentor de ACCIONA, puedan debatir sobre cómo

ven en el año 2030 la problemática planteada en cada Taller; y cada clase y proceso será registrado de manera audiovisual, para desarrollar una cápsula de video de 3 minutos de duración, el que será difundido por ACCIONA y TREMENDAS en distintos canales de comunicación para llegar a la mayor cantidad de personas con este mensaje. El video incluirá la participación de "Expertas Ciudadanas", seleccionadas por TREMENDAS, quienes darán su visión respecto de la problemática resuelta.

Con esta iniciativa buscamos que más niñas se interesen por temáticas sostenibles, energéticas y de género, y vean opciones profesionales en el rubro de las energías renovables.





AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA

“Promoción y acción para una mayor participación de la mujer en el sector energético”

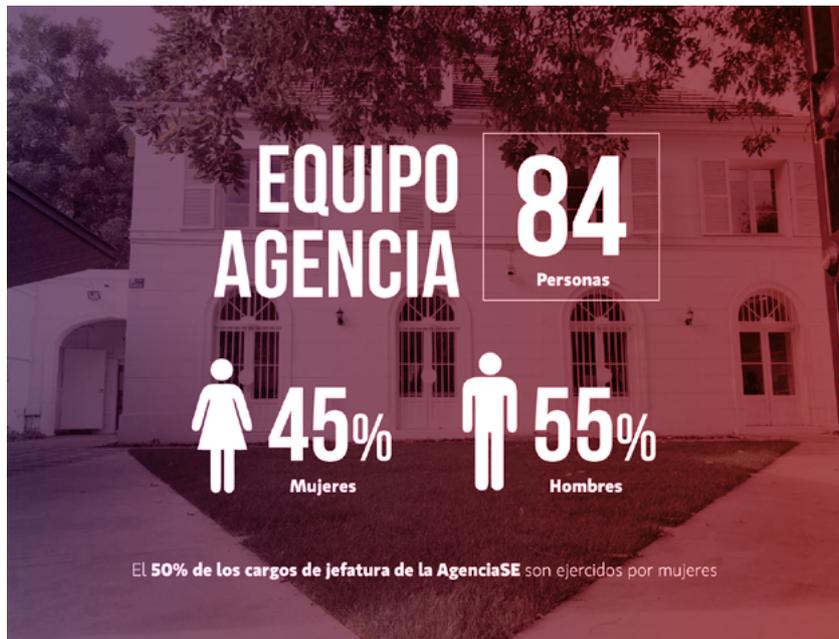
Desde la **Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE)** se han hecho esfuerzos sostenidos por promover la participación de la mujer en el sector energético. Y, al mismo tiempo, dentro de la organización, se realizan acciones concretas en este sentido.

Actualmente, el **45% del equipo de la AgenciaSE** corresponde a mujeres, las que son profesionales del ámbito de la ingeniería de diversas especialidades, profesionales de las ciencias sociales, del ámbito jurídico, de las comunicaciones y del ámbito de administración y gestión, entre otras, y el **50% de jefaturas son ejercidas por mujeres**.

Para dar mayor acceso a las mujeres a las actividades del sector, la AgenciaSE dispone desde 2018 de descuentos especiales en sus instancias de capacitación; de manera piloto se incorporaron por primera vez criterios de género en una reciente licitación con recursos de Euroclima+ de la Unión Europea; nuestros eventos de difusión se estructuran con equilibrio de género en paneles, expositores y en la moderación; y ha sido fundamental nuestra participación en la Mesa Energía +Mujer.



En 2019 la AgenciaSE sumó a su primera representante, nuestra subdirectora, **Mariana Pavón**, al Programa Woman in Energy (by WEC Chile & DELOITTE) y en 2020 sumó a dos representantes más: **Rosa Riquelme**, Jefa de Línea y **Piia Nummela**, profesional de Educación y Capacitación en nuestro equipo. Junto a Anesco Chile A.G. y MIE-UC, la AgenciaSE realizó la **Segunda Feria Energía +Mujer** en formato virtual en dos jornadas de 9 horas de transmisión continua, logrando una alta participación de mujeres de diversos lugares de Chile y el extranjero, y en cuyo desarrollo sumó a prácticamente todo el ecosistema energético del país. Finalmente, al cierre de 2020 se estableció un acuerdo de colaboración con las embajadoras chilenas del **Clean Energy Education and Empowerment (C3E)** del Clean Energy Ministerial (CEM), para llevar a cabo un ciclo de charlas sobre recuperación sostenible, talento y mujer, cuyo primer encuentro se programó y se realizó en enero de 2021.





ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA - ANESCO CHILE A.G.

“Trabajamos por un futuro más sostenible, diverso e inclusivo”

Desde sus inicios en 2007, **ANESCO Chile A.G.**, entre otros, ha difundido la eficiencia energética a través de la exposición de casos exitosos alcanzados por sus socios, la incorporación de la gestión de la energía como parte de la administración de los edificios privados y públicos, y la introducción de los contratos por desempeño energético e impulsar el modelo ESCO en Chile.

Su **Directorio** está compuesto por un equipo mixto y diverso, y **Mónica Gazmuri**, su Gerenta General, ostenta ese cargo desde el año 2011. Una serie de empresas socias de ANESCO A.G. forman parte del Plan “Energía +Mujer” debido al impulso que como gremio han otorgado a la relevancia de promover una industria más diversas e inclusiva.



[INICIO](#) [ACERCA](#) [SOCIOS](#) [CASOS](#) [MEMBRESÍA](#) [EFICIENCIA ENERGÉTICA](#) [NOTICIAS](#) [CONTACTO](#)

NOTICIAS



Segunda feria Energía +Mujer se realizará el 10 y 11 de noviembre en versión virtual

Web: www.ferialaboralenergiamujer.cl La Feria Energía + Mujer nació en 2019 y fue una instancia inédita del sector de Energía. Buscaba acercar a empresas y gremios con el mercado y especialmente con la mujer, haciendo ver el potencial de desarrollo y su compromiso de inclusión. Este año, en medio de la crisis sanitaria y económica que vive el país, los organizadores decidimos continuarla y darle un sello distinto: apoyar a las mujeres y familias que han pasado por el confinamiento, acompañando y [...]

Posted By [staff](#)
Category: [noticias](#)
Comments: [Comments Off](#)

SEGUIR LEYENDO

Buscar:

Buscar

ENTRADAS RECIENTES

Evento: "COSOC Abierto" 14 de enero
diciembre 28, 2020

AgenciaSE y Anesco Chile A.G. lanzan campaña de difusión de Sistemas de Gestión de Energía
diciembre 11, 2020

Finalizó con éxito la 2ª Feria Energía +Mujer
noviembre 24, 2020

Como colectivo han destinado una serie de recursos, tanto humanos como materiales, para apoyar este desafío de actualidad y de futuro de la industria de la eficiencia energética, y es por ello que han considerado en su planificación anual el despliegue de una serie de acciones tributarias al Plan “Energía +Mujer”.

Dentro de ellas **destacan la organización de las dos versiones de la Feria “Energía +Mujer”**, junto con la Agencia de Eficiencia Energética y el Programa de Magíster de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile (MiE-UC), **sumando a todo el sector energético**. Además, poseen una línea formativa, donde la capacitación a mujeres en estas materias es relevante, e impulsan el liderazgo femenino en toda la cadena de valor relacionada con el mercado de la frecuencia energética.



COLBŪN

“Tres años intencionando la reducción de las brechas de género”

Hace tres años Colbún viene promoviendo a nivel interno y de manera intencionada una Agenda de Equidad de Género con el objetivo de reducir sus brechas en esta materia. Luego que a fines de 2017 la Compañía adhiriera a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile) impulsada por el World Economic Forum y el Banco Interamericano de Desarrollo, en 2018 se hizo un diagnóstico interno para definir con más precisión dónde estaban las principales brechas. En 2019, Colbún adhirió al Plan Energía +Mujer del Ministerio de Energía y al Club del 30%, incorporándose también al programa Target Gender Equality de Pacto Global en 2020.

Actualmente implementamos un Plan de Acción de corto y mediano plazo, con metas e indicadores (KPI) para medir su avance, todo lo cual fue actualizado el año 2020. Los focos de trabajo son:

Dotación general: la compañía ha estado generando medidas transversales de socialización para trabajar sesgos culturales dentro de la empresa, con el objetivo de que en 2025 un 25% de la dotación total de Colbún sean mujeres. En 2018 esa cifra era 18%, en 2019 fue de 19% y en 2020 llegó a 20%.



Áreas Masculinizadas: el objetivo es elevar el porcentaje de mujeres contratadas en áreas y funciones masculinizadas. En 2018 el porcentaje de contratación fue 18%, en 2019 subió a 22%, y en 2020 superó el 30%, gracias a la implementación de ternas y a procesos de selección inclusivos.

Cargos de Liderazgo: apunta a aumentar la presencia de mujeres en cargos de jefatura y alta gerencia, tomando como línea de base el 14% en 2018.

Brecha Salarial: busca lograr equidad en las remuneraciones de cargos comparables (metodología GRI). Los indicadores asociados muestran un avance positivo: en 2018 era 6,4% y en 2019 bajó a 2,4%.

Somos una de las empresas IPSA con mayor presencia de mujeres en su directorio (3 mujeres de un total de 9 directores). La Mesa de Género establecida en 2018 ha definido, entre otras acciones, políticas de selección, talleres de trato inclusivo, y programas de liderazgo, mentorías y capacitación para fortalecer las capacidades de mujeres y que puedan desempeñarse en toda nuestra cadena de valor.





CWEEL CHILE

“Actores No Gubernamentales movilizados por sumar a más mujeres en energía”

El “Consejo para Mujeres Líderes en Energía y Medio Ambiente” (**CWEEL**) es una división de la Asociación de Ingenieros de Energía de Estados Unidos (**AEE**, por sus siglas en inglés), que respalda la labor de las mujeres promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de capacidades y su inserción. Esta red de personas del sector, involucradas con la sostenibilidad y la diversidad, es voluntaria y ad honorem.

El capítulo **CWEEL Chile** ha sido un activo espacio para que hombres y mujeres promuevan diversas acciones, tanto desde el sector público como privado en la industria energética y medio ambiental, con enfoque de género. En 2020 se realizaron un sinnúmero de actividades de alcance nacional e internacional, donde destaca la organización –junto al Centro de Energías de la Universidad de Chile y el capítulo AEE Chile– del “**1er Curso de Hidrógeno dictado 100% por Mujeres**”, el que fue de carácter abierto y gratuito.

Aparte de tratar contenidos reglamentarios y técnicos sobre el mercado del hidrógeno, se dio visibilidad a destacadas profesionales en este ámbito que-



nes pusieron en valor públicamente sus avances, logros y trabajos que desarrollan en materia de hidrógeno, promoviendo el interés de más mujeres para sumarlas a este ámbito (detalles del Curso se pueden revisar en: Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3).

Este hito concluyó tras 4 clases, contó con más de 600 personas interesadas, de los cuales 300 obtuvieron cupos, logrando capacitar a 120 mujeres y 180 hombres, provenientes de 9 países.

Adicionalmente, en 2020 **AEE Chile** obtuvo, junto con Jordania, el **1er Lugar** como mejor Capítulo del mundo en el "**CWEEL Champion Awards**" (en los 43 años de existencia de la AEE, esta es la primera vez que este premio llega a Sudamérica). Además, la categoría de **Premio Individual**, también lo obtuvo Chile, recibiendo el merecido galardón la Fundadora y Presidenta de CWEEL Chile, **Romina Cid Moris**, activa promotora en la inserción de más mujeres al sector energético.





GRUPO ENERGY LANCUYEN

“Los equipos mixtos logran mejores resultados: un 57% de dotación laboral en Grupo Energy Lancuyen son mujeres”

A pesar de la dramática situación que hoy en día enfrentamos en Chile y que lamentablemente nos ha perjudicado, generando una disminución en el retorno de mujeres en el mercado laboral no obstante a lo anterior **Grupo Energy Lancuyen** (GEL) ha ido incrementando la participación femenina dentro de todas sus áreas.

Chile ha establecido una Política Energética clara para el 2050 consistente en que el 70% de toda la generación eléctrica tiene que ser con base en energía renovable. Con este anhelo en frente nace GEL, empresa dedicada al desarrollo de energía renovable no convencionales, considerado la localización de



emplazamientos, negociación con los propietarios, ingeniería básica y estudios de prefactibilidad, la gestión de permisos, licencia y autorizaciones necesarias para la tramitación del proyecto hasta el momento en que se puede empezar a construir ("Ready to build"). En todos esos ámbitos es posible y nos resulta fundamental la inserción de más mujeres.

De esta forma, GEL cuenta con diversas áreas de trabajo tales como eléctrica, ambiental, legal, terreno y H2, en donde las mujeres han tomado un rol protagónico aportando expertiz técnica para nutrir a los equipos multidisciplinarios integrados por ingenieras ambiental, civil químico, comercial, administración de empresa, en recursos naturales, abogadas, geógrafas y la lista sigue sumando cada día más, con la finalidad de mantener e incrementar estas cifras en nuestra dotación laboral.

RWE

RWE RENEWABLES CHILE SPA

“Apostando por los nuevos talentos femeninos”

RWE Renewables es una de las principales empresas de energía renovable en el mundo que en 2019 arribó a Chile y se encuentra en pleno despliegue de su gestión corporativa. Desde sus inicios ha considerado la relevancia de conformar equipos mixtos, y en tal sentido, en 2020 ha adherido al Plan “Energía +Mujer” con el ánimo de aportar al desarrollo de una industria más inclusiva y diversa.

Entre sus acciones destacadas, consignan que han puesto en valor su foco en la atracción de nuevos talentos femeninos, contando en la actualidad con un equipo totalmente paritario, y es por ello que a partir de su participación en la 2da Feria “Energía +Mujer” 2020 dieron curso al reclutamiento de **Pía Contreras Guerrero**, alumna de Ing. Civil Eléctrica, como la **Primera Estudiante en Práctica de RWE** desde su llegada al país. Esta es una potente señal sobre el estilo y dinámica de trabajo que esta empresa, filial alemana, pretende establecer en Chile.

Cabe agregar que en 2020, a partir de la iniciativa internacional denominada C3E (Clean Energy Education and Empowerment), derivada del CEM¹ (Clean Energy Ministerial), se realizó un proceso de selección de **Embajadoras C3E de Chile**, encargadas de difundir y promover la equidad de género en el sector de energías limpias durante un periodo de dos años dentro del país, apoyadas por Woman in Renewable Energy (WiRE), y una de las elegidas por un selecto panel internacional fue **Loreto Rivera, Stakeholders Manager en RWE Renewables Chile SpA** (más detalle sobre esta iniciativa en: Parte 1. Sector Energía. Capítulo 3).

1. Iniciativa que congrega a 27 países y de la cual Chile forma parte, que representan el 90% de la energía limpia del mundo, con el objetivo de acelerar la transición energética hacia estas tecnologías.





WORLD ENERGY COUNCIL - WEC CHILE

“2da versión del Programa Women in Energy: más liderazgos femeninos en energía”

World Energy Council - WEC Chile, con el apoyo de Deloitte, dio inicio en mayo de 2020 a la segunda versión del programa de liderazgo femenino **“Women in Energy | WEC Chile”**, integrada por 26 mujeres, que representan a distintos sectores de la energía, con diversos conocimientos técnicos y experiencias para contribuir al debate energético y proponer soluciones innovadoras en el sector.

Es indispensable formar en habilidades de liderazgo y potenciar con una sólida red de conexiones a las generaciones de mujeres que a futuro podrán llegar a ser parte de las planas ejecutivas. El propósito del programa es integrar a jóvenes profesionales a una red de líderes, generando habilidades y conocimientos que les permitan abrirse a mayores y mejores oportunidades en el sector energía.

La duración del programa es anual, incluye sesiones para potenciar sus habilidades en liderazgo, actividades de networking, visibilización y conexión con otros representantes de la industria.



► CONSTANZA PIZARRO
Vicepresidenta WEC CHILE



Adicionalmente, en 2020 se sumaron de manera quincenal encuentros de acompañamiento laboral, sumando 61 actividades en total. Después de haber integrado la red durante un año, voluntariamente se convierten en **Embajadoras del Programa** con el fin de generar una colaboración activa donde ellas mismas puedan apoyar a las nuevas generaciones, consolidando así el propósito de este programa.

Dando respuesta a la incorporación de más mujeres en los espacios de decisión, el propio Directorio de WEC Chile eligió en 2020 a su **Primera Vicepresidenta** para el actual período. Casi por unanimidad de los miembros se determinó que **Constanza Pizarro Prieto**, Directora de Comunicaciones de Generadoras de Chile A.G. y miembro del board del Capítulo local de WEC Chile ocupara dicho puesto.

EJE III. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES



CELEO CHILE

"En Celeo promovemos un ambiente social basado en relaciones éticas, transparentes, inclusivas y de largo plazo"

En Celeo Chile fomentamos el desarrollo de relaciones basadas en la igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas, y nuestro compromiso es trabajar para lograr una mayor participación e inserción laboral de las mujeres en el sector de energía.

Como parte del Programa Energía +Mujer en el año 2020 destacamos por su labor y trayectoria a nuestra colega **Frاندimar Belisario**, y en el marco de la Política Corporativa de Reclutamiento y Selección aseguramos la realización de procesos transparentes y equitativos, promoviendo -además- la búsqueda proactiva de candidatas mujeres. Asimismo, frente a igualdad en un proceso entre un candidato hombre y una mujer se privilegió la contratación de esta última.

En esta perspectiva, Celeo Chile se comprometió de cara a los próximos años en **augmentar a un 30% su dotación femenina**, compromiso enmarcado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5.5), de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas como parte de nuestra "Estrategia de Sostenibilidad". Los resultados a la fecha son elocuentes: aumentamos a un 22% la dotación femenina en el año 2020.

En la conmemoración del Día de la Mujer participamos con nuestros colaboradores en un "Taller de Posicionamiento Laboral" enfocado en: autocono-

cimiento, sesgos inconscientes, visibilidad y networking profesional, dictado por Blanca Rodríguez, Coach Ejecutiva. Durante el año realizamos campañas comunicacionales internas de sensibilización en contra de todas las violencias de género, y en pandemia, parte de los colaboradores que comparten roles de cuidado ajustaron sus jornadas laborales a semipresenciales para compatibilizar vida laboral y familiar, sin distinción de género.



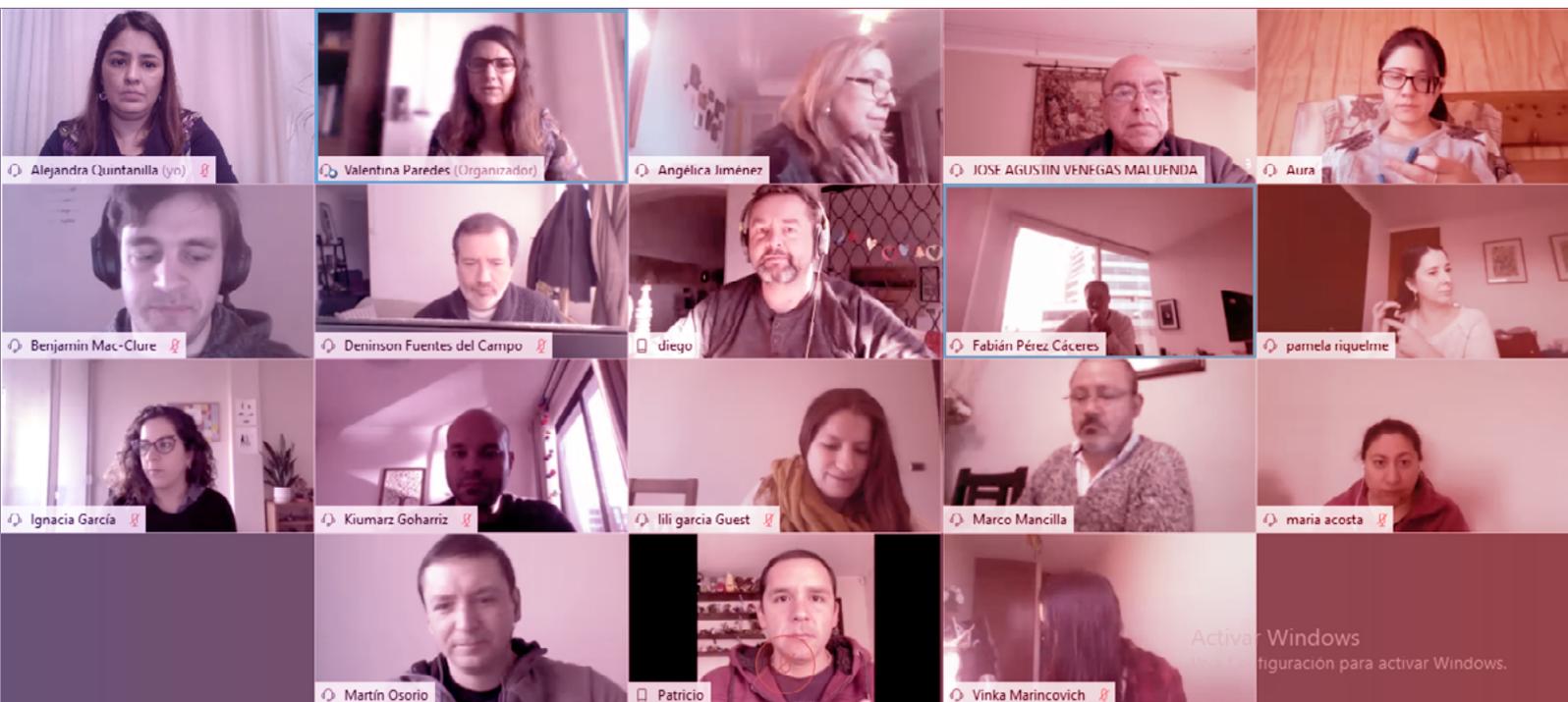


COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA (CNE)

“Hacia la Equidad de Género e Inclusión como pilares de nuestra organización”

Para generar los cambios en equidad de género e inclusión, nuestro eje inicial ha sido el conocimiento y la capacitación de nuestros equipos sobre estas temáticas. Para ello, el Secretario Ejecutivo de la **Comisión Nacional de Energía (CNE)**, **José Venegas**, junto al **Equipo Directivo** y los integrantes del **Comité de Género** de la institución fueron los primeros en participar en el año 2020 en el curso “Brechas de Género en la Administración Pública”, impartido por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Participaron los jefes de los Departamentos Eléctrico, Jurídico, de Regulación Económica, de Hidrocarburos, de Administración y Finanzas, de Gestión y Desarrollo de Personas y de Información, Estadísticas y Participación Ciudadana. También asistieron los integrantes del Comité de Género de la CNE y los encargados de las Unidades de Gestión, de Auditoría y de Comunicaciones de la institución.





Entre otros aspectos, el curso permitió visualizar y revisar las distintas esferas en que se pueden presentar brechas de género, y entregó las herramientas básicas para realizar un adecuado diagnóstico y adoptar medidas en esta materia.

El curso estuvo conformado por cuatro módulos, referidos a “Descripción de brechas en los distintos ámbitos y sus determinantes”, “Importancia de la cuantificación”, “Análisis de Datos” y el desarrollo de taller práctico para posibles soluciones.

La **Comisión Nacional de Energía** forma parte de la Mesa “Energía +Mujer” impulsada por el Ministerio de Energía a la que adhieren 63 instituciones públicas y privadas, y llevamos adelante las acciones comprometidas en el Plan Público Privado Energía +Mujer 2019-2022, que -entre otras medidas- incluyó esta capacitación. Esta actividad es el primer paso de otras acciones planificadas para afianzar un cambio cultural progresivo al interior de nuestra organización.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3, se destacan otras acciones CNE realizadas durante 2020.



EMPRESAS ELÉCTRICAS A.G.

“Formando profesionales involucrados con la diversidad y la inclusión”

Durante el 2020, por primera vez desde su creación en el 2014, el Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación que la Fundación de Empresas Eléctricas realiza anualmente, incluyó una clase sobre “Energía, Diversidad e Inclusión”, dictado por Marcela Zulantay, coordinadora del Programa Energía +Mujer del Ministerio de Energía.

Este Diplomado, que cuenta con siete versiones, es completamente gratuito y reúne a cerca de 30 profesionales que se desempeñan en el sector energético eléctrico, público o privado, que buscan adquirir o mejorar su nivel de formación teórica y práctica, y que les permita desenvolverse con comodidad en diversas áreas relacionadas con el sector energético.

La clase de “Energía, Diversidad e Inclusión” incluye contenidos sobre marco normativo y experiencia internacional e nacional, así como la situación a nivel nacional y sectorial de energía. En la misma se analizan los estudios de género del Ministerio de Energía, las acciones del Plan Energía +Mujer y la estrategia público-privada en género y diversidad.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3 de este anuario se destacan otras acciones de colaboración realizadas durante 2020 con el apoyo de Empresas Eléctricas A.G.



EJE IV. PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO



ASGREEN

“En Primera Persona: movilizando los liderazgos femeninos en el sector energético”

El sector de la eficiencia energética ofrece un sinnúmero de oportunidades a las mujeres, como técnicas, profesionales, emprendedoras, y en una diversidad de roles. ASGREEN es una empresa de este ámbito y está liderada por una mujer, lo que supone un ejemplo que motiva para que muchos más talentos femeninos puedan sumarse a esta cadena de valor. Dando cuenta en primera persona sobre cómo las mujeres se pueden desarrollar en este rubro, procurando de paso un desarrollo sostenible para el país, su fundadora y actual **Directora Ejecutiva**, la Ing. Civil Química, **María Luisa Lozano** participó activamente en la 2da Feria “Energía +Mujer” 2020, contando su experiencia de emprender en el sector energético y animando a más mujeres a atreverse, resaltando el gran aporte que ellas realizan al sector.

María Luisa, quien tiene más de 15 años de experiencia en el sector, ha sido una permanente promotora de la inclusión de más mujeres en la industria energética participando de diversas instancias y debates en torno a este desafío colectivo, siendo además mentora en WoomUp, una plataforma de networking y mentorías para mujeres profesionales y líderes de negocios en Latinoamérica.

ASGREEN desarrolla una serie de acciones al interior de su organización para potenciar un ambiente laboral sin brechas ni barreras de género, como su Política de No Discriminación.

energía+mujer

**EMPRESAS DE MUJERES
EN EL SECTOR ENERGÍA Y LA SOSTENIBILIDAD**

— SEGUNDA FERIA —

10 NOVIEMBRE

15:00 a 15:45 hrs

www.ferialaboralenergiamujer.cl

ANDREA IRARRÁZAVAL
Empresaria y CEO
CarbonDioCapture

CONSTANZA LEVICAN
CEO Suncast

WALDO LOBOS
Director General
Codexverde
"Moderador"

MARÍA ISABEL GONZÁLEZ
Gerente General
Energética S.A.

MARÍA LUISA LOZANO
Directora Ejecutiva
ASGREEN Ingeniería
Sustentable



COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR

“Más mujeres en las ciencias
en beneficio de la humanidad”

En el marco del Día Internacional de la Mujer 2020, y como una acción simbólica que habla del compromiso por avanzar en igualdad de género, la Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN) homenajeó a tres grandes figuras femeninas, reconocidas mundialmente por su aporte a la física y química nuclear. Se trata de **Marie Curie, Lisa Meitner y María Goeppert-Mayer**, cuyos nombres hoy están plasmados en tres salas de reuniones del Centro de Estudios Nucleares La Reina.

Durante una significativa ceremonia, el **Director Ejecutivo de la Comisión, Dr. Jaime Salas Kurte**, compartió con las funcionarias y funcionarios los compromisos institucionales que se desarrollan bajo la Agenda de Género Institucional, y que contempla acciones estratégicas, estructurales y simbólicas.

Las nuevas salas, ubicadas en la biblioteca tienen el nombre de mujeres que, aunque en su momento, se vieron eclipsadas por figuras masculinas, lograron





obtener reconocimiento por su aporte a la ciencia mundial y abrir las fronteras del conocimiento en una época en la que ello era impensable.

Marie Curie, pionera y descubridora de la radioactividad, fue la primera mujer en recibir un Premio Nobel, y la primera persona en obtener dos de estos importantes galardones en distintas especialidades: Física (1903) y Química (1911). María Goeppert-Mayer, quien propuso el modelo de capas nucleares, fue la tercera mujer galardonada con el Premio Nobel de Física, después de Irene Curie, hija de Marie y Pierre Curie. Lisa Meitner, descubridora de la fisión nuclear, fue la primera mujer en Alemania en lograr el puesto de profesora titular de Física en la Universidad de Berlín, la primera investigadora en integrar la Academia Austríaca de Ciencias y, además, cuenta con el gran mérito de tener un elemento en la tabla periódica en su honor: el Meitnerio.

En el apartado “Servicios Relacionados” de este Anuario se destacan algunas acciones 2020 que la CCHEN ha desarrollado para sumar a más talentos femeninos al sector energético y de las ciencias.



GIZ

“Red de Mujeres profesionales Women in Green Hydrogen”

El hidrógeno domina el debate energético mundial y promete un interesante futuro para países como Chile, que tienen un gran potencial de energías renovables. En el debate público se discute sobre Power-to-X, las aplicaciones del hidrógeno verde y las tecnologías de punta, pero aún faltan voces femeninas. Por esto, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (**GIZ**) lanzó en noviembre 2020 la **Red de Mujeres profesionales Women in Green Hydrogen** (www.women-in-green-hydrogen.net)

Desde una idea inicial de crear un grupo de LinkedIn se convirtió en poco tiempo en una red profesional internacional. Esencialmente se diseñó e implementó una plataforma para conectar, empoderar expertas y fomentar el intercambio de conocimientos y oportunidades profesionales, proyectos de tutoría y los eventos de networking.

La diversidad de nuevas ideas es esencial para este sector energético que se nutre de la innovación, donde las mujeres profesionales también tienen voz y voto. GIZ adhirió al Plan “Energía +Mujer” en 2019, y a la fecha ha participado y colaborado en una serie de actividades tendientes a fortalecer el protagonismo y el rol de las mujeres en el sector energético.





GRUPO IMELSA

“Las Mujeres Sí Pueden”

Grupo IMELSA es una empresa de energía que, entre otros temas, aborda el desarrollo de proyectos de generación, suministro de energía, electromovilidad y la economía circular, y hoy cuenta con tres mujeres en sus gerencias principales, siendo una de ellas la **Gerente General, la Ing. Comercial Rosa María Villagra**, quien a partir del manifiesto apoyo del Directorio del Grupo, ha desplegado un importante rol como líder de una compañía que busca aportar con soluciones innovadoras al crecimiento energético del país.

No sólo han promovido la innovación y el desarrollo comercial de Grupo IMELSA, sino que el cuidado de sus colaboradores y una estrategia flexible y adaptable que ha sido reconocida a nivel nacional los últimos tres años con el Premio a las Mejores Empresas Chilenas y en los últimos dos años con el Premio Internacional Empresa Saludable. En el año 2020 se logró la participación de mujeres en todos los Comités del Grupo IMELSA (Innovación, Bienestar, Ciberseguridad, Crisis y Paritario), procurando abrirles espacios de decisión en todos esos ámbitos.

Esta empresa adhirió al Plan “Energía +Mujer” en 2020, y al alero de su **Política Diversidad e Inclusión** (que impacta tanto en las oficinas como en faena y obras), han fortalecido procesos internos relativos a Reclutamiento, Selección y Contratación, fomentando oportunidades laborales igualitarias y desarrollo de las colaboradoras en proyectos transversales de la organización.

“Las mujeres tenemos mucho por aportar en el mercado energético, pero para eso tenemos que **creernos más** el cuento. No tener miedo a tomar **cargos de gran responsabilidad**, porque somos igual de competentes. **Tenemos talento** para unificar ideas y equipos, logrando que los colaboradores de una empresa se sientan parte de una **gran familia** con un propósito compartido”

ROSA MARÍA VILLAGRA
GERENTE GENERAL
GRUPO IMELSA



TRANSELEC

“Sumando energías y fortaleciendo el trabajo en red”

En Transelec establecimos nuestro compromiso con la diversidad el 2015, reforzado posteriormente mediante el **“Programa de Diversidad, Sumando Energías”**. Tenemos la convicción de que la diversidad es y debe ser un pilar al centro de nuestra gestión, por lo cual nos hemos preocupado por relevar su valor, implementando una serie de iniciativas que nos enorgullecen como institución, y que nos han ayudado a seguir contribuyendo al crecimiento de talento en espacios de respeto.

De lo realizado en 2020 queremos destacar el lanzamiento de la **“Red de Mujeres Transelec”**, espacio que surgió para unir y dar mayor visibilidad a las necesidades de las mujeres colaboradoras de nuestra organización, convirtiéndose en una instancia de orientación a la reflexión y a la acción. Esta Red cuenta con un Comité que fue escogido por votación de las participantes de la red, el cual se reúne periódicamente para analizar temas de interés en materia de género.

Asimismo, implementamos el **“Programa de Sesgos Inconscientes”**, el cual constituye una invitación a generar consciencia respecto al impacto de los



sesgos de género en nuestras conductas, decisiones e interacciones con el entorno. En el marco de esta iniciativa, se desarrollaron espacios de coaching inclusivo y ciclos de charlas orientados al reconocimiento de estos sesgos.

Estamos conscientes que el enfoque de género debe incorporarse y permear en la gestión de personas, así como los vínculos a todo nivel organizacional. Dado lo anterior, queremos seguir trabajando por tener mayor consciencia de nuestros sesgos. Actualmente, queremos disminuir aquellas barreras que limitan la incorporación de mujeres a nuestra Compañía, integrando la perspectiva de género a nuestros anuncios de empleo y actualizando nuestros Descriptores de Cargo, erradicando el lenguaje sexista para favorecer la incorporación de mujeres a nuestra Compañía.

Finalmente, queremos resaltar el valor del trabajo multigeneracional y su incidencia sobre el desarrollo del talento femenino. Por esta razón, en Transelec estamos impulsando la primera versión de nuestro **"Programa de Mentorías"**, en el cual tendremos un grupo de mentores/as y de profesionales guiadas para integrar herramientas que impulsen su crecimiento en nuestra Organización.



RED PACTO GLOBAL CHILE

“Cada año renovamos nuestro compromiso con la igualdad de género en el mundo laboral”

No es posible pensar en un desarrollo sostenible sin trabajar por el logro de la equidad de género. A partir de esta premisa **Red Pacto Global Chile** realizó en 2020 una serie de acciones en esa perspectiva.

Destaca el inicio del **Programa Target Gender Equality (TGE)**, diseñado desde su casa matriz en Nueva York. El TGE tiene como finalidad principal acelerar la representación y el liderazgo de las mujeres en las empresas, a través del establecimiento de objetivos ambiciosos en esta materia, a todos los niveles de la organización, a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y el diálogo con grupos de interés.

Otra actividad destacada fue el ciclo de cinco webinars que profundizaron en herramientas para avanzar en los diferentes desafíos que las empresas enfrentan al abordar sus estrategias con un enfoque de género. El ciclo “Herramientas de Igualdad de Género”, entregó a las empresas un panorama completo para abordar el aporte del sector privado al cumplimiento del ODS 5, sobre “Igualdad de Género”.



- “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio” (Roxana Martinelli, coordinadora del programa Win-Win de ONU Mujeres).
- “Sello de Igualdad de Género del PNUD” (Elizabeth Guerrero, coordinadora de género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD Chile).
- “Sello Iguala-Conciliación” (Lesly Meyer Guzmán, coordinadora nacional del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG).
- “Mujeres en Alta Dirección” (Francisca Valdés, directora ejecutiva de Mujeres Empresarias).
- “Proyecto Mujer, empresa y derecho” (Virginia Brandon, representante residente, Banco Mundial en Chile e Isabel Santagostino, especialista en Desarrollo del Sector Privado, Banco Mundial).

EJE V. IGUALDAD DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES



LATIN AMERICA POWER

“La equidad de género es también un imperativo de justicia”

Uno de nuestros pilares como compañía, tiene relación con personas y cultura, donde se busca **reconocer que el trabajo de cada persona es importante** y esto es independiente de su género o cualquier otro tipo de sesgo que se pueda tener.

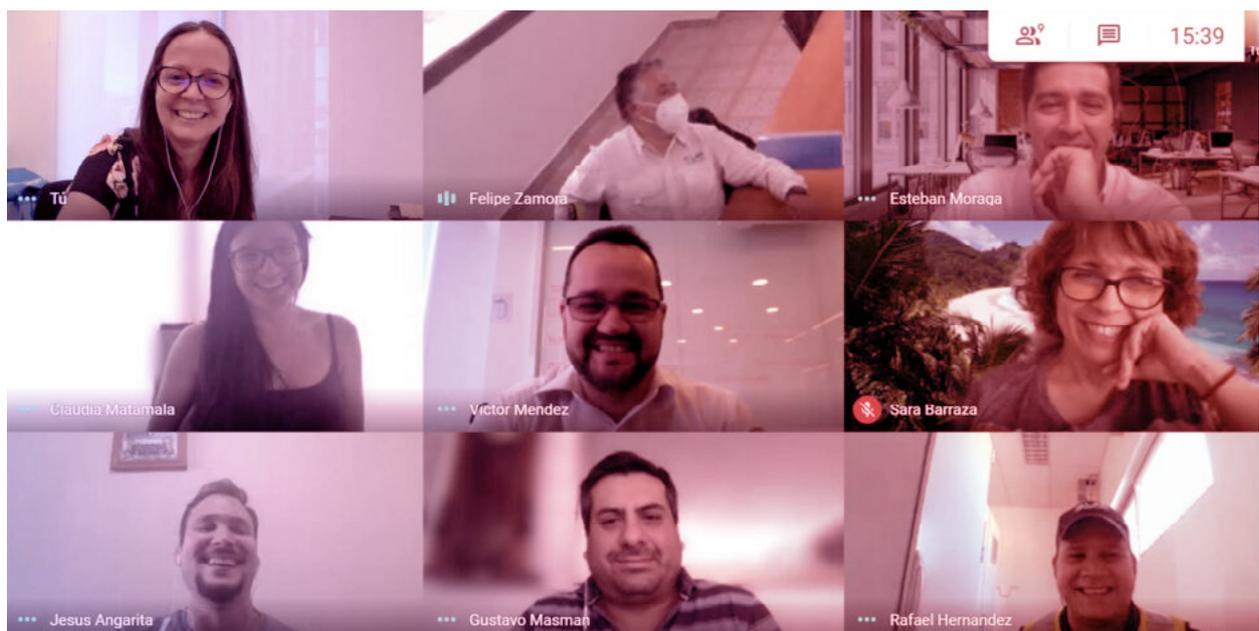
Preocupándonos de tener lo anterior como línea de trabajo y buscando la igualdad de condiciones para todo aquel que forme parte de **LATIN AMERICA POWER**, es que hemos trabajado en mantener actualizadas nuestras descripciones de cargo y trabajar el tema de las compensaciones utilizando **metodología HAY**.

Esta metodología se basa en hacer una descripción de los diferentes **puestos de trabajo en base a las competencias requeridas para el cargo**, capacidades que se requieren para resolver problemas y el nivel de responsabilidad que se requieren para desempeñar el rol, teniendo siempre de base que sean conceptos medibles y que se evalúe el rol que se requiere y no a la persona que ocupa el cargo.

Toda la información que surge de la descripción y evaluación de puestos se usa de base para realizar el **análisis de las remuneraciones**, pudiendo compararse

nos con el mercado en que nos desempeñamos. Esto busca siempre mantener una equidad interna entre los trabajadores y competitividad externa, de manera objetiva y dejando de lado los sesgos de género o cualquier otro.

Trabajamos en diversos ámbitos a nivel organizacional, como en la capacitación sobre tratamiento de sesgos de género, derechos fundamentales, buen trato, corresponsabilidad, y una de las buenas prácticas que destacamos en materia de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, es que hemos implementado **jornada de verano e invierno para todos los cargos**, teniendo jornada reducida los días viernes y/o facilitando el trabajo remoto cuando corresponde.



EJE VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



ATLAS RENEWABLE ENERGY

“Fomentando la equidad de género y la corresponsabilidad parental en el sector energético chileno”

Movilizados por una profunda convicción por la diversidad y la equidad de género, **Atlas Renewable Energy** se ha preocupado, desde su creación en 2017, por desarrollar una política inclusiva proactiva, formulando procesos de recursos humanos innovadores. Los resultados son clarísimos: **la compañía partió con un 11% de representatividad femenina y hoy, tan sólo 3 años después, ha llegado a un 38%, contabilizando todas sus operaciones en Latinoamérica.**

La hoja de ruta incluye la implementación de diversos beneficios para proteger la empleabilidad femenina y facilitar la corresponsabilidad parental de ambos géneros, por ejemplo, favoreciendo la reinserción de las mujeres luego de sus períodos de maternidad, o extendiendo el permiso parental masculino más allá de lo que establece la legislación, manteniendo en ambos casos el salario completo.

Este año se implementó en Chile, y en el resto de las oficinas de Latinoamérica, un nuevo beneficio de apoyo a la maternidad y la paternidad: un **subsidio mensual para padres con hijos de hasta 3 años**, cuyo objetivo es potenciar y facilitar el retorno al trabajo luego del post natal, tanto para colaboradoras

como para los colaboradores que han tenido hijos, iniciativas más allá de lo contemplado en la ley chilena y las normas de otros países. A través de este bono -de 300 dólares mensuales- **los padres pueden elegir libremente la sala cuna de su preferencia u optar por utilizar el subsidio para pagar el servicio doméstico destinado al cuidado de niños**, flexibilizando el beneficio de acuerdo a la realidad o la elección de cada persona, como de las circunstancias impuestas por la pandemia del COVID-19.

“Las empresas deben comprometerse en facilitar espacios para potenciar la corresponsabilidad parental y entregar beneficios que aseguren el retorno tras la maternidad e incluyan de igual forma a los padres, para avanzar en una distribución más equitativa de los roles”, señala **Marcela Pizzi, Head of People & Communications de Atlas Renewable Energy**.





SMARTCLARITY

“Las personas al centro de la gestión corporativa”

"Lo que era natural para nuestra empresa, el año pasado cobró mayor relevancia. A inicios de 2020 fui diagnosticada con un aneurisma cerebral, y de inmediato conté con mucho apoyo. **Alejandro y Matías Coll**, líderes corporativos, viajaron a Colombia para ayudarme ilimitadamente. Conté con todo el soporte, profesional, económico y emocional para atender esta condición, que habría podido ser una verdadera tragedia.

Rápidamente pude incorporarme y se convirtió en la más bonita razón para recuperarme: la motivación y compromiso. El año 2020 fue de transformación de la compañía. Adherimos al Plan “Energía +Mujer”, fui promovida a un cargo de dirección corporativo para los dos países, y entre otras responsabilidades, estoy a cargo de la línea de trabajo en materia de diversidad e inclusión.

Actualmente colaboro con los Reportes de Sostenibilidad de Pacto Global, el Programa de Fortalecimiento de la Agencia de Sostenibilidad Energética, incursiono como Auditor SGS en ISO 50001 e inicié una Maestría en Gerencia Ambiental y Eco Innovación.



Pero lo que considero más importante, es que han depositado su confianza en que yo lidere y sea embajadora en la implementación y desarrollo estratégico de todo lo concerniente a Sostenibilidad, SGEEn, Socialización y Enfoque de Género en todos los temas transversales corporativos.

Reorganizarnos, fortalecernos y comunicarnos de manera diferente nos ha legitimado como una compañía que ha evolucionado. A futuro nos permitirá dejar huella con nuestro propósito y ayudar a llevar a la excelencia a otras compañías. Aún tengo a firme la intención de visitar Chile en 2021 para interactuar en diferentes espacios y llevar a cabo esta hoja de ruta".

**TESTIMONIO DE PATRICIA VÉLEZ BARRERA PARA EL ANUARIO "ENERGÍA +MUJER".
COLOMBIA. ENERO, 2021.**

EJE VII. VIOLENCIA DE GÉNERO, SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE



ENLASA

“Rechazamos todo tipo de violencia de género:
Unidos somos más fuertes”

Nuestro Código de Ética, que rige el actuar de nuestra compañía y todos sus colaboradores, desde el año 2015 declara a su capital humano como un activo de supremo valor. Velamos por garantizar el respeto de la dignidad de todas las personas que se desempeñan en cualquier tipo de labor en la sociedad.

Promovemos y valoramos la diversidad y dignidad personal en todas sus formas, por lo tanto, rechazamos y prohibimos cualquier clase de discriminación arbitraria basada en género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, nacionalidad, raza, creencia, opinión política, edad, nivel socioeconómico, y



cualquier otro parámetro de este carácter. De esta forma, garantizamos las mismas oportunidades a nuestros colaboradores, independiente de cualquier característica que exhiban.

El Área de Recursos Humanos adopta las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos, clientelismos o cualquier otra forma de discriminación arbitraria en las fases de selección y contratación, debiendo decidir estrictamente en virtud de criterios objetivos. Las mujeres que trabajan en ENLASA han obtenido sus puestos de trabajo a través de procesos sin sesgos y han sido contratadas por sus méritos académicos en igualdad de condiciones en comparación a los hombres. Contamos con mujeres en cargos gerenciales, administrativos y operativos.

Un hito a destacar es que a partir de febrero de 2021 se incorporó una profesional de nacionalidad venezolana como Despachadora del Centro de Operaciones Remoto, relevante unidad que controla la generación de energía eléctrica de todas nuestras plantas.

En el marco de nuestra reciente adhesión al Plan “Energía +Mujer” nos interesa seguir aportando, por ejemplo, ayudando a nuestro equipo humano a compatibilizar el trabajo y los quehaceres domésticos, tanto para mujeres como hombres que tengan la necesidad de permanecer en casa, y puedan continuar con sus tareas en forma remota. **Estamos convencidos que una persona feliz, es también un colaborador feliz que puede realizarse en ambos mundos.**

EJE VIII. GOBERNANZA



ASOCIACIÓN CHILENA DE HIDRÓGENO, H2 CHILE

“Un Gobierno Corporativo que impulsa la diversidad”

La incorporación de la mujer en los ámbitos de la vida pública ha sido una gran transformación en los últimos años en nuestro país. La **Asociación Chilena de Hidrógeno, H2 Chile**, no está ajena a ese importante cambio y ha tomado en serio los desafíos para influenciar aún más en ese cambio cultural para eliminar estereotipos en sectores altamente masculinizados, como es el rubro de la energía.

Es así que, durante el año 2020, **H2 Chile** formó un equipo de trabajo compuesto por todas las mujeres que integran la Asociación, ya sean socias o staff. El fin es lograr la conformación de un **Comité de Desarrollo Sostenible** adhiriendo a los compromisos ODS 2030, donde el ODS 5 es el relacionado con igualdad de género y con ello poner en valor el compromiso adquirido con la iniciativa Energía +Mujer.

Parte de nuestras iniciativas han sido promover a directoras y socias en lo profesional y público, impulsando a diferentes rostros femeninos como voceras de H2 Chile. La decisión clave fue no concentrar este rol en una sola persona, sino muy por el contrario, distribuir columnas, entrevistas, reportajes, participación en webinars, paneles, entre otras, potenciando a sus socias y staff femenino.

Cabe mencionar que durante el año recién pasado **H2 Chile** comenzó a contratar staff, y la primera reclutada fue Danitza Eterovic, abogada, culminando el año con la contratación de la **primera Gerenta General, María Paz de la Cruz**, ambas hasta ahora son parte relevante en el desarrollo y crecimiento del gremio, y que vienen a complementar la gran pasión y energía de sus socios.

H2 Chile valora la visión y el aporte que realizan las mujeres al mundo de los negocios y considera que motivar la igualdad de género es clave para lograr la transición hacia un mundo más inclusivo y verde. El hidrógeno será clave en la economía del futuro que hará de Chile una potencia, pero este futuro debe ser con más mujeres liderando en todos los ámbitos. Ya no hay duda de ello.





Generadoras de Chile

GENERADORAS DE CHILE A.G.

“Alianzas para Lograr los Objetivos: la importancia de la colaboración en este desafío global”

Como Generadoras de Chile A.G. tenemos un profundo compromiso con la diversidad e inclusión, y hemos desplegado una serie de acciones gremiales para aportar en esa perspectiva.

A partir de nuestra adhesión al Plan Energía +Mujer hemos promovido permanentemente que nuestras empresa adhieran a él y a sus lineamientos. Como resultado a la fecha, de las trece empresas que conforman la Asociación, actualmente once de ellas son parte del Plan, y todas se encuentran trabajando activamente en acciones concretas para promover la equidad e igualdad de género dentro de sus compañías porque están convencidas que los equipos mixtos son mejores, más competitivos y les otorgan sostenibilidad.



Como Asociación hemos acompañado a nuestras empresas en ese proceso difundiendo la temática en distintas instancias, generando capacitaciones y más recientemente este trabajo se ha fortalecido a partir de la creación del **Comité de Gestión de Personas**. Desde este Comité seguiremos trabajando para abordar conjuntamente y de forma profunda la equidad e igualdad de género dentro de nuestras empresas y en los territorios donde operamos.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3 de este anuario se destacan otras acciones de colaboración realizadas durante 2020 con el apoyo de Generadoras de Chile A.G.



EECOL ELECTRIC CHILE

“Un trabajo comprometido: nuestro desafío es permanente y progresivo”

En EECOL asumimos la responsabilidad de aportar con un crecimiento sustentable basado en el principio de la pluralidad, respeto y dignidad de las personas. Entendemos la **diversidad** como una forma de hacer empresa que genera ventajas en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente esta característica permite una mirada diferente, y en especial una contribución que genera valor, además de fortalecer el compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización. Esto nos permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

En este marco, la inclusión se entiende como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la incorporación de personas diversas y a brindarles las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos competentes, colaborativos y comprometidos.

Este año 2020 hemos podido implementar acciones concretas que permitirán asegurar un espacio en el que la mujer tenga todas las condiciones para lograr ser lo mejor de sí misma en un ambiente de trabajo equitativo que otorgue igualdad de oportunidad en su desarrollo profesional y personal.

Se conformó el **Comité de Diversidad**, se publicó y dio a conocer la **Política de Diversidad e Inclusión**, se actualizó y dio a conocer la **Política de Reclutamiento y Selección con Enfoque de Género**, y finalmente se implementaron varios beneficios con el objetivo de favorecer la conciliación entre el trabajo y la vida personal, tanto para hombres como mujeres de nuestra organización.





ISA INTERCHILE

“Trabajando en equipo por la diversidad y la inclusión”

La acción más importante del año 2020 para INTERCHILE es la constitución de nuestro **Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión**, que nos entregó el puntapié inicial para comenzar a desarrollar diversas acciones progresivas para abordar este desafío corporativo.

El propósito que nos hemos propuesto es definir la “Estrategia de Diversidad” de INTERCHILE mediante el programa corporativo que denominamos “Otras Miradas”. Las principales labores del Comité han sido establecer y revisar programas, políticas e iniciativas de Diversidad e Inclusión (D&I) transversales a toda la organización, así mismo, monitorear el desempeño de la compañía con respecto a los benchmarks del mercado y las mejores prácticas.

El Comité lo conforma un equipo representativo y diverso: lo preside Gabriel Melguizo Posada, Gerente General de ISA INTERCHILE; Álvaro González de la Barra, Gerente de Relaciones Institucionales; Héctor Guzmán Marín, Director de Talento Organizacional; Leonardo Prado Vega, Jefe de Operaciones; María Eliana Abraham, Asistente de Gerencia; y Daniela Peirano Pizarro, Analista Social.



Entre otras acciones 2020, destaca la participación de nuestras colaboradoras **Cecilia Sáez** y **Libertad Hernández** en el programa Women in Energy (by WEC Chile & DELOITTE), nuestros conversatorios “Mujeres que Inspiran”, el sitio “ISA Conexiones que Inspiran”, y nuestra participación en la 2da Feria Energía +Mujer.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3 de este anuario se destacan otras acciones de colaboración realizadas durante 2020 con el apoyo de INTERCHILE, que adhirió al Programa Energía +Mujer en 2020.





PACIFICHYDRO

“Tenemos una Hoja de Ruta ambiciosa”

Declaramos la Diversidad como uno de los valores y comportamientos que rigen nuestro actuar. Este valor fue definido, después de un trabajo colaborativo con todo el equipo en Chile, como “cada uno suma”. El 2020 para **Pacific Hydro Chile** fue un año decisivo en la gestión de la diversidad e inclusión y nos permitimos dar un paso más allá en nuestra estrategia corporativa para potenciar el rol de la mujer.

Por esta razón, realizamos un compromiso desde nuestra esencia y valores como compañía. Durante el pasado año, con el apoyo del Ministerio de Energía, **lanzamos nuestro “Plan de Acción Energía Mas Mujer Pacific Hydro”**, el que se alinea con los 10 ejes propuestos por el Ministerio con acciones y pilares que plantean un compromiso desde la primera línea de la organización.



Comenzamos un trabajo de levantamiento de potenciales brechas e incorporamos preguntas específicas de Diversidad e Inclusión en nuestra **Encuesta de Compromiso Global**, lo que nos aportó a crear iniciativas específicas para avanzar en esta materia.

Lanzamos nuestra Guía de Comportamientos y Convivencia, lo que apunta a fortalecer un entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual, seguro y con un clima laboral que favorezca el desarrollo integral de las personas. **Definimos una Red de facilitadores Internos** para mediar en potenciales conflictos y realizamos un ciclo de conversatorios que recogió la apreciación de nuestro equipo en cuanto a temáticas relacionadas a Diversidad e Inclusión. Además, nos comprometimos con realizar un **Plan de Comunicaciones específico sin sesgos de género**.

Durante la decimosegunda versión del **Programa de Becas de la Compañía**, las mujeres ocuparon un 42% de los cupos disponibles, lo que nos permite consolidar esta herramienta para crear condiciones que favorezcan el desarrollo de carreras laborales de hombres y mujeres en condiciones de equidad y nos permite preparar a las profesionales mujeres para tomar mayores desafíos.

Esto se suma al relanzamiento de todas nuestras Políticas y Procedimientos que aplican a todos nuestros trabajadores; como por ejemplo la extensión del postnatal para padres (10 días total) y el coaching de maternidad para acompañar a las mujeres en su pre y post natal; ambas iniciativas que fortalecen la posición de la compañía en términos de corresponsabilidad.





REVISTA ELECTRICIDAD - GRUPO EDITEC

“La importancia de visibilizar y comunicar cómo el talento femenino contribuye al sector energético”

Uno de los múltiples efectos que hemos atravesado a partir de la pandemia por COVID-19, por una parte, ha sido la vertiginosidad de las actividades virtuales que se han desarrollado en 2020 y la necesidad de comunicar en tiempo real estos eventos, y por otra, la realidad que hemos debido afrontar como familias, desarrollando parte o la totalidad de nuestra actividad laboral desde nuestros hogares.

En esa perspectiva, como **Revista Electricidad** hemos procurado llevar una serie de noticias e información a toda nuestra audiencia, y de esta forma, el ecosistema energético pueda conocer y valorar el cotidiano aporte que las mujeres realizan en beneficio de esta industria; además, hemos puesto en valor la serie de oportunidades de futuro que las diversas áreas de desarrollo y/o los mercados emergentes les ofrecen a las mujeres, como el del hidrógeno.

La cobertura mensual que hacemos a través de un espacio dedicado específicamente a ellas que llamamos “Mujer y Energía”, así como las entrevistas a destacadas mujeres referentes del sector, o la comunicación sobre los

► PATRICIA MÉNDEZ, DIRECTORA GPM A.G. Espacio “Mujer y Energía”. Edición N° 245 - Agosto de 2020

Mujer y energía

Los desafíos de la pequeña y mediana generación en materia de género

Patricia Méndez, directora de GPM-A.G., que reúne a las empresas del sector, señala la importancia que ha tenido la iniciativa Energía +Mujer para aterrizar este tema.

Situación actual
A su juicio, la realidad de la participación de la mujer en el sector de la pequeña y mediana generación “es distinta a la realidad que se vivía en el sector energético en general, donde la participación de la mujer está lejos de alcanzar el promedio establecido para los países OCDE. Sin embargo, pensamos que la participación de la mujer en los sectores de la pequeña y mediana generación son aún menores que en aquellas empresas con mayor participación en el mercado”.

El Plan Público-privado de Energía +Mujer abarca a cerca de 25 mil trabajadores de empresas del sector.

Las acciones comprometidas para avanzar en materia de género llegan a 422, presentadas por 55 adherentes

Patricia Méndez piensa que la regulación en materia de políticas que promuevan la incorporación de mujeres en los sectores productivos, es un paso de largo alcance que beneficia a los hombres y mujeres.

“También es necesario establecer otras medidas que permitan avanzar en la igualdad de género tanto en el campo laboral, como en el ámbito doméstico”, afirma Méndez.

Desde la Asociación Nacional de Mujeres y Energía, la iniciativa busca promover la participación femenina en la industria energética del país. Desde la creación de nuestros asociados las acciones se han desarrollado entre hombres y mujeres, y los beneficios de incorporar mujeres en sus actividades, evidenciados en casos de éxito en el sector y comprometidos con el proceso hacia una política de igualdad de género.”

nombramientos de mujeres a niveles gerenciales cuando ellos se dan, a partir de la sección "Designaciones", son acciones que dan respuesta concreta a nuestro compromiso con la promoción de la diversidad y la inclusión (D&I) en nuestra industria.

Como adherentes del Plan Público-Privado "Energía +Mujer" desde 2019, **Re-
vista Electricidad** colabora directamente con el Eje VIII. Gobernanza, en lo relativo a promover una "Comunicación y marketing sin sesgos ni estereotipos de género, proclive a la D&I". Adicionalmente, damos apoyo comunicacional a las acciones que durante cada año se desarrollan en el marco de dicho Plan, transformándonos en socios estratégicos para apoyar el cumplimiento de esta hoja de ruta colectiva.

Todo listo para ElecGas 2020, con un fuerte aporte de las mujeres del sector

Los cinco módulos temáticos que tendrá la conferencia online de este año, serán moderados por destacadas profesionales de la industria, al igual que las panelistas que participarán en cada uno de los paneles sobre recuperación verde, el futuro de la transmisión y nuevas tecnologías.



Publicado el 30 de noviembre del 2020

 ELECTRICIDAD



STATKRAFT CHILE

“Generación de cambio: en Statkraft Chile contribuimos con inclusión y equidad de género por el desarrollo de la industria eléctrica y del país”

Trabajar por un sistema eléctrico renovable y libre de emisiones es el objetivo que mueve a Statkraft, empresa dedicada al desarrollo de energías limpias y que ve en la diversidad e incorporación de la mujer, un valor esencial para alcanzar objetivos y para un crecimiento de largo plazo y sostenible.

“En Statkraft Chile fomentamos una cultura que capitaliza la diversidad, así como la inclusión de ideas y de perspectivas amplias, que impulsan la innovación y nos ayudan a sintonizar mejor con el entorno, a entender mejor a nuestros clientes, a las comunidades. **Creemos que la diversidad es un activo muy valioso** en un contexto en que los desafíos para las empresas son cada



EL VALOR DE LA DIVERSIDAD

Tener visiones diversas es un activo para nuestra compañía.

Nuestro compromiso es promover la inclusión y la equidad en todos los sentidos.

ENERGÍA LIMPIA
ENERGÍA SOSTENIBLE
ENERGÍA DEL FUTURO

www.statkraft.cl



STATKRAFT

El valor de la diversidad

Las mujeres son indispensables en el desarrollo de toda organización y empresa. Esta es la visión que tiene esta firma noruega dedicada a la generación de energías limpias, y que ve en la diversidad un elemento fundamental para el crecimiento de la compañía, presente en 16 países.



En Statkraft, la diversidad y la incorporación de la mujer son un tremendo activo para lograr los objetivos de la compañía.

Las probabilidades de alcanzar metas y logros financieros aumentan significativamente en empresas con equipos más diversos, ya que se incorporan nuevas miradas e ideas, y es posible tener una representación más cercana a lo que es la sociedad.

Para Statkraft, la mayor generadora de energías renovables de Europa, la diversidad y la incorporación de la mujer en la organización son un tremendo activo para lograr los objetivos de una compañía. “Generar condiciones para que las mujeres se desarrollen en las empresas tiene un impacto enorme en cumplir metas más diversas y concretadas con los clientes y la sociedad, nos permite acceder a los mejores talentos y es un buen ejemplo para que las futuras generaciones sean más inclusivas”, señala María Teresa González, gerente general de Statkraft Chile.

El programa Global Más Mujer tomó una definición muy clara para promover la inclusión de la mujer en el sector eléctrico en Chile: abordar la diversidad con la misma rigurosidad que cualquier otro reto de negocio. Por eso Statkraft apoya esta iniciativa.

En Chile, la firma está impulsando fuertemente la equidad, la inclusión, el equilibrio entre el trabajo y familia, y sin tolerancia a la discriminación o al acoso. Avanzar en esta línea, precisa María Teresa González, es clave además para promover el desarrollo de las empresas y el país.

vez más adaptativos”, señala **María Teresa González**, quién desde enero de 2020 es su **Gerenta General**, y a esa fecha la primera country manager en los 17 países donde está presente la compañía. Un hito que toma relevancia en una empresa con 125 años de historia y que es el primer generador de renovables de Europa.

Statkraft Chile promueve la equidad, la inclusión, el necesario equilibrio entre trabajo y familia, y la cero tolerancia a la discriminación o al acoso, y de esta forma busca incorporar a los mejores talentos al negocio. En esta línea de acción, la compañía cuenta con 43% de mujeres en su plana gerencial.

“Las mujeres somos más del 50% de la población mundial. Así, es bastante razonable afirmar que tener equipos paritarios favorece la incorporación de todos los talentos. Los fuertes cambios que hemos vivido este último tiempo, tanto sociales como los relacionados con la pandemia demandan una nueva forma de liderazgo y las mujeres tenemos mucho que aportar en esta línea”, destaca González.

Formamos parte del Plan Energía +Mujer y de la iniciativa Win Win de ONU Mujeres, OIT y la Unión Europea (UE), como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo. **El directorio de nuestra empresa es prácticamente paritario (44% de mujeres).**

EJE IX. COMUNIDAD



CHILQUINTA ENERGÍA

“Conectados con la paridad de género”

Haciendo honor a la evaluación de GPTW®, que la sitúa como uno de los mejores lugares para trabajar del país y de Latinoamérica, esta distribuidora eléctrica de la Región de Valparaíso, ha desarrollado iniciativas internas, sustentando y fomentando los méritos particulares, con el fin de auspiciar la igualdad de condiciones entre colaboradoras y colaboradores, así como también en el ámbito externo.

En línea con lo anterior, la compañía ha sido parte de una serie de hitos, asociados a fomentar la inserción femenina en la industria. Ejemplo de ello es



el ciclo de charlas denominado Mujeres con Luz Propia, desarrollado desde 2019. La iniciativa estuvo enfocada en acercar a jóvenes escolares de la Región de Valparaíso a estudios superiores ligados al mundo de la ciencia y la tecnología, y en específico, al ámbito eléctrico.

Pese a la contingencia sanitaria por la pandemia, en 2020 estos encuentros se mantuvieron, solamente cambió el formato y las reuniones se desarrollaron online. En estas citas, colaboradoras de Chilquinta Energía participaron como invitadas, entregando sus testimonios a alumnas que en ese momento estaban ad portas de tomar una decisión tan importante como la elección de su futuro profesional.

La recepción de **Mujeres con Luz Propia** ha sido muy positiva, tanto desde el punto de vista de las estudiantes asistentes, como para la empresa, porque ha permitido fortalecer lazos con la comunidad y la academia, fomentando el desarrollo de las comunidades insertas en la zona de concesión de Chilquinta Energía, además de potenciar la búsqueda de nuevos talentos para la organización.



ENGIE

“Fortaleciendo la equidad junto a nuestras comunidades”

Como parte de nuestro compromiso y convicción, tanto con la equidad de género como con la diversidad, **ENGIE** promueve acciones que potencian nuestro desempeño en esta materia. Es así como nuestro interés en este ámbito no se limita al plano interno, sino también a nuestra relación con las comunidades que nos acogen, ya sea mediante nuestros proyectos u operaciones.

En el plano interno, 31 de nuestras colaboradoras ocupan posiciones gerenciales, de liderazgo o jefatura, lo que implica que un **23,6% de mujeres** se desempeña en **cargos ejecutivos** o encabezando equipos de trabajo. También, como parte del Plan “Energía +Mujer”, seguimos avanzando con nuestro compromiso de dar pasos cada vez más sólidos en materia de brechas salariales, visibilización e incremento de la presencia femenina en nuestra compañía y la industria en general.



Con el mismo énfasis y en relación al **trabajo con las comunidades**, en **To-copilla**, en un trabajo desarrollado junto al Municipio y la “Fundación Semilla”, capacitamos a 16 mujeres en la Instalación y Mantenimiento de Paneles Fotovoltaicos. Asimismo, evidenciando un gran trabajo asociativo y liderazgo preventivo, proporcionamos los insumos y apoyamos la iniciativa de organizaciones sociales de las comunidades de La Aguada (**Yumbel**); Puente Perales (**Laja**); y Pemuco (**Ñuble**), cuyas integrantes fabricaron mascarillas para los habitantes de sus respectivas localidades.

Además, por cuarto año consecutivo, realizamos el Programa de “Nivelación de Estudios”, instancia en la que dirigentes sociales de la **zona sur del país** pueden completar su enseñanza básica o media. A la fecha ya son cerca de 200 las mujeres que recibieron su certificación por sus logros educativos.

Es de esta forma que **ENGIE** vive su compromiso con la equidad de género, promoviendo, apoyando y poniendo en práctica acciones que fortalecen el rol femenino en la industria energética y la sociedad en general.



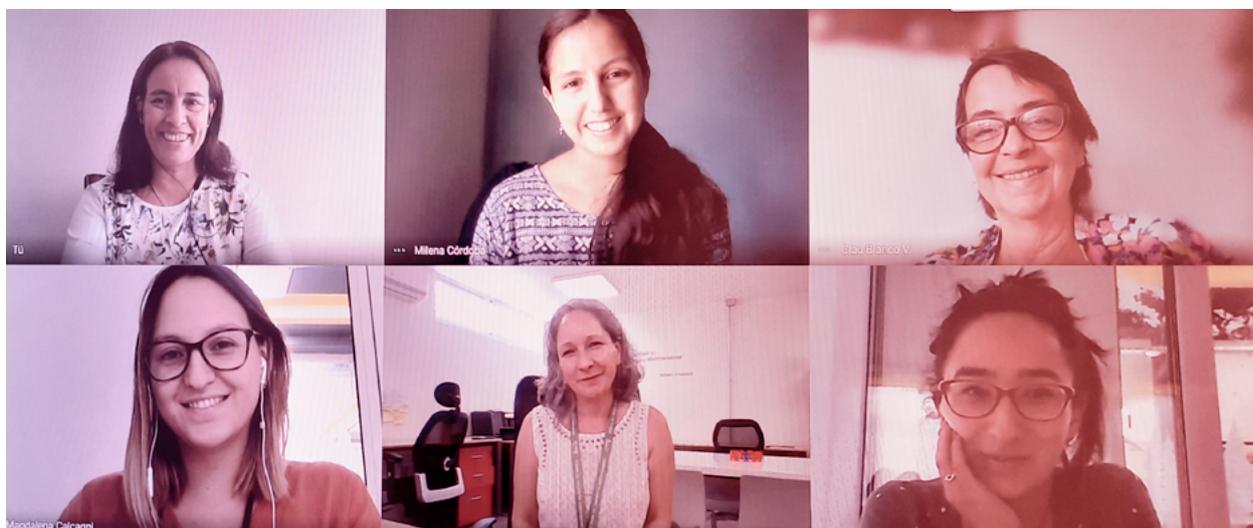


GENERADORA METROPOLITANA

“Programa Energía de Mujer potencia emprendimientos de mujeres renquinas”

Energía de Mujer es una iniciativa público-privada elaborada en conjunto por la Ilustre Municipalidad de Renca, la Corporación Municipal La Fábrica, Generadora Metropolitana y la Corporación Construyendo Mis Sueños. Su objetivo es formar, desde un enfoque de género, a mujeres emprendedoras de la comuna de Renca, potenciando las habilidades y capacidades de emprendimiento y gestión de negocios en ellas, considerando su desarrollo personal, necesidades y contextos, para fortalecer y hacer sostenibles sus emprendimientos en el tiempo.

Se trata de un programa de formación para 30 mujeres, con una duración de 5 meses y que, a causa de la pandemia se está realizando en modo online. Entre las temáticas tratadas se considera la gestión de negocio y el fortalecimiento de habilidades personales para emprender. La primera versión se está llevando a cabo durante el primer semestre de 2021, a través de clases, charlas y asesorías, que en total suman 62 horas de capacitación.



De manera paralela, una vez finalizado el programa, las emprendedoras podrán postular a un Capital Semilla para desarrollar aún más sus negocios.

En **Generadora Metropolitana** nuestro trabajo con las comunidades es permanente, por lo que hemos visto los duros efectos que ha tenido la pandemia en las familias renquinas, donde además muchas mujeres son jefas de hogar. Esta situación nos impulsó a poner en práctica los valores de nuestra compañía y apoyar en el mejoramiento de las capacidades, las herramientas de gestión de negocios y el bienestar social de nuestras vecinas, lo que van en directo beneficio de su desarrollo personal.

Además, Energía de Mujer nos llena de orgullo, ya que nuestro plan de relacionamiento comunitario busca contribuir al desarrollo local, a través de programas y proyectos co-construidos con nuestros vecinos e instituciones, tal como hacemos con este programa.



O4UCHILE

“Comprometidos con el valor de las alianzas”

En 2020 una de las iniciativas más destacadas de **O4U** fue el acuerdo de auspicio que suscribimos con la **Rama Femenina del equipo de fútbol Santiago Wanderers** de la Región de Valparaíso.

Junto con apoyar el desarrollo profesional del cuadro “caturro” femenino, esta iniciativa no hace más que visibilizar el aporte de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, rompiendo estereotipos, y en especial, promover el deporte de alta competición en un área históricamente masculinizada. Nuestra política se orienta a contribuir al desarrollo de las comunidades de nuestro entorno, y uno de los desafíos corporativos ha tenido foco en promover la diversidad y la inclusión de las mujeres de manera integral.

En este sentido, y con el objetivo de visibilizar los talentos femeninos en la industria energética, nuestra Líder de Disciplina Civil y Estructural, **Valeska Palma**, fue reconocida por el Ministerio de Energía como “**Mujer Destacada 2020**”. “Atributos como su profesionalismo, carisma, determinación y energía la han convertido en un invaluable aporte”, destaca **Bernardo González, CEO de O4U**. Asimismo, destacamos a **Rosaheer Farías**, nuestra Ingeniero de Calidad en el Segmento “Conoce a nuestros Socios” del newsletter ACERA A.G. por su gran compromiso, profesionalismo a toda prueba y la alegría que incorpora al equipo.

O4U es una empresa de ingeniería que realiza proyectos asociados a los segmentos de transmisión y generación en el sector energético, la cual adhirió al Plan “Energía +Mujer” en 2019, y durante 2020 inició el proceso de conformación de un Comité Interno, cuyo objetivo será identificar posibles acciones de mejora para continuar otorgando condiciones laborales en equidad para todos sus colaboradores dentro de la organización



EJE X. CADENA DE SUMINISTRO



MINISTERIO DE ENERGÍA

“Impulsando la Diversidad y la Inclusión desde las Políticas Públicas”

Con el objetivo de promover la incorporación de más mujeres al sector energético, especialmente en materias técnicas relacionadas con el negocio de la energía, el año 2020 el **Ministerio de Energía** incorporó en dos Licitaciones Públicas, asociadas a Estudios un criterio de “inclusión de género”, asignando un puntaje mayor a los oferentes si su equipo estaba conformado por mujeres y si la Jefatura de Proyecto correspondía a una mujer. Lo anterior, en armonía con la **Directiva de Contratación Pública N°20, sobre “Enfoque de Género en Materia de Compras Públicas”**, de 2015, del Ministerio de Hacienda-Dirección de Compra y Contratación Pública.

En el marco de la implementación de la Ley 20.571, sobre Generación Distribuida, **la División de Energías Sostenibles, en coordinación con la División Jurídica**, adicionaron este criterio en las Bases de Licitación del Estudio “Mecanismos de Incorporación de Medios Energéticos Distribuidos, Alternativas de Expansión de la Red de Distribución para el desarrollo de estos medios y su respectiva tarifación” (ID 1068241-6-LE20), como también en el Estudio “Esquemas Tarifarios que Incentiven el Desarrollo de Sistemas de Almacenamiento en Distribución” (ID 1068241-4-LE20).

En el primero, adjudicado y actualmente en ejecución, la Jefa de Proyecto y la abogada del equipo son mujeres, representando el 30% del equipo total; y en el segundo, también adjudicado y en ejecución, el equipo de trabajo está conformado en un 50% por mujeres, y la Jefa de Proyecto también es mujer.

Ambos estudios tendrán incidencia en el diseño de políticas públicas relativas al derecho de los clientes de las distribuidoras a generar su propia energía, autoconsumirla e inyectar sus excedentes a la red.

El **Ministerio de Energía** seguirá promoviendo y ejecutando acciones de diverso alcance, y continuará movilizado para sumar más talento femenino en toda la cadena de valor del sector energético.

b) INCLUSIÓN DE GÉNERO: Se evaluará la inclusión de género en el Equipo de Trabajo propuesto. La evaluación de este criterio se determinará a partir de los puntajes de inclusión de género obtenidos por perfiles requeridos para el Equipo de Trabajo según la siguiente tabla.

b) Inclusión de Género	Puntaje	
	Jefa mujer	Jefe hombre
Puntaje Perfil Jefe de Proyecto	100	0
Puntaje Perfil Profesional/es	100% * (Porcentaje de mujeres en el equipo de perfil Profesional/es)	

El puntaje total de este criterio se determinará conforme a la siguiente expresión:

Puntaje Inclusión de Género = 60% * (Puntaje perfil Jefe/a de Proyecto) + 40% * (Puntaje perfil Profesional/es)



SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES (SEC)

“Contribuyendo con las familias que más nos necesitan”

Cindy González, Presidenta de la Agrupación “Luz para Ellos”, organización que vela por los derechos de personas electrodependientes, representa a muchas **madres y padres** que deben compatibilizar sus responsabilidades cotidianas con el cuidado y bienestar de sus familiares en esta condición.

A partir de un acuerdo público-privado entre el Ministerio de Energía, la **Superintendencia de Electricidad y Combustibles** y las Empresas Eléctricas, se implementaron una serie de medidas para evitar el corte de electricidad por no pago de cuentas, la priorización de la reposición del servicio en caso de corte, y la gestión de alternativas de generación de electricidad.

Finalmente, luego de intensos esfuerzos colectivos, recientemente se promulgó la Ley 21.304, sobre Suministro de Electricidad para Personas Electrodependientes, llamada **“Ley Lucas Riquelme”**. A la fecha existen 22 mil pacientes en esta condición quienes, a partir de esta iniciativa legal, podrán mantener el suministro ininterrumpido de electricidad.

La **SEC** continuará recogiendo las solicitudes de registro de beneficiarios(as) y velará por la correcta operación de las empresas y la cadena de suministro

**ROMPAMOS
LAS ETIQUETAS**

**948
INSTALADORAS REGISTRADAS EN SEC**



relacionada con la cabal implementación de esta normativa. A la fecha 5.196 familias se han acogido a sus beneficios. Este trabajo fue ampliamente impulsado por una gran cantidad de **mujeres y madres** que levantaron esa sentida demanda, a quienes hoy destacamos por su coraje y perseverancia.

En otro ámbito de gestión, la SEC sigue impulsando la inserción de más mujeres al sector energético, y por ello lanzamos la campaña "**Rompamos las Etiquetas**", invitándolas a incorporarse a las oportunidades laborales que les ofrece esta industria. A la fecha, por ejemplo, la SEC tiene 948 mujeres registradas como Instaladoras Certificadas, y esperamos convocar a muchas más.

En la Parte 1. Sector Energía, Capítulo 3, se destacan otras acciones SEC realizadas durante 2020.



Capítulo 3.

EL COMPROMISO MINISTERIAL CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

I. ACCIONES MINISTERIALES EN EL 3^{ER} AÑO DE GOBIERNO

En el marco de la “Ruta Energética 2018–2022”, presentada en mayo de 2018 por S.E. el Presidente Sebastián Piñera Echenique, el Ministerio de Energía se propuso como compromiso del cuatrienio la tarea de “Promover la Inserción de Más Mujeres al Sector Energético” (Eje 2. “Energía con Sello Social: el corazón de nuestro trabajo”).

A través de la iniciativa “Energía +Mujer”, el trabajo ministerial en esta perspectiva consiste en el diseño e implementación de diversas actividades que contribuyan con ese propósito, las que se enmarcan en cuatro Ejes de Acción, a los que se agrega la dimensión Internacional, todos concordantes con la misión institucional, el 4to Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018–2030, los principios de ONU Mujeres, y adicionalmente, son tributarias y sinérgicas con el Plan Público-Privado “Energía +Mujer”:

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

En el presente apartado se presenta un resumen de las principales acciones ejecutadas en 2020 por parte del Ministerio de Energía, las que fueron posibles gracias a la valiosa colaboración y contribución de diversos actores del sector energético, la sociedad civil y la academia, y el invaluable protagonismo de la ciudadanía a lo largo del país.

1^{er} EJE. EMPODERAMIENTO. “MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES”

FORMULACIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES

► Actualización de la Política Nacional Energética & estrategia de calor y frío.

La **Política Nacional Energética** es un instrumento que se renueva cada quinquenio, y tiene por objetivo fijar la hoja de ruta del sector energético nacional, de forma tal que responda a las necesidades, demandas y desafíos proyectados para el sector.

En 2020 se realizaron instancias participativas en tres diferentes niveles: (1) Talleres Regionales, nivel ciudadano ampliado; (2) Mesas Temáticas, nivel técnico, y (2) Comité Consultivo, nivel Político-Estratégico.

Con el propósito de procurar la asistencia de la mayor cantidad personas, tanto mujeres como hombres, se realizaron diversos ajustes a las convocatorias ciudadanas resultando que, **de un total de participación de 818 personas, 292 fueron asistentes mujeres (36% del total).**

▼ Ministerio de Energía, 23.12.20.
Cierre de las mesas temáticas de la Actualización de la Política Nacional Energética

En relación a las Mesa Temáticas, de un total de **334 actores que participaron activamente** de ellas para instalar la mirada técnica en este proceso,





▲ Mesa Nacional de Género y Cambio Climático. Jueves 23 de enero 2020, hito de conformación de la mesa.

122 fueron mujeres (37% del total). Las mesas temáticas con mayor representatividad de mujeres fueron la Mesa 4 “Dimensión social y ambiental del desarrollo energético” (51%), Mesa 5 “Energía como motor de desarrollo económico” (53%), y la Mesa 8 “Educación e información en energía” (50%), todas con paridad o con más integrantes mujeres.

Finalmente, el **Comité Consultivo estuvo compuesto por 37 miembros, siendo 14 de ellos mujeres (37% del total).** Esta conformación se decidió para favorecer la integración de diversas miradas y enfoques, considerando como uno de los valores esenciales la representatividad de las mujeres en el Comité, que se determinó como una condición esencial para dar robustez y legitimidad a la Política Nacional Energética.

Otro instrumento de alcance nacional, denominado **Estrategia de Calor y Frío**, fue sometido a revisión por un **grupo mixto de expertos compuesto en un 36% de mujeres y 64% de hombres.**

► Mesa Nacional de Género y Cambio Climático

A inicios de 2020 el Ministerio de Energía adhirió a la **Mesa Nacional de Género y Cambio Climático**, instancia **liderada por el Ministerio de Medio Ambiente**. En su 5ta Sesión, de abril de 2020, se expuso y destacó la iniciativa “Energía +Mujer” como ejemplo de Política Pública que promueve la diversidad e inclusión en uno de los sectores masculinizados de nuestra economía.

Plan Energía más Mujer:
Promoviendo la inserción de la mujer en el Sector Energético

5 de Noviembre de 2020

Carolina Gómez Agurto
División Ambiental y Cambio Climático
Mesa de Género Ministerio de Energía
Mesa Nacional Género y Cambio Climático

Reproducción del chat destacado ▾

- Valentina Torres Ortiz: hola
- Lo Espinoza: Hola! 😊
- Daniela Serrano: En Youtube ya estamos!
- Amin Comunicaciones: Hola! si perdón pero estamos a la espera de la gente por zoom para comenzar
- Patricia Hullipan: Hola a todos! Bienvenidos 😊
- Amin Comunicaciones: por este chat recopilaremos todas las preguntas que tengan

Logos: Ministerio de Energía, energía mujer, C3E INTERNATIONAL (ADVANCING GENDER EQUALITY TOGETHER), zoom, ASOCIACIÓN DE MUJERES EN LA MINERÍA

▲ https://youtu.be/wN_-Hsr7Z0I

Adicionalmente, la **División Ambiental y Cambio Climático** realizó en agosto de 2020 una Capacitación Interna presentando la herramienta denominada "Lista de Chequeo" desarrollada al interior de la Mesa Nacional de Género y Cambio Climático, que entrega 18 criterios orientadores para incorporar enfoque de género en todas las etapas de ciclo de vida de una política pública, y cuyo foco está en aquellos instrumentos asociados a cambio climático.

Durante 2021 se continuará trabajando una hoja de ruta común para transversalizar el enfoque de género en las actividades públicas relativas a la acción climática nacional. Cabe agregar que en el marco de la COP25, realizada a fines de 2019 en Madrid y presidida por Chile, se acordó una Agenda de Género entre los países convocados a la cual nuestro país suscribe.

PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO

El Ministerio de Energía durante 2020 continuó promoviendo la participación de mujeres en una serie de instancias desde la **División de Participación y Relacionamento Comunitario**, como: talleres, mesas de diálogo, comisiones regionales, consejos de la sociedad civil, y se ha preocupado de detectar las barreras para maximizar su asistencia. El objetivo central es procurar la participación femenina en las definiciones de las políticas públicas del sector y/o aquellas acciones que tienen impacto en su vida cotidiana y/o entorno familiar o territorial.

Debido a una cláusula de paridad de género el **Consejo de la Sociedad Civil Nacional de Energía 2019-2021 (COSOC)**, por primera vez se constituyó como un **órgano paritario**; además, se ha promovido el lenguaje neutro e inclusivo, y otras medidas instrumentales para fomentar la presencia de más mujeres en este despliegue (flexibilización de horarios en talleres, etc.).

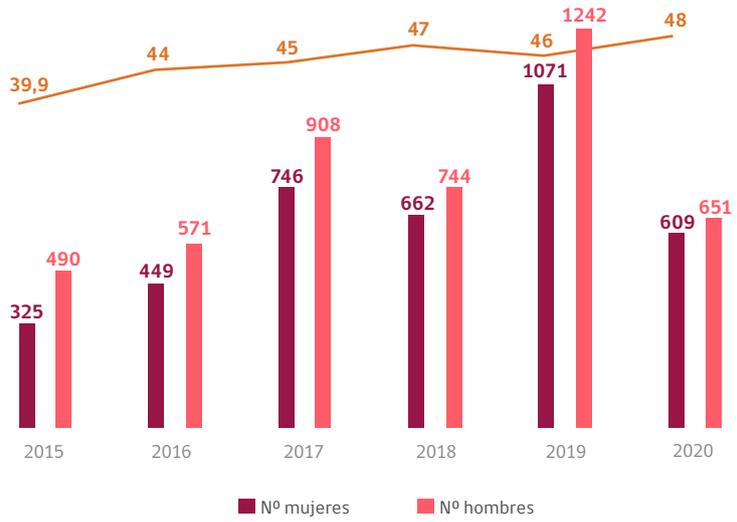
TITULARES COSOC NACIONAL 2019-2021

Titular	Suplente	Organización	Región
Luis Ortiz	Marcela Jamett	Universidad de Santiago de Chile	RM
Marco Rivera	Sofía Villanueva	Universidad de Talca	VII
Mónica Gazmuri	Francisco Campos	ANESCO Chile A.G.	RM
Jerónimo Carcelén	Mónica Manzano	Consejo Geotérmico Chileno A.G.	RM
Claudio Seebach	Macarena Álvarez	Generadoras de Chile A.G.	RM
Carlos Finat	Fernanda Varela	ACERA A.G.	RM
Javier Bustos	Javiera Ketterer	Asociación Empresas Eléctricas	RM
Carlos Cortés	Andrea Trufello	Asociación Empresas Gas Natural A.G.	RM
Hugo Jankelevich	María Galleguillos	CONADECUS	RM
Olivia Morales	Iván Espinoza	Ruta Internacional Paso Pehuenche	VII
Doraliza Millalén	Daniel Melillán	Asociación Indígena Kume Mongen	IX
Cristian Espinoza	Katherine Becerra	FENACOPEL	RM
Gabriela López	Nicolás Maturana	EGEA	RM
Jonathan Guerrero	Andrea Pino	Gestión Regional de Energías Renovables	XIV
Mauricio Fernández	Úrsula Veloso	CORPAYSÉN	XI

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

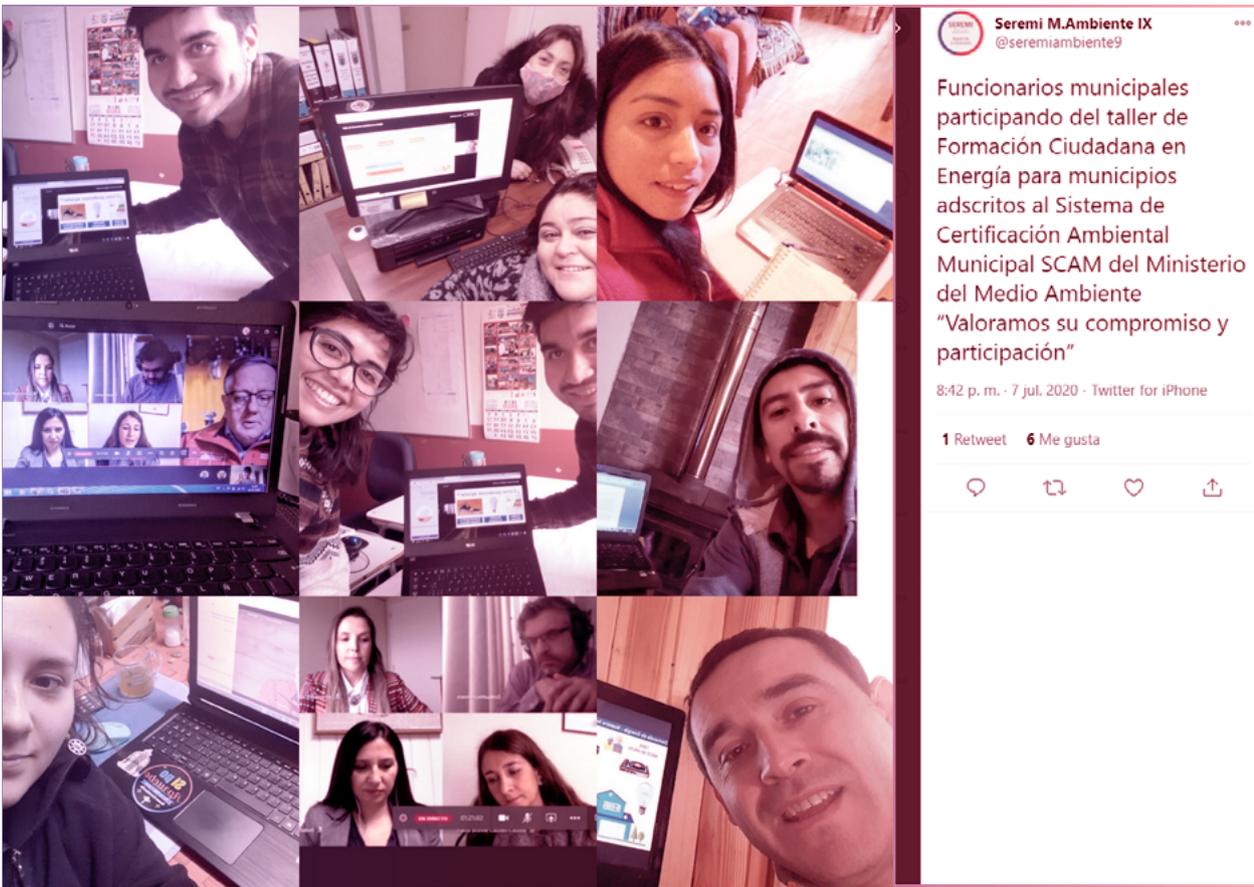
En este sentido, y como se aprecia en la siguiente gráfica, el universo de mujeres asistentes a las actividades de **Participación y Diálogo** ha ido aumentando los últimos años a partir de las medidas focalizadas de inclusión que se han impulsado, pasando de un **39,9%** en 2015 a un **48% en 2020**.

CANTIDAD ASISTENTES Y PORCENTAJE ASISTENTES MUJERES PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO 2015-2020



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

A lo anterior se suma para el año **2020 un universo de 8.310 personas asistentes** a las actividades de **Educación y Difusión**, que incluye el despliegue de Ferias, Talleres Formativos y Stands, donde el **promedio de asistencia fue de un 51% a 54% de mujeres**. El registro diferenciado de asistentes continuará en 2021, a fin de promover cada vez más niveles de cobertura e inclusión.



REGIONES: MESAS DE TRABAJO & ACTIVIDADES “ENERGÍA + MUJER”

La Mesa Pública-Privada “Energía +Mujer” considera la implementación de un Plan de Acción que tiene 10 Ejes de trabajo, y es bajo ese instrumento de gestión que las autoridades regionales del Ministerio de Energía, desde las **Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI)**, han colaborado con diversas actividades en sus regiones para la materialización de esta hoja de ruta 2030.

En coordinación con diversos actores locales, tanto públicos como privados, así como provenientes de la academia, el mundo de las ONG’s y la sociedad civil, el despliegue de nuestras SEREMIS considera el desarrollo de múltiples acciones programáticas para sumar a más mujeres al sector energético y/o para beneficiarlas con las oportunidades que les provee la energía a ellas, sus familias y/o entorno.

A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades 2020 desplegadas por las SEREMI de Energía en las regiones del país.

► Arica-Parinacota



Entre las actividades 2020, por su alcance e impacto, destaca el trabajo colaborativo de la **SEREMI de Energía de Arica-Parinacota** con el **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)** para difundir la Norma Chilena 3262 (NCh 3262) sobre “Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar” en las empresas del sector, a las cuales asistieron sobre 300 personas.



Además, continuó el trabajo programático llevado a cabo a partir de la Mesa Regional “Energía +Mujer”, la cual cuenta con la activa participación de la **SE-REMI Arica-Parinacota del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género**, y empresas del sector como **CGE** y **ENGIE**.

► Tarapacá

Continuando con el apoyo a las mujeres en sus emprendimientos productivos, y de paso promoviendo su autonomía económica, la **Seremi de Energía de Tarapacá** firmó un **“Convenio de Colaboración entre Energía y la Asociación de Industriales de Iquique (AII)”**, a través del cual un **48 % de los beneficiarios fueron mujeres** interesadas en implementar y cofinanciar tecnología fotovoltaica en sus pymes.

Respecto de la promoción de oportunidades que ofrece a las mujeres de Tarapacá el sector energético, en 2020 se llevó a cabo el **Webinar “Fortalecimiento Productivo de Tarapacá”**, donde se abordaron los sectores productivos fundamentales de la región: energía renovables, agricultura, pesca y minería; y mediante el **Concurso “Comunidad Energética”**, que impulsa a mujeres para que lideren proyectos energéticos en Tarapacá, se reconoció la iniciativa **“Agua y Sol: Valor de la Vida”** del Colegio Corona School, que incentivó a los 360 alumnos y alumnas y 4 organizaciones a conocer del uso de la energía a través de la instalación de un sistema solar térmico conectado a otro sistema de recirculación de aguas grises para el riego de su establecimiento educacional.



► Antofagasta

La **SEREMI de Energía de Antofagasta** siguió liderando la “Mesa Regional Energía Mujer”, la cual sesionó activamente en 2020 y desarrolló acciones concretas para aumentar la inserción de más mujeres en el mundo energético regional.

En la agenda regional 2020 destacó la labor con las empresas energéticas que tienen actividad en la región, en un trabajo colaborativo con la **Seremi Antofagasta de la Mujer y la Equidad de Género y Fundación PRODEMU**. El desafío fue sumar a más mujeres en empleos relacionados con energías limpias, como ha sido en los **Proyectos Fotovoltaicos “Capricornio” de ENGIE Chile, y “Sol del Desierto” de Atlas Renewable Energy**, ambas empresas que adhieren al Plan Público-Privado “Energía +Mujer”.

Hacia fines de 2020 destacó la realización del **Webinar “Mujeres Empresarias en la Industria Energética: ¿Qué nos falta?”**, el que permitió actualizar el panorama sobre el actual y futuro desarrollo energético en la región y cómo pueden sumarse más emprendedoras regionales a esta industria.



► Atacama

A partir del Plan Regional “Energía +Mujer”, la **SEREMI de Energía de Atacama**, junto a la **SEREMI Atacama del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** y las empresas del sector siguieron promoviendo el empleo femenino en los proyectos energéticos regionales.

Un ejemplo tangible es el fomento a la contratación de mano de obra femenina en el **Proyecto Fotovoltaico “Campos del Sol” de ENEL Green Power**, iniciativa solar en construcción más grande de Chile, que fue visitada por el **Subsecretario de Energía, Francisco López**.

Por otra parte, y continuando con la línea formativa, junto con **Fundación PRODEMU** se ejecutó el Programa “Con Buena Energía”, beneficiando a más de 195 personas de la región, de las cuales un **92% fueron mujeres**. Ellas fueron capacitadas en materias relacionadas con eficiencia energética, buenas prácticas de consumo, y energías renovables no convencionales.

SEREMI MMEG Atacama @MMEG_Atacama · 3 nov. 2020 ...

En la oportunidad la Seremi @jessgopo realiza una presentación sobre la realidad de las mujeres en la región de #Atacama en el espacio laboral, y en especial en el rubro de la energía ⚡

Energía Atacama @EnergiaAtacama · 3 nov. 2020

Las seremis @KimFaBondi y de @MMEG_Atacama, @jessgopo lideran la Mesa #EnergíaMásMujer, donde participan diversas empresas del sector presentes en #Atacama, con miras a incorporar más mujeres en energía ⚡👩




► Coquimbo

En una alianza estratégica con **INJUV Coquimbo y Fundación PRODEMU**, la **SEREMI de Energía de Coquimbo** continuó la ejecución del Programa “Con Buena Energía” capacitando a mujeres de la región en torno al uso energías renovables no convencionales y eficiencia energética en su entorno familiar y/o laboral.

En relación a los beneficios que agrega la diversidad e inclusión al desarrollo y la economía, y reforzando el debate público en torno a la premisa de que “los equipos mixtos logran mejores resultados”, el **SEREMI de Energía de Coquimbo** continuó los esfuerzos por comunicar los beneficios de sumar a más mujeres a la industria energética regional y cómo participar de sus beneficios, como por ejemplo, a través del Programa “Casa Solar”.



► Valparaíso

La incorporación de las mujeres a todas las dimensiones del sector energético ha sido una de las prioridades de la **SEREMI de Energía de Valparaíso**. De esta forma, en 2020 el equipo regional se ha capacitado y profundizado en materias relativas a Diversidad e Inclusión, y llevado a la práctica esta temática asociándola a las líneas de negocio. En este contexto, por ejemplo, organizaron el **“Primer Conversatorio: Género, Región, Medio Ambiente y Energía”**, el que contó con la participación de destacadas mujeres que forman parte del **COSOC Regional de Energía** (Consejo de la Sociedad Civil).

Adicionalmente, y fortaleciendo los lazos con las redes regionales para llegar a la mayor cantidad de mujeres beneficiarias de los programas ministeriales, la SEREMI de Energía de Valparaíso firmó un convenio con **Fundación PRO-DEMU** para capacitar a más mujeres en materias de eficiencia energética y energías limpias.



Ma. Fernanda Pinochet
SEREMI Energía
Región Valparaíso

Claudia Escalera
Presidenta COSOC
Región Valparaíso

Margarita Norambuena
Académica USM

Marisol Cortéz
Presidenta CChC
Valparaíso

Diana Fria Sepu B



Primer Conversatorio: Género, Región, Medio Ambiente y Energía

El Consejo de la Sociedad Civil COSOC Energía de la región de Valparaíso tiene el agrado de invitarle al **Primer Conversatorio de Género, Región, Medio Ambiente y Energía** a realizarse el día 18 de noviembre 2020 a las 18:30 horas vía Zoom, encuentro que reunirá a mujeres de distintas áreas de la región. Esperamos contar con su presencia.

 <https://zoom.us/j/96785108786>

cosocenergiavalparaiso@gmail.com

 **Energía Valparaíso Retweeted**

 **Radio Festival** @radio_festival · Sep 17, 2020

Ministerio de Energía y PRODEMU firman convenio para capacitar a mujeres en Eficiencia Energética, iniciativa nació desde la seremi de Valparaíso

bit.ly/32Dt4Vt

 @EnergiaValpo



► O'Higgins

Al igual que en otras regiones, y procurando ampliar el despliegue y cobertura a más mujeres de las zonas urbanas y rurales de la región, la **SEREMI de Energía de O'Higgins** realizó una serie de actividades formativas y de extensión en colaboración con **Fundación PRODEMU**.

Junto con ofrecer talleres formativos, durante el año 2020 la **SEREMI de Energía de O'Higgins** apoyó la convocatoria a la 2da Feria "Energía +Mujer", donde se ofrecieron diversas posibilidades de empleo para mujeres en el sector energético, y poniendo el valor la inserción de la mujer en este rubro, junto con la **Agencia de Sostenibilidad Energética**, se aportó financiamiento, capacitación y reconoció a mujeres de la región, como la **Sra. María González de la comuna de San Fernando**, quien recibió el "Sello de Calidad de Leña", pues su producto es reconocido como uno de alta calidad.

Seremi de Energía @EnergiaOhiggins · 3 Nov 2020

#OHiggins [Prensa] Hoy en @diariosexta te invitamos a leer nota de prensa ✓ Seremi invita a participar en Feria Laboral Energía + Mujer

Seremi invita a participar en Feria Laboral Energía + Mujer

En su segunda versión y de manera virtual se realizará el próximo 10 y 11 de noviembre. El evento que cuenta con el Patrocinio del Ministerio de Energía y el apoyo de los integrantes de la mesa Energía + Mujer, es organizado, además, por Aneso Chile A.G. junto a la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE) y el Magister en Ingeniería de la Energía, MIE Universidad Católica.

Con un llamado a participar a mujeres de la industria energética regional y de diferentes sectores productivos tanto público como privado, realizó esta mañana el Seremi de Energía, Pedro Pablo Ojeda, para que puedan ser parte de la Segunda Feria Energía + Mujer instancia inédita del sector de Energía, la cual busca acercar a empresas y sus gerentes con el mercado y especialmente con la mujer, haciendo ver el potencial de desarrollo y su compromiso de inclusión.

En la ocasión, el Seremi de Energía, Pedro Pablo Ojeda, destacó esta confirmada una mesa público-privada, realizando un trabajo colaborativo y sinérgico con los gremios de la industria energética

energía a través del Programa Energía "Mujer". Entendiendo que es un año complejo y han disminuido las oportuni-

curriculum vitae cuando se abren vacantes. Entendiendo que es un año complejo y han disminuido las oportuni-

para mejorar las condiciones de vida actuales y varias asesorías profesionales gratuitas, así como talleres en cursos de transi-

gía, MIE Universidad Católica. Finalmente señalar que, en la sesión de inauguración, contará con

UN ESPACIO COLABORATIVO Y DE ASesorías al SECTOR ENERGÉTICO **10 Y 11 DE NOVIEMBRE** REGISTRATE AQUÍ





► Biobío

El reconocimiento y valoración del trabajo que las mujeres realizan en el sector energético resulta fundamental para romper con estereotipos, y procurar motivar a más mujeres, de toda edad y diversas condiciones, a sumarse a los desafíos actuales y futuros de esta industria.

Mediante una serie de cápsulas en video, la **SEREMI de Energía de Biobío** reconoció y puso en valor el valioso aporte de diversas mujeres al desarrollo de la región, todas destacadas en el ámbito de las energías, como **Yeini Mendoza**, de CeducUCN Hualpén; **Patricia Palacios**, de AME; **Rut Morales**, propietaria de JTC Maderas; y **Carolina Rebolledo**, de FRONTEL Grupo SAESA.

En el ámbito productivo, la SEREMI de Energía Biobío ha seguido impulsando el emprendimiento de las empresas de la región, tanto de aquellas dirigidas como conformadas mayoritariamente por mujeres, en donde muchas pymes se han visto beneficiadas por las acciones sectoriales, como fue la suspensión de la medición de consumo energético en horas punta durante el año 2020.

Tal es el caso de la **Lavandería Harbas**, cuyas operarias fueron visitadas por el **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet**, con quien pudieron compartir la experiencia de su trabajo y cómo la rebaja del consumo eléctrico mejora el rendimiento de su negocio y también beneficia a sus clientes.




Energía Biobío retweetó
Seremi de la Mujer y la Equidad de Género Biobío @.. · 28 oct. 2020

Felicitamos a @EnergiaBiobio por el reconocimiento que hace a las mujeres que contribuyen al desarrollo del área de la Energía en nuestro país.
 #EnergíaMásMujer #LasMujeresPueden


Energía Biobío @EnergiaBiobio · 27 oct. 2020

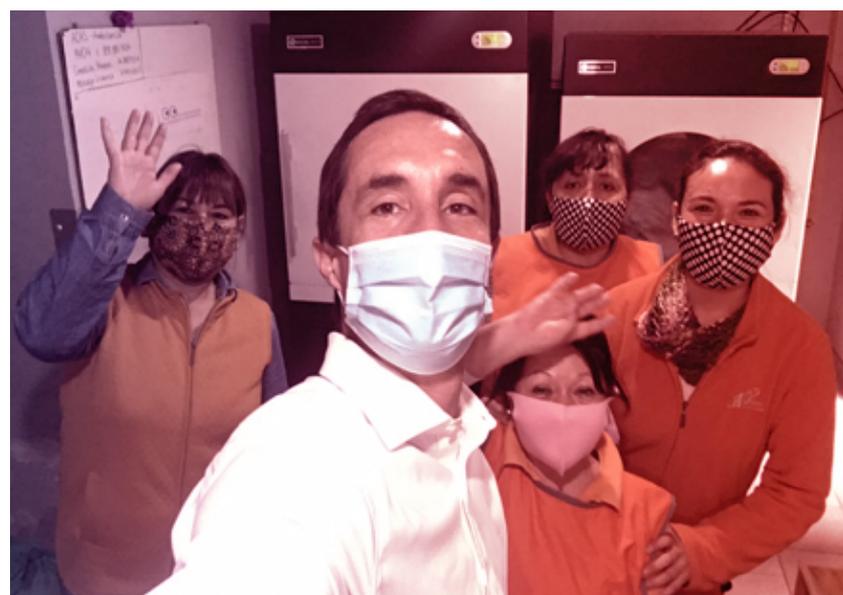
⚡ Seguimos reconociendo a mujeres que aportan talento y compromiso al sector de la Energía. Compartimos experiencia de Yeini Mendoza, Directora @CeducUCN #Hualpén ¡Por más mujeres en Energía!
 #EnergíaMásMujer

@JCJobet @fjlopezd @MinEnergia @mauricioohf @MMEG_Biobio @sgiacamang




Energía Biobío @EnergiaBiobio · 3 sept. 2020

📍 Lavandería Harbas es una de las mil pymes del #Biobío beneficiadas con las suspensiones de la medición de #HorasPunta. Hoy recibieron la visita del Ministro @MinEnergia @JCJobet

► Ñuble

A partir de la alianza de la **SEREMI de Energía Ñuble** con la **Comisión Nacional de Riego (CNR)**, ha sido fundamental focalizar el trabajo con diversas organizaciones de regantes para incentivar la generación de proyectos de riego asociados al uso de energías renovables.

Considerando la gran cantidad de mujeres que se dedican a la producción agrícola en esa región, se han relevado a diversas emprendedoras que trabajan en este giro, como la **Sra. Elba Parra, de la comuna de Coihueco**, quien logró tecnificar el riego de su parcela a partir de un panel fotovoltaico. Este es un ejemplo que permite, por una parte, visibilizar a las mujeres en este rubro y, por otra parte, que más mujeres puedan aprovechar los beneficios de las energías renovables para mejorar su producción.

La oferta programática ministerial en la Región de Ñuble continuó beneficiando a decenas de mujeres a partir de la implementación del Programa "Con Buena Energía", y la promoción a la postulación 2020 de los Programas "Ponle Energía a tu Pyme" y "Casa Solar".



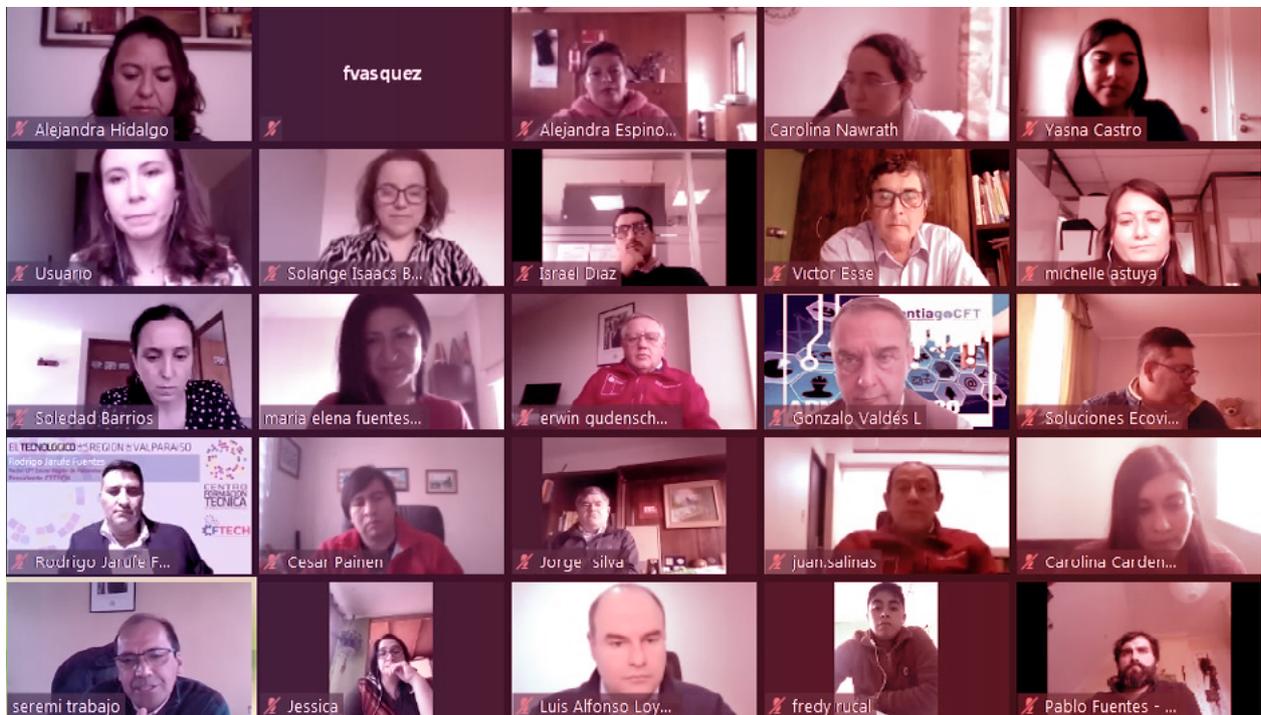
► Araucanía

El fomento a las actividades productivas resulta muy relevante y permite abrir oportunidades laborales y de desarrollo personal a las mujeres en las diversas zonas geograficas del país según sus vocaciones territoriales.

La **SEREMI de Energía Araucanía** ha apoyado y destacado la labor de muchas mujeres que se desempeñan en el rubro de la leña, como fue el año 2020 al otorgarle -junto a la **Agencia de Sostenibilidad Energética**- soporte financiero y técnico, además del "Sello de Calidad de Leña", a las **Sras. Lois Melo e Irma San Martín**.



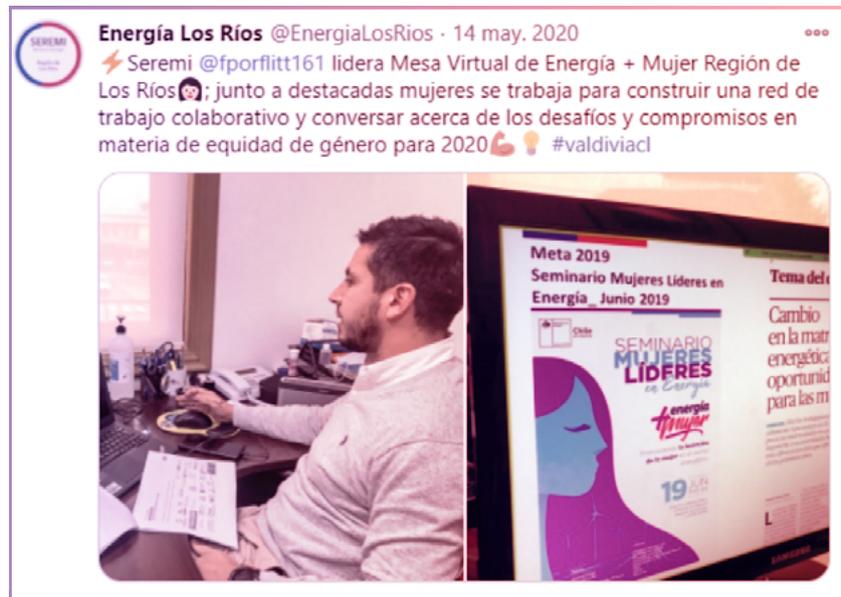
En relación al Capital Humano de la Región de la Araucanía, y cómo insertar más mujeres al desarrollo del sector energético, la SEREMI de Energía Araucanía ha profundizado en la hoja de ruta educacional a partir de la articulación con diversos actores regionales. En 2020, por ejemplo, se realizaron alianzas y actividades de Capacitación y Certificación Laboral junto con el CFT Estatal Araucanía, Red de Futuro Técnico, la SEREMI de Educación y la SEREMI del Trabajo y Previsión Social.



► Los Ríos

La **Mesa Regional Los Ríos “Energía +Mujer”** siguió sesionando durante 2020, y puso foco en varias prioridades regionales, como: el fortalecimiento de la red regional para avanzar en una mayor inserción de mujeres al sector; la entrega de capacitación y formación a mujeres en materias energética mediante el programa “Con Buena Energía”, y el desarrollo de la Mesa “+Capital Humano en Energía”, en alianza con el **CFT Estatal Los Ríos** para lograr más mujeres egresadas en las áreas que demanda el sector.

En el ámbito productivo, la SEREMI Energía de los Ríos robusteció en 2020 el trabajo en terreno difundiendo la oferta de programas ministeriales junto a la Agencia de Sostenibilidad Energética, beneficiando, por ejemplo, a las emprendedoras de la región como la **Sra. Yanet Garcés, de la comuna de Futrono**, microempresaria apícola con su PYME “Colmenares Oro del Bosque”, quien se adjudicó el fondo “Ponle Energía a tu Pyme”, y la **Sra. Ivette Gatica, de la comuna de Los Lagos**, quien recibió financiamiento, asistencia técnica y el “Sello de Calidad de Leña” por la calidad de su producto.





► Los Lagos

Adicional a las actividades formativas realizadas en el marco del Programa “Con Buena Energía”, mediante el cual se benefició a decenas de mujeres de la región, así como el apoyo a mujeres emprendedoras mediante el programa “Leña Más Seca”, el año 2020 la **SEREMI de Energía Los Lagos** suscribió un **“Convenio con el CFT Estatal Los Lagos”** el que permitirá dictar diversas carreras demandadas por el sector energético, y se considera incorporar tempranamente el enfoque de género en el modelo formativo para sumar más talentos femeninos de la región.

En ese contexto, y para relevar estereotipos femeninos y motivar a más mujeres a sumarse al sector energético regional, la Seremi de Energía Los Lagos publicó la **Revista “Energía +Mujer”**, donde se presenta la trayectoria de diez mujeres destacadas en esta industria, las que provienen de diversas comunas de la Región de Los Lagos y son consideradas referentes para las nuevas generaciones.



Energía +Mujer

Promoviendo la inserción de las mujeres en el Sector Energético

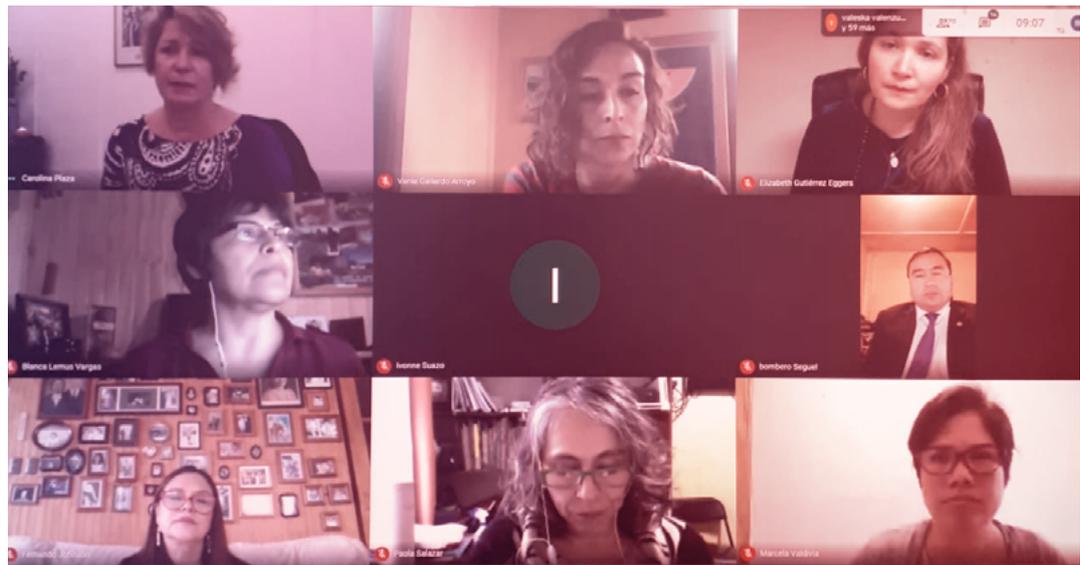
Ministerio de
Energía

► Aysén

Considerando la realidad geográfica de la Región de Aysén, y con el objetivo de llevar a todos sus rincones las oportunidades del sector energético a más mujeres, sobre todo en un año 2020 donde las actividades virtuales fueron altamente masivas, la **SEREMI de Energía de Aysén** promovió profusamente mediante Radios Locales una serie de eventos que las benefician, como la 2da Feria “Energía +Mujer” y otras relativas a la oferta programática ministerial, como “Ponle Energía a tu Pyme”.

Además, fortaleció las capacidades del equipo regional, pues los(as) profesionales fueron capacitados en “Atención Ciudadana con Enfoque de Género” por parte de **SERNAMEG**, lo que permitirá otorgar una mejor atención antes los posibles requerimientos distintivos de los y las usuarias.

En el ámbito formativo y productivo, en 2020 continuó el despliegue del Programa “Con Buena Energía” que benefició a mujeres de las diversas provincias, y la entrega de financiamiento, asistencia técnica y el “Sello de Calidad de Leña” a mujeres leñeras por la calidad de su producto, junto con la **Agencia de Sostenibilidad Energética**.



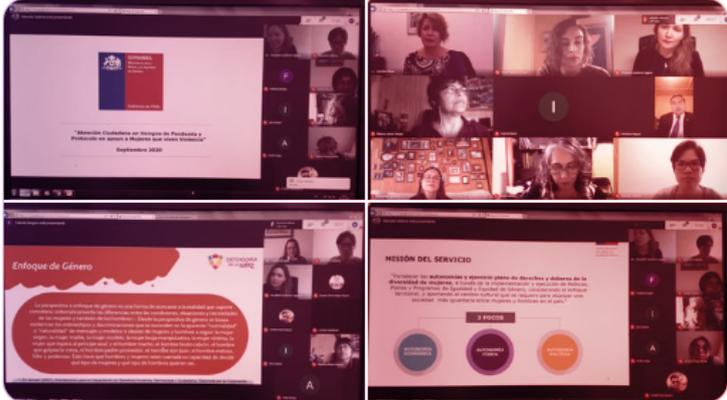
Energía Aysén @EnergiaAysen · 1 dic. 2020

👉 #Aysén Recuerda ✅ Abierta la convocatoria 2021 del sellocalidadlena.cl
➡ Permite aumentar la oferta de #LeñaSeca y aportar a la descontaminación atmosférica de la región 🇨🇱🔥 Postula ahora, es gratuito y entrega diversos beneficios 👉👉 @MinEnergia @Agencia_SE @jlamenabar



Energía Aysén @EnergiaAysen · 29 sept. 2020

#Aysén #EnergíaMásMujer ⚡👩🏫👩🏫 Liderados por el Seremi @jlamenabar nos capacitamos y participamos en la Jornada Regional "Atención Ciudadana con Enfoque de #Género" realizada por @SernamegAysen 🇨🇱🔥



► Magallanes y Antártica Chilena

En palabras del **SEREMI de Energía de Magallanes y Antártica Chilena** en marzo de 2020, al cumplirse 10 años de creado el Ministerio de Energía, para el crecimiento del sector: "Esto exige un fuerte impulso en la educación y cultura energética, capacitación, formación y más mujeres liderando el sector; frente a estos motivantes desafíos, tenemos la obligación de fortalecer cada uno de estos aspectos".

La SEREMI de Energía de esa austral región ha desplegado una contundente agenda regional que fue plasmada en un "**Boletín Informativo**" entregado el 8 de marzo de 2020, y entre otros componentes considera: la formación de más mujeres en aspectos de eficiencia energética y energías limpias mediante el programa "Con Buena Energía"; junto a las **SEREMISde Economía y de la Mujer y la Equidad de Género** impulsaron el desafío estratégico **INNOVA FOSIS 2020**; y en alianza con el **CFT Estatal de Magallanes y Antártica Chilena** trabajan una ruta formativa para fortalecer el trabajo de emprendedoras fueguinas y la creación de un marco de competencias sectorial a la altura de los desafíos de futuro que requiere esa región.





► Región Metropolitana

La **SEREMI de Energía Metropolitana** ha potenciado su participación, incidencia y profesionalización en la línea de negocio relacionada con **Género y Cambio Climático**, participando activamente de la Mesa Nacional de Género y Cambio Climático, liderada por el Ministerio de Medio Ambiente, así como del Workshop “Gender Integration into National Climate Actions”, organizado por CMUNCC.

El objetivo es formar capital humano avanzando al interior de su equipo con el propósito de incorporar enfoque de género en los instrumentos vigentes relativos al cambio climático, a escala nacional como regional, como el “Plan de Adaptación al Cambio Climático”, considerando el alto impacto de este fenómeno en el contexto territorial metropolitano (energético, hídrico, socio-demográfico, etc.).

Una de las profesionales que ha avanzado en esta línea de especialización es **Carla Douglas**, certificada 2020 en **“Integración del Enfoque de Género en los Instrumentos de Gestión del Cambio Climático”**.

Adicionalmente, continuó el despliegue de la oferta programática ministerial mediante la ejecución del Programa “Con Buena Energía”, y la convocatoria 2020 a los Programas “Casa Solar” y “Ponle Energía a tu Pyme” junto al **Subsecretario de Energía, Francisco López**, que beneficiaron a decenas de mujeres de la zona metropolitana.





ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

► La diversidad en la Agenda Económica - DIARIO FINANCIERO

En enero de 2020 el Ministerio de Energía fue convocado por **Diario Financiero (DF)** a participar de un taller organizado por **#Somos Financieras** que tiene por objetivo dar visibilidad al aporte de las mujeres profesionales y trabajadoras de los más diversos ámbitos al quehacer económico del país y la región.

Con la intención de contribuir en el contexto de la crisis social del país se discutió sobre el tema: **"El desafío de la inclusión de la mujer en el mercado laboral y su aporte a la equidad"**, y se generaron diversas propuestas de políticas necesarias para abordarlo (públicas, privadas, sociedad civil).

En alianza editorial con DF, **durante 2020 se realizaron dos especiales "Energía y Mujer" (marzo y octubre)**, en los cuales los adherentes al Plan Público-Privado Energía +Mujer pudieron dar cuenta de sus progresos y poner en valor los avances de esta industria en materia de equidad de género.



#Somos Financieras

> INVITACIÓN

El miércoles 8 de enero realizaremos el primer encuentro de #SomosFinancieras, una de nuestras nuevas comunidades DF, para conversar sobre **"el desafío de la inclusión de la mujer en el mercado laboral y su aporte a la equidad"**.

Habrá un panel con expertos y personas de gran experiencia en el tema y también mesas de trabajo para analizar y aportar al debate.

Están todos muy invitados.

PANELISTAS:

	TERESA UNBURRAGA Empresaria		RODRIGO PÉREZ MACKENNA Ex ministro de Vivienda y director de empresas		JUAN CARLOS EICHHOLZ Socio principal de CLA Consulting y profesor de la UAI		YOLANDA PIZARRO Consultora, especialista en temas de género, inclusión y diversidad
---	---------------------------------------	---	---	---	---	---	---

MIÉRCOLES 8 DE ENERO / 09:00 HRS.
Teatro IF de Barrio Italia (Av. Italia 850, Providencia)

Confirmar su asistencia a lcavieres@df.cl

DF
DIARIO FINANCIERO



Sandra Barros, Socia OMNIA AI and Advanced Analytics en DELOITTE, realizó una presentación sobre el significado y la relevancia de la inteligencia artificial y destacó la importancia de este grupo de mujeres como aporte a la industria, y su vinculación con el equipo de mujeres de WiE.

Las actividades con DELOITTE durante 2020 nos han llevado a realizar Conversatorios y Webinars conjuntos, Cursos de Capacitación Especializados en Género, y participar activamente del Programa Women in Energy (WiE) que en 2020 tuvo su segunda versión.



►“Que la igualdad sea tendencia”: Rompiendo el Silencio Estadístico - RED EG

En junio de 2020, en un webinar organizado por la **Red de Equidad de Género (RED EG)**, y contando con la relatoría de las expertas, **Rocío Munizaga**, Consultora en Diversidad e Inclusión, y **Lesly Meyer**, ambas Co Fundadoras de la iniciativa “Que la Igualdad sea Tendencia”, y la participación del **Ministerio de Energía**, se abordaron diversas interrogantes en vivo, tales como:

¿Qué es el silencio estadístico?, ¿Por qué es necesario romper el silencio estadístico en un proceso de transformación cultural?, y ¿Cuál es el valor del análisis de datos para evitar sesgos de género?

Jueves 11 19.00 Hrs.
 @Redegenero LIVE

TEMA:
¿Cómo rompemos el Silencio Estadístico, para gestionar la Diversidad?

Moderadora:
 Lillian Denham, Directora Ejecutiva REDEG

Invitadas:
 Rocío Munizaga, Socióloga, Consultora en Género y Diversidad / Co-Fundadora y Directora en Que la Igualdad sea Tendencia
 Marcela Zulantay, Energética Oficina Planificación y Control de Gestión Subsecretaría de Energía y Lider Proyecto Energía más mujer, Ministerio de Energía
 Lesly Meyer, Co-Fundadora y Directora en Que la Igualdad sea Tendencia

QUE LA IGUALDAD SEA TENDENCIA.

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

Año	Hombres	Mujeres
2000	~65%	~25%
2005	~62%	~28%
2010	~60%	~30%
2015	~58%	~32%
2020	~55%	~35%

BRECHA SALARIAL EN CHILE

Año	Total	Empleador@s o Trabajador@s por Cuenta Propia	Asalariad@s
2000	~1.2	~1.5	~0.8
2005	~1.1	~1.4	~0.7
2010	~1.0	~1.3	~0.6
2015	~1.1	~1.4	~0.7
2020	~1.0	~1.3	~0.6

streamyard.com está compartiendo tu pantalla. | [Ocultar](#) | [Ocultar](#)

2^{do} EJE. EMPRENDIMIENTO. “AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y GENERACIÓN DE VALOR”

► Proyecto MOM's & Fundación de Ingenieros FI-UC

En marzo de 2020 el Ministerio de Energía fue invitado por el **proyecto MOM's** y la **Fundación de Ingenieros de la Universidad Católica (FI-UC)** a exponer la iniciativa Energía +Mujer al **Conversatorio #Working Moms Day: “Trabajo del Futuro y Flexibilidad en Tiempos de Equidad de Género”**. En la actividad, y como orador central, participó el **Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab**.

El proyecto MOMs busca genera espacios de trabajo aportando en la incorporación y retención de talento femenino en el mundo laboral, y junto con FI-UC trabajan mancomunadamente en ofrecer oportunidades a las mujeres que requieren ingresar o re-ingresar al mercado del trabajo. Las actividades de colaboración junto al Ministerio de Energía han sido permanentes y tienen por objetivo informar y convocar a las mujeres en torno a las oportunidades en la industria energética.



► COVID-19 & Equidad de Género

En mayo de 2020, a inicios del impacto por la pandemia (COVID-19) en Chile, **ACERA A.G., Empresas Eléctricas A.G., y Generadoras de Chile A.G.**, todos gremios adherentes al Plan Público-Privado “Energía +Mujer”, organizaron en conjunto una actividad abierta a la industria energética denominada “**COVID-19 y Equidad de Género: Una oportunidad para compartir buenas prácticas y avanzar**”, con el objetivo de conocer tempranamente estrategias y/o acciones que contribuyeran a asegurar la salud de sus trabajadores, así como mantener la actividad y suministro que provee el sector al país.

La actividad, que contó con un intercambio entre altos ejecutivos y ejecutivas de empresas ligadas a esos gremios, así como de representantes del **Consejo Geotérmico**, del **Coordinador Eléctrico Nacional**, y del **Ministerio de Energía**, así como de **ONU Mujeres (Programa Win-Win)**, permitió conocer e intercambiar -en un momento de alta incertidumbre- posibilidades para abordar de mejor forma y colectivamente esta emergencia sanitaria en el resto del año.

WEBINAR
energía+mujer
#JUNTOSCONENERGÍA

27 de mayo / 10:00 AM (Chile) / ZOOM

Paola Hartung
Vicepresidenta de ACERA

María Teresa González
Presidenta del Directorio de Generadoras de Chile

Macarena Doney
Subgerente de Asuntos Corporativos y Comunidades de Chilquinta

Blanca Palumbo
Consejera del Coordinador Eléctrico Nacional

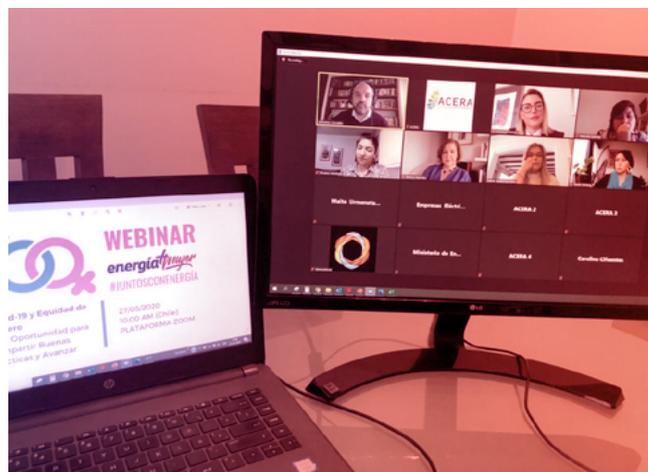
Roxana Martinelli
Coordinadora Programa "Win-Win" ONU Mujeres Chile

Marcela Zulantay
Coordinadora de Genero Ministerio de Energía

Jerónimo Carcelén
Presidente del Consejo Geotérmico

Organizan:

ACERA | EMPRESAS eléctricas | Generadoras de Chile



► Oportunidades Laborales en Energía - ASOCIACIÓN DE MUJERES EN LA INGENIERÍA

En noviembre de 2020 la **Asociación de Mujeres en la Ingeniería (AMIN)** organizó el **encuentro "Oportunidades Laborales en Energía"**, el que contó con ponencias de **Carolina Gómez**, profesional del Ministerio de Energía y **María Susana Muñoz**, de Pacific Hydro, ambas Embajadoras C3E¹, y **María Paz de la Cruz**, CEO de H2 Chile.

1. Ver más en apartado "Agenda Internacional"

**OPORTUNIDADES
LABORALES EN ENERGÍA**

Exponen:

Carolina Gómez
*Profesional División Ambiental y
Cambio Climático Ministerio de
Energía - Socia AMIN*

María Susana Muñoz
*Jefa de Asuntos Corporativos en
Pacific Hydro Chile*

María Paz de la Cruz
CEO de H2 Chile

**JUEVES 05 DE
NOVIEMBRE
19.00 HRS
INSCRIPCIONES EN EL LINK**

► 2^{da} Feria “Energía +Mujer” – ANESCO A.G., Agencia SE, MIE-UC

La 2da Feria “Energía +Mujer”, realizada entre el 11 y 12 de noviembre, fue nuevamente organizada por **ANESCO Chile A.G., la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE) y el Magíster en Ingeniería de la Energía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, MIE-UC**, y contó con el patrocinio del Ministerio de Energía, más el apoyo de diversas organizaciones integrantes de la Mesa Público-Privada “Energía +Mujer”.

La inauguración contó con la presencia del **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet**, y la ex **Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas**, y durante la intensa jornada de dos días se realizaron 14 charlas y paneles donde participaron 40 ponentes.

El evento convocó a 1.900 inscritos, tuvo 4.500 visualizaciones desde Chile y otros países, como Argentina, Perú, Colombia, México y España, y un promedio de 130 asistentes para cada evento durante las 18 horas de transmisión.

Durante la jornada, y a través de un portal on line dispuesto especialmente para las participantes, un total de 17 empresas adherentes al Plan “Energía +Mujer” ofertaron cerca de 100 cupos entre empleos, prácticas y pasantías, todas relacionadas con el ámbito energético.

Segunda Feria Energía + Mujer 2020

La Feria Energía + Mujer es una actividad inmersa en el trabajo público – privado de la mesa Energía + Mujer. La Feria -liderada por Anesco Chile A.G., junto a la AgenciaSE y el Magister en Ingeniería de la Energía UC- en esta segunda versión se planteó como una versión virtual, considerando las circunstancias especiales que vive el país con la crisis sanitaria y económica. Sus organizadores tomaron la decisión de continuarla e ir en apoyo de las mujeres y familias que han pasado por el confinamiento, de modo de seguir su objetivo de difundir el quehacer del sector en sus diferentes roles y actividades; y así ser la instancia de encuentro y colaboración entre el sector y las mujeres, muchas de las cuales están en casa producto de

la pandemia. El sector de Energía es el segundo en importancia para el desarrollo del país, sin embargo las mujeres representan sólo un 23 por ciento.

Este año, este encuentro contó con un programa de 2 días de charlas, paneles y talleres que abordaron las problemáticas y desafíos de la mujer en el contexto actual, así como también exaltó la experiencia de mujeres líderes y de profesionales ya instaladas. Además, publicó más de 100 ofertas laborales y contactos de RRHH de las empresas que podrán evaluar los CVs postulantes.

El evento cuenta con el patrocinio del Ministerio de Energía y el apoyo de los integrantes de la mesa Energía + Mujer, liderada por Marcela Zulantay.

Los organizadores, manifestaron su satisfacción por los resultados de este encuentro y la importancia de abrir espacios como éste para potenciar la presencia de las mujeres en el sector energético.

Resultados: 1900 inscritos, 4.500 visualizaciones desde Chile y también importante presencia de personas de Argentina, Perú, Colombia, México y España, 130 personas online en promedio en las 14 charlas y paneles en 18 horas de transmisión.

La inauguración contó con la participación especial del ministro de Energía, Juan Carlos Jobet y la subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género, Carolina Cuevas.



Próxima feria Septiembre de 2021.

El próximo año, la feria intentará recuperar su fecha inicial del fines de septiembre y se proyecta poder seguir siendo la instancia de encuentro del sector con la mujeres, poder incorporar más a las regiones e impactar a más países vecinos.

Feria 2020 tuvo:

- 14 charlas y paneles, 40 expositores.
- 17 empresas con ofertas (100 cupos)



“El liderazgo femenino -más empático, con mayor orientación a la colaboración- está siendo clave para enfrentar los actuales desafíos y avanzar en el desarrollo sostenible”, indicó Ignacio Santelices, AgenciaSE.



Mónica Gazmuri, de Anesco Chile, creadora de la feria, destacó la participación de colegas del sector y su compromiso. “Hemos logrado visibilizar mujeres en todos los frentes y que aún hay espacios para participar”.



Finalmente, Julio Vergara del Magister en ingeniería de la Energía UC, hizo un llamado: “Las invito a considerar algunas de las opciones académicas que existe en energía, para conseguir o para afianzar sus competencias laborales”, señaló.

energía +mujer

Ver más en: <https://ferialaboralenergiamujer.cl/>

3^{er} EJE. PRODUCTIVIDAD. “LAS MUJERES Y EL IMPULSO AL DESARROLLO ENERGÉTICO SOSTENIBLE”

► Emprendedoras de la Araucanía apoyadas por la Energía

En el Marco del Convenio de Transferencia suscrito entre el Ministerio de Energía y el Gobierno Regional de la Araucanía para la energización de emprendimientos rurales en esa región, durante 2020 se implementaron sistemas solares térmicos para la generación de agua caliente sanitaria para **24 puestos de gastronomía y artesanía liderados por mujeres** en cuatro ferias costumbristas: "Emprendedoras Rain Mapu", "Emprendedoras La Esperanza de Hualpin", "Mesa de la Mujer Rural" y "Mercado Cultural Molco Alto", beneficiando así a **63 emprendedoras** de las comunas de Villarrica, Teodoro Schmidt y Toltén.

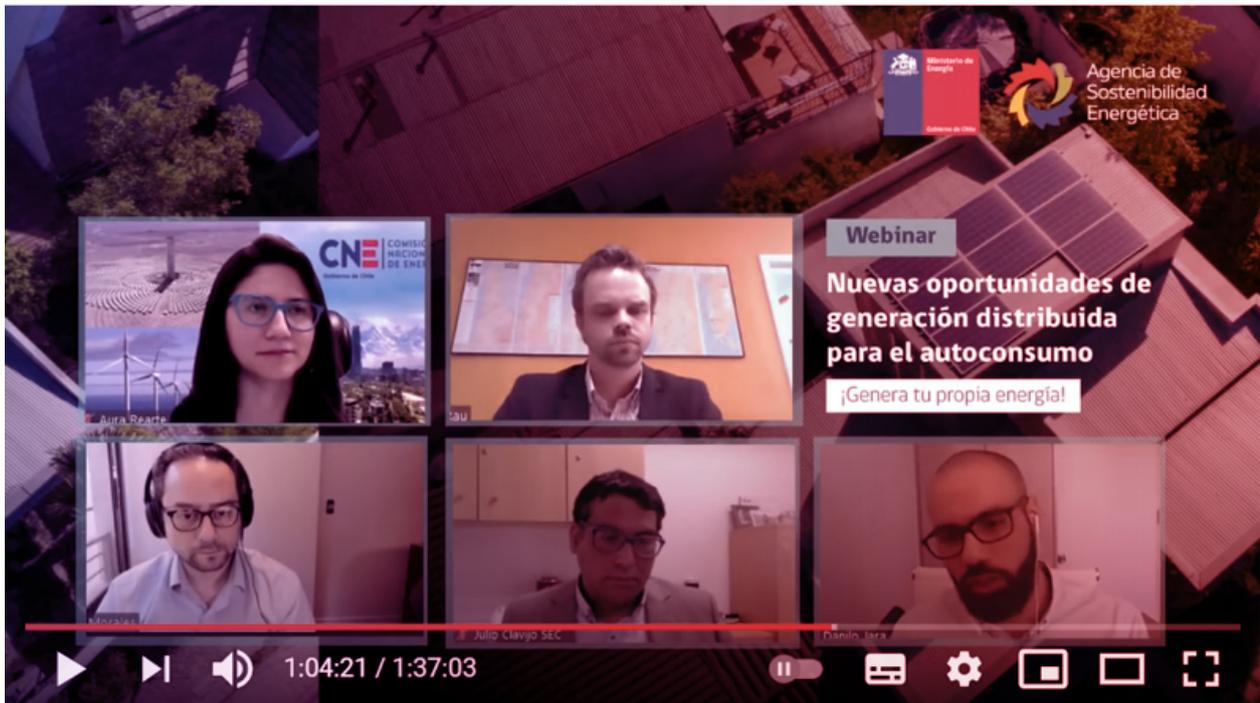
Durante 2021 se dará continuidad a esta iniciativa, apoyando a más emprendimientos rurales liderados por mujeres a través de la energización de nuevas iniciativas en diferentes comunas de esa región y así dotarles de generación de electricidad, permitiéndoles reducir sus costos, mejorar su oferta y agregar valor a sus productos.



► Promoción de los beneficios de la Ley 20.571, de Generación Distribuida

Durante enero de 2020 se realizaron Jornadas de Capacitación en varias regiones del país conducentes a difundir esta norma al público general así como formar instaladores(as) eléctricos, y se verificó una asistencia promedio de 11% mujeres y 89% hombres. Para reforzar la llegada de los beneficios tangibles de esta tecnología a más mujeres, el lanzamiento del Programa “Casa Solar” en octubre permitió abrir una oferta masiva a la cual todas las personas pudieron optar en iguales condiciones.

Adicionalmente, en noviembre de 2020 se realizó el Webinar de lanzamiento del “Reglamento de Generación Distribuida para el Autoconsumo”, que alcanzó una audiencia de más de 200 personas, y en cuyo panel tuvo una destacada participación de la **Ing. Civil Electricista Aura Rearte, profesional de la Comisión Nacional de Energía**, visibilizando los liderazgos femeninos en las áreas técnicas del sector.



► Mesa Nacional Público-Privada “Capital Humano” en Energía



Al alero del esfuerzo colaborativo articulado desde la Mesa Nacional Público-Privada Capital Humano en Energía, que tiene su correlato en las regiones de Antofagasta, Valparaíso, Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Magallanes y Antártica Chilena, y Metropolitana, y que ha puesto **especial énfasis en considerar el enfoque de género** como un componente relevante en este ámbito de gestión, el Megacompromiso N° 10 de la Ruta Energética 2018-2022 alcanza a la fecha un nivel de cumplimiento de 82,8% (esto es, capacitar y certificar en cuatro años a 6.000 operarios(as), técnicos y profesionales del sector energía, certificando al menos a 3.000).

Adicionalmente, durante el año 2020, se completó el poblamiento inicial del “Marco de Cualificación para la Formación Técnico Profesional del Sector Energía”, que contribuirá a la alineación entre el sector formativo y los requerimiento de la industria energética, para definir los estándares de los perfiles laborales que se precisan para los subsectores de electricidad, energía solar y eólica, eficiencia energética y generación distribuida, donde **las mujeres tienen enormes oportunidades de desarrollo**.



Por otra parte, se desarrolló el “Estudio de Brechas de Capital Humano para Electromovilidad”, definiendo los perfiles laborales que se proyectan para el desarrollo del subsector y se avanzó en un segundo “Estudio de Brechas de Capital Humano para Transmisión y Distribución Eléctrica”, con el mismo propósito. Ambos estudios aportarán información válida y actualizada que permita levantar y/o actualizar perfiles laborales, planes formativos, impulsar capacitaciones y certificaciones, con el estándar requerido por la industria, a cambios tecnológicos y actualizaciones de normativa y seguridad vigente.



► Programa “Más Leña Seca”

Este Programa, ejecutado por el Ministerio de Energía en conjunto con la Agencia de Sostenibilidad Energética, tiene como objetivo aumentar la oferta de leña seca en las regiones de O’Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, y está dirigido a productores(as) y comerciantes de leña, lo anterior, en el marco de la implementación de la “Estrategia de Transición Energética Residencial” como una contribución directa a mejorar la calidad de vida de las familias y colaborar con el desafío de la acción climática, procurando un medio ambiente libre de contaminación.

Para dar cuenta del impacto que supone para las mujeres beneficiarias, destaca la experiencia de la **Sra. Paola Rebolledo Beltrán**, reconocida comerciante de leña de la comuna de Chol Chol, quien fruto de su trabajo, perseverancia y trayectoria fue beneficiaria de este Programa, concretando la construcción de un secador solar con el cual asegura una producción anual de 500 - 700 m³ de leña seca, permitiéndole acelerar su proceso productivo y adquirir capacidades técnicas, mejorar su modelo de negocio, y concretar alianzas con nuevos proveedores y nuevos clientes.

Es así que hoy, la Sra. Paola, como un ejemplo de buenos prácticas, recibe visitas técnicas en su centro de acopio y comparte su experiencia con otros



comerciantes, mostrando su modelo de negocio, experiencia en la comercialización, eficiencia en la producción de leña y enfoque en la calidad.

Todo esto se ha traducido en un mejoramiento en la calidad de vida de su familia, ya que actualmente, la leña es el rubro que le entrega los mayores ingresos a su grupo familiar



4^{to} EJE. ACCIONES TRANSVERSALES. “LA INTEGRALIDAD Y LA DIVERSIDAD EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA”

FORMACIÓN DE MUJERES EN MATERIAS ENERGÉTICAS

► Programa Women in Energy (WiE) - WEC Chile

World Energy Council (WEC Chile) realiza el **Programa Women in Energy (WiE)**, cuyo objetivo es integrar a las mujeres desde una etapa temprana a una red de líderes, generando networking en el sector energía, otorgándoles mayores oportunidades, generación y transferencia de conocimiento, contribuyendo con su inserción progresiva a esta industria.

A inicios de 2020 la primera generación fue recibida por el **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet**, quien recogió sus propuestas para insertar a más mujeres al sector energético, y hacia mediados de ese año, contando con la presencia del **Subsecretario de Energía, Francisco López**, se llevó a cabo su ceremonia de egreso. Esta primera generación de 28 mujeres contó con seis profesionales del Ministerio de Energía, **Andrea Pizarro, Bárbara Eguiguren, Carla Douglas, Javiera Inostroza, Maria Jose Ariztía y Monserrat García**, y una profesional de la Comisión Nacional de Energía, **Liliana García**.



En la versión 2020 quedaron seleccionadas para formar parte de la segunda generación 26 mujeres del sector en energético, entre ellas, cuatro profesionales del Ministerio de Energía: **Meliza González, Viviana Avalos, Daniela Hermosilla y Adelaida Baeriswyl**, y una profesional de la Comisión Nacional de Energía **Aura Rearte**.

A través de una serie de actividades durante el bienio 2019–2020, integrantes de WiE han puesto en valor la relevancia del sector energético para la economía nacional, además de invitar a más mujeres a sumarse a las oportunidades de futuro que les ofrece el sector.

En esa perspectiva, en octubre de 2020, con las palabras de apertura del **Subsecretario de Energía, Francisco López**, se dio inicio al **Conversatorio “Chile, camino hacia la Transición de la Portabilidad Eléctrica”**, el que contó con integrantes de WiE como exponentes del escenario actual y futuro en esta temática.



► Women in Power 2020.

Una de las actividades promovidas por el Ministerio de Energía para potenciar sus liderazgos femeninos fue la participación de dos destacadas profesionales de la División de Combustibles y Nuevos Energéticos en el **Webinar Internacional “Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde y su Regulación”**, realizado en octubre de 2020, organizado por Women in Power, Capítulo IEEE Chile.

Actualmente **María de los Ángeles Valenzuela**, Ing. Civil Química, y **Daniela Hermosilla**, Ing. Civil Eléctrica, trabajan directamente en la implementación de dicha Estrategia, y adicionalmente, colaboran en diversas actividades de extensión a lo largo del país que permitan a más mujeres conocer y sumarse a las oportunidades que ofrecen las áreas STEM².

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

En relación a su implementación, actualmente se trabaja para lograr mayores niveles de participación de mujeres en las instancias oficiales. De esta forma, a modo de ejemplo, en el **evento “Green Hydrogen Summit”** llevado a cabo en noviembre de 2020, y cuya apertura contó con la presencia del **Presidente de la República Sebastián Piñera Echenique** y del **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet**, se buscó que al menos un 40% de participantes fuese mujer considerando expositores de las mesas técnicas y la conformación del consejo asesor.

En la misma perspectiva, procurando conformar equipos de trabajo mixtos en las diversas áreas del negocio, especial consideración de género se tuvo al constituir el grupo sectorial que desarrolló el año 2020 los contenidos del Proyecto de Ley de “Portabilidad Eléctrica”, hoy en trámite legislativo, y el Webinar “Desafíos para el desarrollo de una transmisión eléctrica sostenible y su rol en la descarbonización energética del país”, organizado por el Ministerio de Energía y CIGRE Chile, el cual se llevó a cabo en septiembre de 2020.

IEEE Power & Energy Society
Women in Power
Chile

Universidad de Chile
IEEE Student Branch
A Student Chapter of the IEEE Power & Energy Society

Webinar: “Estrategias nacionales de hidrógeno verde y su regulación”
FECHA: 22 DE OCTUBRE DE 2020 - 19:00 HRS. (GMT -4)

María de los Ángeles Valenzuela
Ingeniera Civil Química de la Universidad Técnica Federico Santa María con 15 años de experiencia en el sector energético. Desde el año 2013 trabaja en el Ministerio de Energía y actualmente es jefa de la Unidad de Hidrocarburos perteneciente a la División de Combustibles y Nuevos Energéticos. Anteriormente, trabajó en la industria EPC donde adquirió amplio conocimiento técnico, en diferentes proyectos relacionados con energía.

Daniela Hermosilla
Ingeniera Civil Eléctrica de la Universidad de Chile. Profesional de la Unidad de Nuevos Energéticos de la División de Combustibles y Nuevos Energéticos del Ministerio de Energía. Es parte de Women in Energy de WEC Chile, que busca integrar a mujeres profesionales a una red de líderes, generando habilidades y conocimientos que permitan abrirnos a mayores oportunidades en el sector energético.

H2 CHILE 2020
GREEN HYDROGEN SUMMIT

3 y 4 de noviembre
CHILE 2020
GREEN HYDROGEN SUMMIT
3ª CONFERENCIA INTERNACIONAL Y NETWORKING
El evento virtual de Hidrógeno Verde más grande de Latinoamérica

ORGANIZAN: CORFO, giz, Ministerio de Energía, ANEP, Chile BID, InvestChile

INTRODUCE: 100% Chile, 100% Chile

COLABORAN: Chile, InvestChile

SEMINARIO ONLINE / Via Zoom

cigre Chile

Santiago-Chile
OCTUBRE
6 y 7
2020

“DESAFÍOS PARA EL DESARROLLO DE UNA TRANSMISIÓN ELÉCTRICA SOSTENIBLE Y SU ROL EN LA DESCARBONIZACIÓN ENERGÉTICA DEL PAÍS”.

► Primer “Curso Chileno de Hidrógeno”, realizado 100% por mujeres - CWEEL Chile

A mediados de 2020 se llevó a cabo el 1er Curso Chileno de Hidrógeno, realizado 100% por mujeres, organizado por **CWEEL Chile**, el **Centro de Energía de la Universidad de Chile**, y el patrocinio del **Ministerio de Energía**.

El Consejo de Mujeres Líderes en Energía y Medio Ambiente (Council on Women in Energy & Environmental Leadership, **CWEEL**), es una división de la **Association of Energy Engineers (AEE)**, con sede en Estados Unidos, que apoya el rol de la mujer en las industrias energéticas y medioambientales y tanto su Presidente **Sr. Samer Zawaydeh** como su Past President **Sra. Lori Moen** participaron de su apertura.

El Programa del curso contó con 4 módulos, y el equipo ejecutivo y profesional de relatoras estuvo compuesto por **Romina Cid, María Verónica Tapia, Liliana Guzmán, Yahaira Fiallos, Paulina Ramírez, María Luisa Lozano, María de los Ángeles Valenzuela y Camila Niño**, así como diversos invitados(as) y especialistas.

En el panel **“Made in Chile”**, resultaron muy relevantes algunas experiencias de desarrollo, las que fueron comentadas por destacadas referentes en el área: **Loreto Troncoso, Alejandra Tello, Rosa María Argomedo, Andrea Irrázaval, Karin Von Osten, y Asunción Borrás**.

CURSO CHILENO DE HIDRÓGENO REALIZADO POR MUJERES
Clase 4 - Parte 2: Made in Chile
“Experiencias en Proyectos de Hidrógeno”

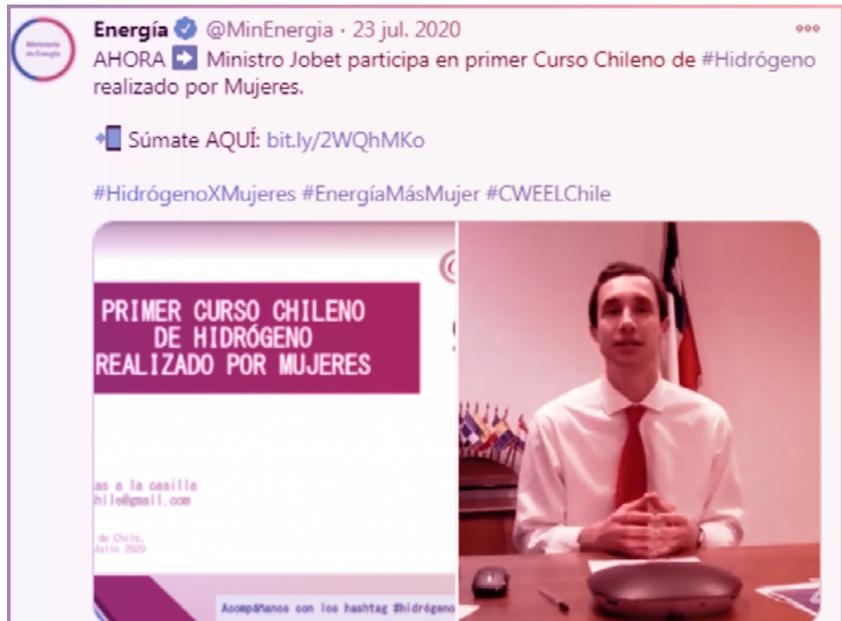
 <p>Celdas de combustible Loreto Troncoso Profesora asistente de la Universidad Austral</p>	 <p>Hidrógeno Solar Alejandra Tello Academia, Universidad de Atacama</p>
 <p>Biohidrógeno en base microalgas y cianobacterias Andrea Irrázaval CEO y fundadora de CarbonBiocapture</p>	 <p>Innovación para producción de hidrógeno verde Rosa María Argomedo CEO de HydrotechH2</p>
 <p>Karin Von Osten Gerenta de desarrollo en biohidrógeno Carbon Biocapture</p>	 <p>Producción de H2 y amonía Asunción Borrás Senior VP de Desarrollo de Negocio de Hidrógeno en ENGIE</p>
 <p>Moderadora Verónica Tapia Jansen Directora CWEEL Chile</p>	<p>La clase será transmitida en vivo por el canal de YouTube de CWEEL Chile</p>







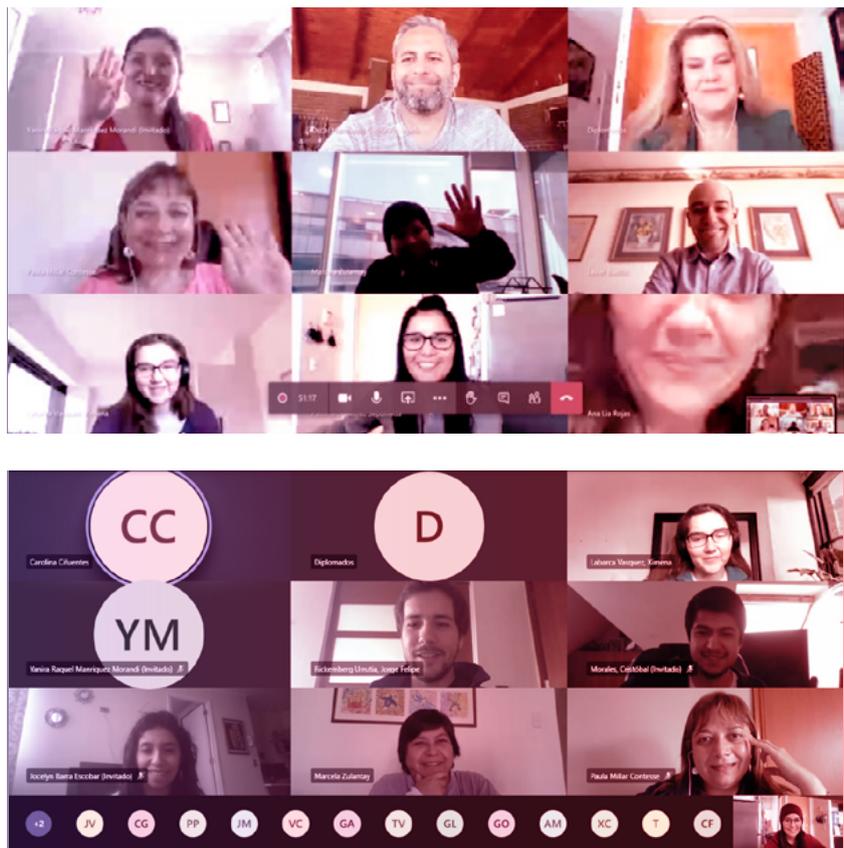
Al cierre del curso el **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet**, dio a conocer los componentes centrales de la “Estrategia Nacional de Hidrógeno” y las oportunidades laborales y de desarrollo que esta emergente industria ofrece a las mujeres y al país; además, destacó el carácter gratuito de esta actividad, la asistencia de **más de 300 personas (59% mujeres)**, y su apertura a otros países, entre ellos, Brasil, Singapur, Colombia, Argentina, Estados Unidos, El Salvador y México.



►Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación - ELÉCTRICAS A.G.

En su 7ma versión 2020 el Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación, organizado por **Empresas Eléctricas A.G.**, contó por primera vez con un bloque específico dedicado a la temática de "Diversidad e Inclusión, con foco en Género", recogiendo el alto compromiso de este Gremio con introducir estas temáticas tanto en el debate como a nivel corporativo y en las operaciones de la industria energética.

El Ministerio de Energía fue invitado a participar de esta inédita iniciativa y sus 29 participantes, como grupo mixto, pudieron conocer su base teórica, marco normativo, así como la hoja de ruta 2030 del sector energético en torno al Plan Público-Privado "Energía +Mujer".



LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN AL INTERIOR DEL MINISTERIO

► Actividades Internas - 8M

En marzo de 2020, en el marco de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer”, el **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet** y el **Subsecretario de Energía, Francisco López**, compartieron impresiones y desafíos ministeriales en materia de diversidad e inclusión con un amplio grupo de funcionarias relacionadas con las líneas de negocio y de soporte. Cabe mencionar que la dotación ministerial (personal planta y contrata) consideró un **47,4% de funcionarias mujeres** (Fuente: Balance de Gestión Integral, BGI 2020).

Al alero de la instancia permanente y de carácter interna llamada “Café con Energía”, se relevaron una serie de propuestas tanto internas como de impacto hacia el ecosistema energético, muchas de las cuales se transformaron en iniciativas concretas durante 2020 y se exhiben en el presente Anuario.

Así también, en el evento anual se realizó un Conversatorio el que contó con la presencia de nuestras propias funcionarias, destacando la participación de **Cecilia Dastres**, de la División de Participación y Relacionamento Comunitario; **Carolina Gómez**, de la División Ambiental y Cambio Climático; **Yoselin Rozas**, de la División de Energías Sostenibles; y **Paulina Gutiérrez**, de la Oficina de Planificación y Control de Gestión y quien lidera la Secretaría Técnica de la Mesa Ministerial de Género. Al final del evento se reconoció a todas las funcionarias con un presente de parte de ambas autoridades.



► Feria de Diplomados

A inicios de 2020 la Unidad de Capacitación organizó la “Feria de Diplomados” que contó con una amplia oferta de especialidades, entre ellas, se incluyó la oferta académica de varias casas de estudio en materias relacionadas con Género, Diversidad e Inclusión.

El objeto ministerial es capacitar a sus funcionarios y funcionarias en métodos y herramientas para transversalizar el enfoque de género tanto en las líneas de negocio como de soporte.



► Red de Mujeres Líderes en el Estado

En marzo de 2020 se graduó la 1ra Generación de Funcionarias Públicas de la “**Red de Mujeres Líderes en el Estado**”, programa de gestión del talento lanzado por el **Servicio Civil** con el objetivo de disminuir brechas y propiciar la igualdad de oportunidades en el sector público. Por parte del Ministerio de Energía las profesionales **Elena Villanueva** (División de Acceso y Desarrollo Social) y **Cecilia Dastres** (División de Participación y Relación Comunitario) fueron reconocidas e incluidas en este selecto grupo de mujeres graduadas.

La red está integrada por 100 funcionarias con alto potencial de liderazgo de 60 servicios públicos y 15 regiones del país (61% RM, 39% otras regiones) y por destacadas mentoras del sector público y privado.



► Programa Estado Verde

En marzo de 2020 se dio lanzamiento formal al Programa “Estado Verde”, iniciativa liderada por el Ministerio del Medio Ambiente, que busca concretar políticas, principios y prácticas de cuidado ambiental y de conservación de los recursos naturales en las instalaciones físicas y procesos administrativos del Estado. En dicha ocasión se desarrolló una “**Feria Verde**”, cuya apertura dio a conocer el **Subsecretario de Energía, Francisco López**.

El año pasado, y no obstante la pandemia, se elaboró el diagnóstico institucional que recogió demandas y/o propuestas distintivas, tanto de mujeres como de hombres, todos trabajadores del Ministerio, y a través de una **mesa mixta** en 2021 (cuyos integrantes fueron capacitados en 2020 por **Ecológico** a través de un ciclo de charlas) se dará curso al plan de trabajo que permita obtener la certificación.

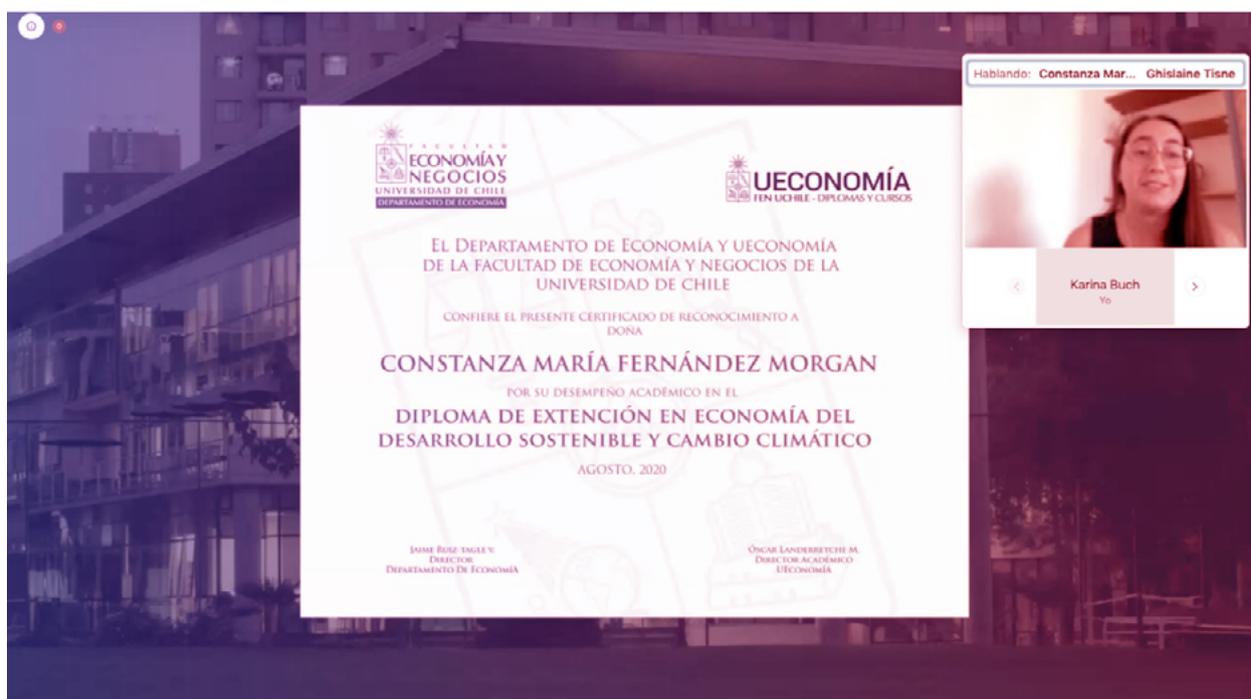
El Programa actualmente es conducido por una dupla de profesionales mujeres: **Meliza González** (profesional de la División Ambiental y Cambio Climático) y **Yani Auth** (Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional), y se potenciará un Plan de Acción 2021 así como diversas iniciativas que, de forma espontánea, fueron impulsadas inicialmente por funcionarias.



► Beca Mujer - Facultad de Economía y Negocios (FEN), Universidad de Chile

En junio de 2020, y luego de una convocatoria interna, la **Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile** adjudicó a la profesional **Constanza Fernández Morgan**, de la División de Energías Sostenibles, la beca "Diploma en Economía para la Empresa: Economía del Desarrollo Sostenible y Cambio Climático", quien obtuvo la primera promoción por su mérito académico.

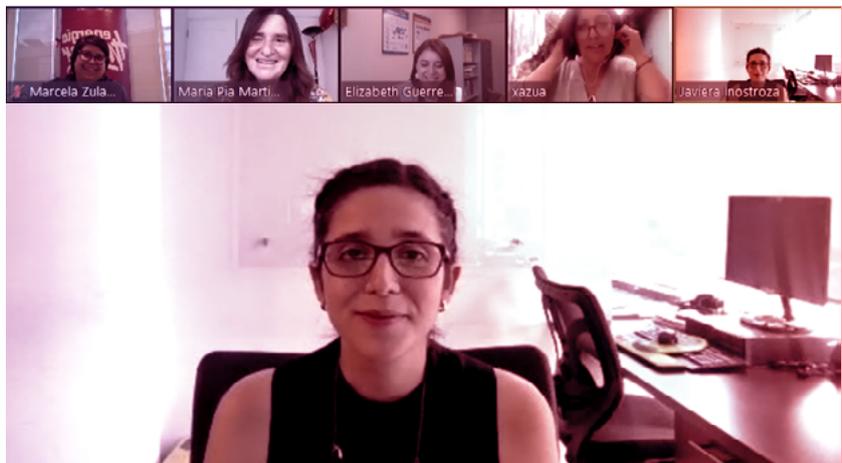
El Ministerio de Energía, en alianza permanente con la FEN de la Universidad de Chile, ha participado del proceso de entrega de una Beca FEN a una colaboradora destacada, con el objetivo de ampliar las posibilidades de formación de capital humano avanzando y sumar más mujeres a los desafíos del sector.



► “Energía +Mujer” se transforma en Estudio de Caso

La iniciativa “Energía +Mujer” durante el año 2020 fue objeto de dos estudios académicos: uno, realizado por **Daniela Maldonado Puebla**, quien fuera integrante de la Mesa Público-Privada Energía +Mujer, en el marco de su Tesis de Magíster de la Escuela de Gobierno de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y otro, por **Javiera Inostroza Codoceo**, profesional de la División de Acceso y Desarrollo Social del Ministerio de Energía, en razón de su Tesis de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, de la Universidad de Chile.

En ambos casos se efectuó un análisis crítico sobre su implementación y se recomendaron una serie de acciones para asegurar su calidad y sostenibilidad, tanto en el mundo privado como en el diseño de las Políticas Públicas, así como en el desarrollo organizacional a nivel ministerial, todas sugerencias tendientes a lograr un mejor impacto en el sector a partir de la inserción de más mujeres en él.



► Programa Mejoramiento de Gestión - 2020 (PMG)

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

En el año 2020 el Ministerio de Energía comprometió la ejecución de diversas medidas con enfoque de género para la promoción de la inserción de la mujer en el sector energético, y otras, con incidencia a nivel interno-organizacional. A continuación, se detallan algunos resultados.

1. Capacitación Avanzada en Género: Gender-based Analysis Plus (GBA+)

En agosto de 2020 la Unidad de Capacitación gestionó el **"Curso de Género aplicado a Políticas Públicas del sector Energía"**, dictado por **DELOITTE** y la **Embajada de Canadá**, en el cual 23 funcionarios y funcionarias fueron capacitados con el método Gender-based Analysis Plus (GBA+) utilizado por todo el aparato público de Canadá, el cual está orientado promover la inclusión del enfoque de género en Políticas, Programas y Proyectos.

La mayor parte de estos profesionales trabajan en el diseño y formulación de Políticas Públicas Sectoriales de gran impacto para el país, como la "Actualización de la Política Nacional Energética", la "Estrategia de Transición Justa", "de Electromovilidad", "de Hidrógeno", entre otras.

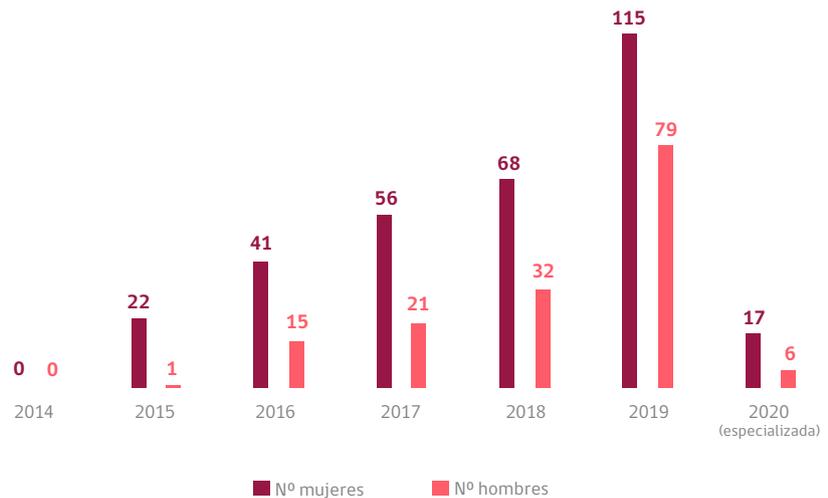
Para el Ministerio de Energía resulta central formar profesionales integrales que consideren en toda formulación de instrumentos de política y/o de



gestión aspectos clave relativos a diversidad e inclusión, razón por la cual en 2020 mantuvo el “Curso Básico de Género” en el Aula Virtual Ministerial, obligatorio dentro del proceso de inducción para todos quienes ingresan a la Subsecretaría de Energía.

De esta forma, **el Ministerio de Energía ha transitado desde la capacitación básica a una avanzada** con el fin de incorporar esta mirada tanto en la formulación como en la implementación de políticas sectoriales de alcance nacional. **Del total de profesionales capacitados en el método GBA+ el año 2020, un 74% fueron mujeres.**

Nº FUNCIONARIOS(AS) CAPACITADOS(AS) EN GÉNERO MINISTERIO DE ENERGÍA / 2014-2020



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

2. Enfoque de Género: “Programa con Buena Energía” (CBE)

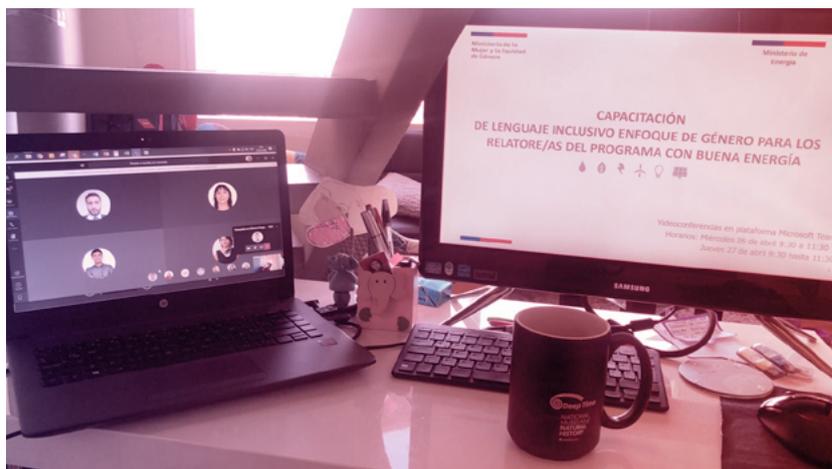
El Programa “Con Buena Energía” se ejecuta desde el año 2014, y considera un espacio de formación ciudadana que busca que las personas realicen un buen uso de la energía en sus viviendas. Se compone de un taller educativo sobre ahorro, sustentabilidad y eficiencia energética domiciliar, e incluye al término de la actividad formativa la entrega de un certificado de participación y un pack de artefactos eficientes, como ampolletas LED.

Desde el año 2017 se han incluido estadísticas de participación desagregadas por sexo, identificándose una alta participación femenina en las actividades de capacitación, cercana al 75%, razón por la cual se pretende remarcar su imple-

mentación para incorporar tanto a hombres como mujeres en el desafío conjunto de abordar la eficiencia energética en el hogar de manera corresponsable. A la fecha se han beneficiado 293.324 hogares en el país, y sólo en 2020, un universo de **6.027 mujeres (72% del total a nivel país)**. El proceso de generar estadísticas desagregadas para el Programa CBE continuará durante 2021.

Como primera actividad, se capacitó al equipo central y a los **19 relatores regionales** que componen el Programa CBE (44% hombres y 56% mujeres), en técnicas de **“Lenguaje Inclusivo”** con el propósito de acercar los contenidos técnicos tanto a hombres como mujeres sin distinciones.

Finalmente, y con el objetivo de evitar replicar los patrones culturales tradicionales que centran en las mujeres el cuidado del hogar, sumando a los hombres a las acciones de eficiencia energética a nivel doméstico, el Programa CBE ha recogido una serie de recomendaciones en torno, por ejemplo, a su actual focalización, y ampliar el grupo objetivo en sus siguientes versiones.



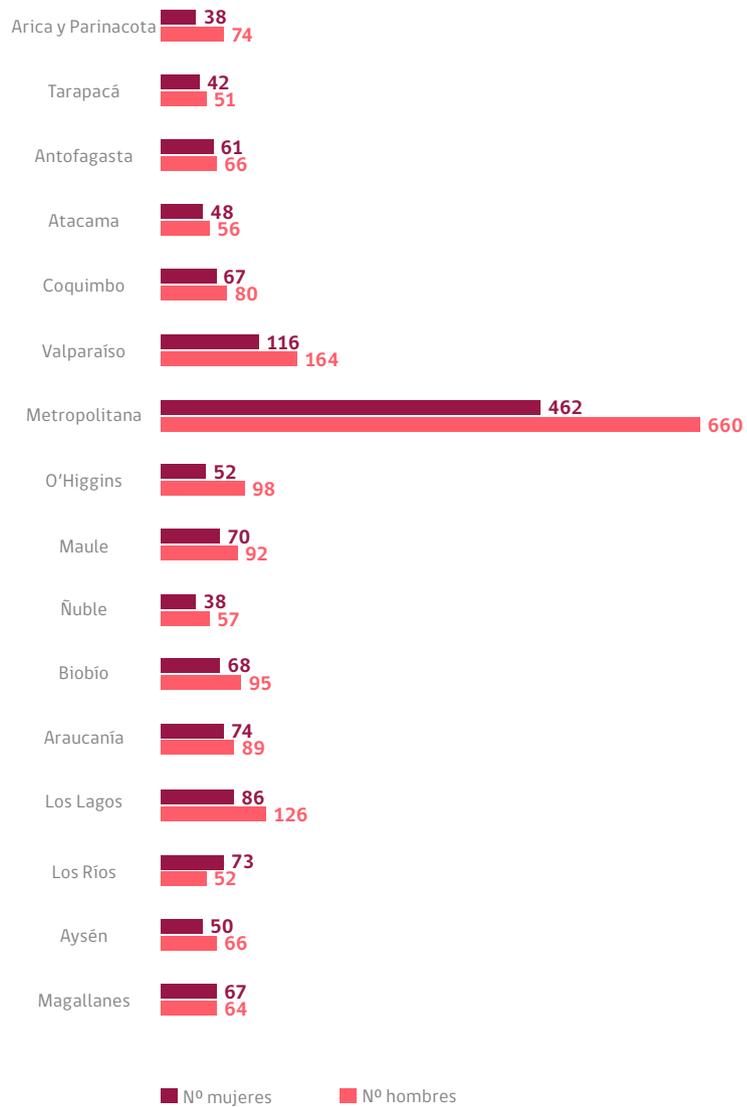
3. Sistemas de Información Desagregados por Sexo

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

En el año 2020, se consolidó la funcionalidad de desagregación por sexo, lo que ha permitido constatar que desde 2019, donde hubo **1.286 gestoras mujeres (total 3.056)**, se ha incrementado ese universo en un 9,3%, llegando a 1.412 mujeres gestoras energéticas el año recién pasado (total 3.302). El proceso de generar estadísticas desagregadas para los sistemas informáticos de “Gestiona Energía” continuará durante 2021.

Ante la inminente promulgación de la Ley de Eficiencia Energética, por ejemplo, resulta fundamental preparar capital humano especializado en estas materias, pues se abre una potencial área de desarrollo laboral para las mujeres del país.

Nº GESTORES(AS) ENERGÉTICOS(AS) POR REGIÓN / 2020



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

4. Plan Anual de Prevención y Seguimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (MALS)

En el marco de la implementación del Plan Anual MALS 2020, destaca la realización del **Curso Especializado de “Formación de Referentes en Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”**, coordinado por el **Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**, liderado por **Roberto Illanes**, el que fue cursado por 15 profesionales (66% mujeres), gran parte de ellos involucrados en los procesos de denuncia e investigación de este tipo de casos.

Esta actividad les permitirá contar con competencias y recursos teóricos y técnicos para el desarrollo de su labor en las distintas etapas asociadas a la prevención, denuncia, investigación y seguimiento de situaciones de maltrato o acoso, previniendo sesgos y discriminaciones en desmedro de colegas mujeres u hombres en dichos procesos.

Adicionalmente, se fortaleció la **Campaña “Un Trato con el Buen Trato”** a partir de un ciclo permanente de despliegue comunicacional a nivel interno, un Curso Virtual sobre sensibilización en MALS, y una Charla dictada por el Servicio Civil a la que asistieron 90 funcionarios(as) (60% hombres).

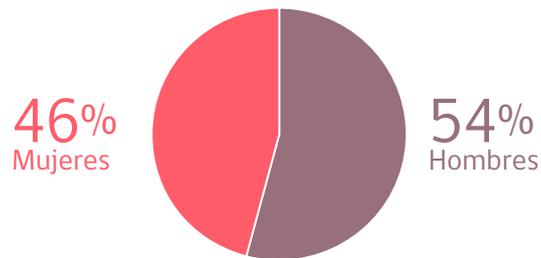


► Atención Ciudadana

A continuación se presentan las principales estadísticas 2020 recibidas por parte de la ciudadanía a través de los dispositivos del Sistema de Atención Ciudadana Ministerial. Las consideraciones de género influyen positivamente en el diseño de Políticas, Planes y Programas ministeriales, y permiten otorgar una mejor provisión a los(as) usuarios(as).

i. Atenciones Diferenciadas por Sexo

ATENCIONES RECIBIDAS POR SEXO 2020 (%)

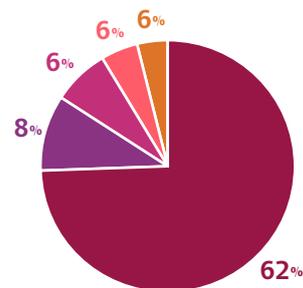


FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, 2020).

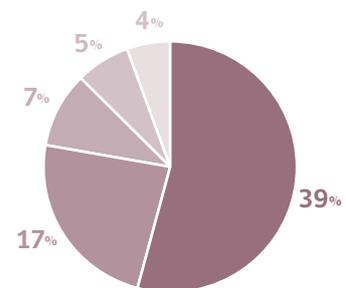
En comparación con el año 2018, donde existía casi el doble de consultas, reclamos y sugerencias efectuadas por hombres, y luego de dos años de medición, se aprecia que se ha revertido esa tendencia y actualmente existe mayor equiparidad.

ii. Tipo de Consultas por Sexo

MUJERES



HOMBRES



- Cliente de Energéticos
- Leyes, Normativas y/o Regulaciones
- Beneficios a personas particulares
- Acceso energético
- Administración Institucional

- Cliente de Energéticos
- Leyes, Normativas y/o Regulaciones
- Beneficios a personas particulares
- Administración Institucional
- Tarifas

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

De los cinco ítems más consultados, el más requerido por las mujeres en 2020 –en un 62%– es el de “Cliente de Energéticos”, concepto que se asocia a consultas dirigidas hacia las compañías distribuidoras eléctricas y/o de gas.

Por otro lado, se aprecia un aumento sustantivo de consultas por parte de los hombres en este ítem, pues en 2020 consultaron en un 39% por este aspecto, y en 2019 sólo lo hicieron en un 14%.

Sin embargo, las consultas relativas a los gastos asociados al consumo energético en el hogar y/o su mejor gestión, siguen siendo preferentemente realizadas por mujeres.

AGENDA INTERNACIONAL

► Energía y Minería: El desafío por la diversidad - AUSCHAM

En enero de 2020 el Ministerio de Energía participó del evento “Cómo gestionar la Diversidad para transitar hacia una Minería Inclusiva”, organizado por la **Cámara de Comercio Chile Australia (AUSCHAM)** y **Red de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (REDEG)**. El objetivo fue compartir con empresas mineras de origen australiano la experiencia del Plan Energía +Mujer y cómo las empresas del sector energético han avanzado conjuntamente como “Comunidad de Práctica” en este desafío colectivo.



Cómo Gestionar la Diversidad,
para transitar hacia una Minería Inclusiva
Comité de Género, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión

Auscham a través de su Comité de Género junto a REDEG, Red de empresas por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, invitan a usted al encuentro “Cómo Gestionar la Diversidad para transitar hacia una Minería Inclusiva”. En esta oportunidad compartiremos visiones y prácticas que contribuyen al desarrollo económico y sostenible de la minería nacional, promoviendo el valor de la Diversidad e Inclusión como ventaja competitiva.

🕒 09 DE ENERO 2020, 8:30 AM
📍 AV. EL GOLF 40 - PISO 20

WWW.AUSCHAM.CL

AUSPICIA: **Philippi Prietocombosa Ferrero DU Búbia**

ORGANIZADORES: **Auscham** (CÁMARA DE COMERCIO CHILE AUSTRALIA) y **REDEG** (RED DE EMPRESAS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN)



► Electromovilidad y Descarbonización: oportunidades de futuro para las mujeres - GEF & BID

Para el Ministerio de Energía es central aplicar la perspectiva de género en todas las líneas de negocio, de esta forma, en enero de 2020 se inició el trabajo conjunto con el **Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)** para la formulación del capítulo de género del **proyecto GEF 2020-2025** denominado "Supporting the Chilean low emissions transport strategy (CLETS) Project" ("Estrategia chilena de transporte bajo en emisiones"). Este proyecto considera un monto aprox. de US\$ 2,9 millones en su ejecución, y entre otros componentes, llevará a regiones experiencias piloto, la cuales consideran enfoque de género.

En esta perspectiva, en 2020 se realizaron levantamientos con referentes comunitarios locales, tanto mujeres como hombres, para detectar sus necesidades (Antofagasta, Talca y Puerto Montt), y se desarrolló un video promocional con el objetivo de **visibilizar a las mujeres vinculadas al sector de la electromovilidad e incentivar a los gremios e instituciones relacionadas a tomar acciones concretas respecto a la igualdad de género** en esta emergente industria



FUENTE: Ministerio de Energía, 2020.
Video disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=6Z3TD5iQdtg>

Adicionalmente, el Ministerio de Energía realizó en 2020 un ciclo de tres jornadas abiertas y masivas para difundir esta tecnología, y todos consideraron la participación de panelistas y expositoras. En materia de cobertura, **de un total de 143 participantes en estas instancias, un 36% fueron mujeres**. Durante 2021 se continuará reforzando la participación femenina en las actividades de continuidad enmarcadas en la "Estrategia Nacional de Electromovilidad".

Finalmente, y en esta línea de negocios, el Ministerio de Energía patrocinó la **1ra versión del "Diplomado en Electromovilidad"** del Departamento de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Santiago de Chile (**USACH**), contando también con una 2da versión durante el segundo semestre. De 31 estudiantes

que cursaron el diplomado en la edición del 2020 se **contó con un 19% de participación de estudiantes mujeres.**

Continuando con el proceso de transversalización del enfoque de género, junto con un equipo de expertos del **Banco Interamericano del Desarrollo (BID)**, en 2020 se negoció un Préstamo Programático en Apoyo de Reformas de Política (PBP) para el Estado de Chile basado en las acciones transformadoras que se están llevando a cabo en el sector Energía. El **“Programa de Apoyo a la Transición Energética Justa, Limpia y Sostenible”** destacó dentro de las medidas de política la elaboración y el lanzamiento del Plan de Acción Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2022” para la inclusión de más mujeres en el sector de energía.

Esto reafirma que el trabajo que se está haciendo en Chile respecto a aumentar la participación de la mujer en el sector energía está siendo reconocido a nivel internacional.

#WomenInEnergy

Empowering the Transition

“ Let's think about energy with more women, let's keep moving forward in their full incorporation into society. This dignifies the energy sector and translates into a greater concern for sustainability, a more integral view, a greater contribution to the development of communities and therefore to the fight against climate change. The future is built with the best talents and, especially, with female energy. ”

Javiera Aldunate
Head of International Office,
Chilean Energy Ministry

► **Delegación Uruguaya: Género y Cambio Climático ” - MIEM Uruguay**

En febrero de 2020 se llevó a cabo en nuestro país la Jornada de intercambio denominada “Integración del Enfoque de Género en Políticas de Cambio Climático”, cuyo objetivo fue identificar oportunidades para la acción conjunta en la región en el marco de la Mesa Nacional de Género y Cambio Climático.

En esa oportunidad se recibió a la delegación de Uruguay, la que contó con la presencia de **Laura Marrero**, Punto focal de género para la CMNUCC Uruguay- Asesora en Género y Cambio Climático, MVOTMA – DDC y Coordinadora del Grupo de Género del Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático; **Daniel Radiccioni**, Representante del Instituto Nacional de las Mujeres, coordinador del grupo de género del Sistema Nacional de Respuesta al Cam-

bio Climático; y **Silvana Balsa**, Asesora de la Unidad de Desarrollo Social y Género del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), representando al grupo de género del Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático.

En Chile oficiaron de anfitriones **Johanna Arriagada**, **Mónica Alvear**, y **Bryan Contreras**, Oficina de Cambio Climático, Ministerio del Medio Ambiente; **Javiera Zárate**, Oficina de Asuntos Internacionales, Ministerio del Medio Ambiente; **Patricia Rojas**, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y **Carolina Gómez** y **Francisco Dall'Orso**, de la División Ambiental y Cambio Climático, del Ministerio de Energía.

En esa oportunidad, el **Subsecretario de Energía, Francisco López**, recibió a la delegación reafirmando la agenda conjunta y los lazos de cooperación existente tanto en materia de cambio climático como de diversidad e inclusión. Al cierre de la pasantía se realizó una visita al **Parque Fotovoltaico "Santiago Solar"**, a partir del cual se desarrolló un proyecto productivo -vivero de especies nativas para reforestación- asociado a mujeres de la localidad de Til Til (Región Metropolitana) promoviendo, por una parte, su autonomía económica, y por otra, la prestación de servicios ecosistémicos en el área de emplazamiento del proyecto.





Chile y Uruguay apuestan por un mayor rol de las mujeres en las políticas de Cambio Climático

Expertos y expertas de ambos países advierten que ellas son las más afectadas con el actual escenario climático.

Santiago, 21 de febrero de 2020.- Profesionales de Chile y Uruguay analizaron los avances y desafíos de ambos países en materia de género y cambio climático, en el marco de proyecto de cooperación bilateral que inició su ejecución con una intensa agenda de actividades en Santiago, que incluyeron reuniones de trabajo, seminario webinar y una visita a terreno para conocer buenas prácticas en generación de energía eléctrica.

FUENTE: <https://www.agci.cl/sala-de-prensa/2002-chile-y-uruguay-apuestan-por-un-mayor-rol-de-las-mujeres-en-las-politicas-de-cambio-climatico>

En relación a la promoción y vinculación de más mujeres a la **Acción Climática**, durante 2020 la iniciativa **“Energía +Mujer”**, como instrumento que ha de potenciar su participación en este desafío global, fue reconocida en dos publicaciones de carácter internacional. La primera mención se realizó en un documento publicado a través del Informe OECD (de mayo de 2020) denominado **“EPOC Survey on integrating gender in environmental policies”**, y la segunda mención se materializó en el **portal oficial de United Nations Climate Change** a través del Informe 2020 que da cumplimiento a los compromisos derivados de la “Convención Marco de Naciones Unidas contra el Cambio Climático” (CMNUCC), denominado **“Submission of Chile: Gender and Climate Change”**. Este reporte dio cuenta de los avances nacionales respecto de la inclusión de género en el ámbito de la acción climática, en función de los acuerdos tomados en la COP 25 realizada en Madrid a fines de 2019, foro global que en esa oportunidad fue presidido por Chile.



Organisation for Economic Co-operation and Development

EN/IEPOC(2020)9

For Official Use **English - Or. English**

12 May 2020

ENVIRONMENT DIRECTORATE
ENVIRONMENT POLICY COMMITTEE

EPOC Survey on integrating gender in environmental policies
Reporting on key findings

Box 4. Chile's focus on mainstreaming gender in the agriculture and energy sectors

In an effort to improve women's access to the labour market, the Chilean government developed programmes focused on facilitating women's entrepreneurship, mostly in environmentally friendly trades. This is part of the process of developing policies and governmental incentives for green job growth, which includes gender considerations (e.g. funding for small businesses, skills development, education, social measures to offset job displacement, the promotion of women in male-dominated industries etc.)

One of these programmes titled “Más Capaz Mujer Emprendedora” involves the National Training and Employment Service (SENCE). The programme covers a range of activities such as the artisanal fishing sector (National Fisheries and Aquaculture Service [SERNAPECSA]), the “Tourist Businesswoman Contest” focusing on sustainability and socio-cultural authenticity (with SERNAM, SERNATUR and Banco Estado); and microfinance projects with the competitive fund Capital Abeja (Technical Cooperation Service [SERCOTEC]).

Another project of relevance carried out by Chile relates to the “Application of Environmental Education with a Gender Focus on Robinson Crusoe Island”, involving children and adolescents in a path towards gender and sustainability mainstreaming.

The energy sector has presented a Gender and Energy Agenda in 2017, which attempted to incorporate a gender approach into public energy policies with a view to expanding the roles women should have in the sector. These range from their integration in the participatory processes of energy generation projects, to their equitable incorporation in the workforce, to eliminating stereotypes and cultural factors that generally distance women from sectors associated with science. In addition, the “Energy + Women” programme sets as an objective the inclusion in a transversal way of a gender approach in energy policies, plans, programmes, projects and initiatives, promoting the insertion of women in this sector.

Source: Chile's response to EPOC Survey on integrating gender in environmental policies



United Nations
Climate Change

Home The Paris Agreement

UNFCCC Topics ... Gender

UNFCCC Topics

- Action on Climate and SDGs
- Adaptation and resilience
- Capacity-building
- Climate Finance
- Climate Technology
- Education & Youth
- Gender
- Land Use
- Local Communities and Indigenous Peoples Platform
- Mitigation
- Pre-2020 Ambition and Implementation
- Science

Submission of Chile Gender and Climate Change

Title: Lessons learned among Parties that have integrated gender into national climate policies, plans, strategies and action and on the actions that Parties are taking to mainstream gender in any updates thereto.

Mandate: Table 4, D6, Annex to 3/CP.25

1. The Republic of Chile welcomes Decision 3/CP.25 of the Conference of the Parties, through which they successfully adopted the enhanced version of the Lima Work Program on Gender (LWPG) and its Gender Action Plan (GAP), in December 2019.

8. National Energy Sector

8.1.- Grounded in the belief that women are major agents of change in the combat against climate change and that the largest contributor of greenhouse gases in Chile is the energy sector, the country would also like to share in the present submission its experience by promoting at the national level through its Ministry of Energy the Energy + Women Program. This campaign seeks to implement concrete actions to insert women in the energy sector, particularly, into decision-making levels in order to move towards a cleaner and more resilient country.

► “Win Win”: agenda conjunta con ONU Mujeres

A partir de marzo de 2020 el Ministerio de Energía junto con ONU Mujeres realizaron una serie de actividades de diversa naturaleza y grado de impacto.

En primer lugar, formamos parte del **Grupo Asesor de su Programa “Win Win”** a través de **Javiera Aldunate, Jefa de la Oficina Relaciones Internacionales**, instancia que está compuesta por diversos organismos internacionales, gremios e instituciones de relevancia nacional. Este grupo sesionó dos veces en 2020 tomando acuerdos transversales y fortaleciendo un espacio de colaboración permanente, proyectando una hoja de ruta común con foco en el año 2030, todo esto en el marco del cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS N° 5, sobre Igualdad de Género.



En agosto de 2020 formamos parte del lanzamiento del denominado **“Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el acompañamiento y apoyo de empresas en políticas para la igualdad de género”**, edición que desarrollo ONU Mujeres con apoyo de la Unión Europea. Cabe mencionar que en dicha edición se recoge a **“Energía +Mujer”** como una iniciativa promovida desde el Estado de Chile que ha permitido aumentar el Compromiso y las Buenas Prácticas del Sector Energético para abordar el desafío de la diversidad.



PRINCIPALES INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN CHILE Y SUS CRITERIOS DE ACCIÓN

Compromiso	Capacidades	Herramientas	Práctica	Persona
INICIATIVAS PROMOVIDAS POR EL ESTADO				
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género - SERNAMEG - INN	Norma Chilena 3262/2012		■ ■ ■ ■	
SERNAMEG	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género		■ ■	
Ministerio de Energía	Mesa Público-Privado Energía Más Mujer		■ ■	
Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y EG	Mesa Mujer y Minería		■	

Finalmente, en septiembre de 2020 se llevó a cabo el **“Diálogo Sector de energía y minería entre Europa y América Latina: Transición justa hacia una economía más sostenible, equitativa e inclusiva con enfoque de género: El rol del sector empresarial en la incorporación de mujeres en la recuperación económica”**. La actividad contó con la participación del **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet**, y la apertura de **María Noel Vaeza, Directora Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres**, además de altos represen-

tantes de organismos internacionales y líderes globales de empresas energéticas y mineras de Francia, Uruguay, Argentina, Perú, Canadá e Italia.

De la actividad se recogieron políticas y estrategias vigentes y posibles de adoptar para sumar a más mujeres a estos sectores masculinizados de la industria. Además de detectarse, en un Taller paralelo al cual asistieron mujeres líderes de ambas industrias, una serie de elementos comunes que se deberán fortalecer con ese propósito.

Diálogo Sector de energía y minería entre Europa y América Latina

Transición justa hacia una economía más sostenible, equitativa e inclusiva con enfoque de género. El rol del sector empresarial en la incorporación de mujeres en la recuperación económica.

Expositores: ONU Mujeres, Organización Internacional del Trabajo, Unión Europea, Ministerio de Energía de Chile.
Panelistas: Engie, Itaiprezlosi, Statkraft, TECK, UTE e YPF.

10 de Septiembre de 2020
8.30 PE - 10:30 AR/CL/UY
10.30 BR
14.30 UK - 15.30 EU

Link de registro:
bit.ly/DiálogoSectorEnergíaMinería

En colaboración con:

Organizado por:

DIALOGO SECTOR ENERGÍA MINERÍA ENTRE EUROPA Y AMÉRICA LATINA

“Tenemos que afrontar que los sectores más duros de la economía como energía y minería deben tener una apertura hacia las mujeres. No podemos seguir estando en la periferia. Tienen que haber mujeres en el centro de estas industrias tan importantes para salir de esta crisis tremenda en la que estamos.”

María Noel Vaeza
Directora Regional para las Américas y el Caribe
ONU Mujeres

ORGANIZADO POR:

DIÁLOGO DE MUJERES LÍDERES: Los nuevos sectores de energía y minería

REFLEXIONAR Y ACTUAR: ¿Qué industrias más inclusivas con enfoque de género?

CONECTAR: ¿Qué cosas presentaremos para crear alianzas?

ERANCIÓN DE LOS SECTORES MÁS Duros

Balance Vida Personal y laboral (responsabilidad)

Apoyo para el cuidado de hijos

Respetar MI TIEMPO

10 Bases para Bases ITICR

SESOES INCONSCIENTES educativos y semi-educados

Potenciarnos entre nosotras: ¿cómo se ve en concreto? ¿cómo se ve en concreto? ¿cómo se ve en concreto?

RECORDAR: Presencia en liderazgo de género

Hablando: María Inés Salas

► Clean Energy Ministerial (CEM): apostando por más mujeres en energías limpias

Clean Energy Ministerial (CEM) es un foro global de alto nivel que reúne a las principales economías mundiales en función de apoyar la transición hacia una economía mundial centrada en la energía limpia. Chile adhirió a esta iniciativa en junio de 2016 y anualmente se lleva a cabo una Reunión Ministerial que los congrega.

A inicios de 2020 se realizó la actividad preparatoria de manera presencial, y debido a la contingencia por COVID-19, el Foro propiamente tal (denominado **CEM11**) se llevó a cabo en **Arabia Saudita** ese mismo año, en formato virtual.



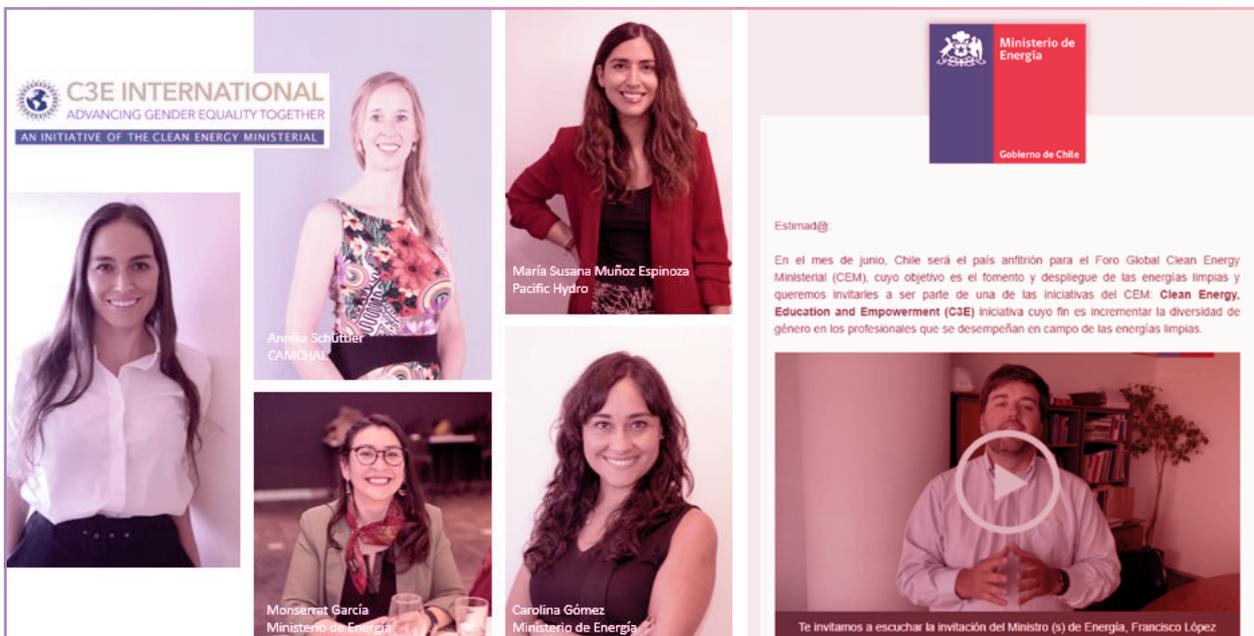
En ese contexto, Chile participó activamente en 2020 de una iniciativa de CEM, denominada **C3E (Clean Energy Education and Empowerment)**, a través de dos líneas de trabajo: “C3E Internacional Ambassadors Program” y “C3E Awards”.

De esta forma, en marzo se llevó a cabo una “Campaña de Difusión” liderada por el **Subsecretario de Energía, Francisco López**, y posteriormente un proceso de selección de **Embajadoras C3E de Chile**, las cuales serían encargadas de difundir la iniciativa y promover la equidad de género en el sector de energías limpias, durante un periodo de dos años dentro del país, apoyadas por **Woman in Renewable Energy (WiRE)**.

Las cinco profesionales seleccionadas por un panel internacional (**Carolina Gómez**, División Ambiental y Cambio Climático; **Montserrat García**, División

de Energías Sostenibles, ambas del Ministerio de Energía; **Loreto Rivera**, Stakeholders Manager en RWE Renewables; **María Susana Muñoz**, Jefa de Asuntos Corporativos en Pacific Hydro Chile; y **Annika Schüttler**, Jefa de Proyectos de Energía y Sustentabilidad en la Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria, CAMCHAL) tuvieron una destacada participación en el evento C3E realizado en 2020 al alero del CEM11.

Este selecto grupo ha participado en foros e impulsado seminarios, además de afianzar redes de colaboración en diversas latitudes del mundo, y cuenta con acompañamiento experto por parte de mujeres referentes globales en materia de energías limpias

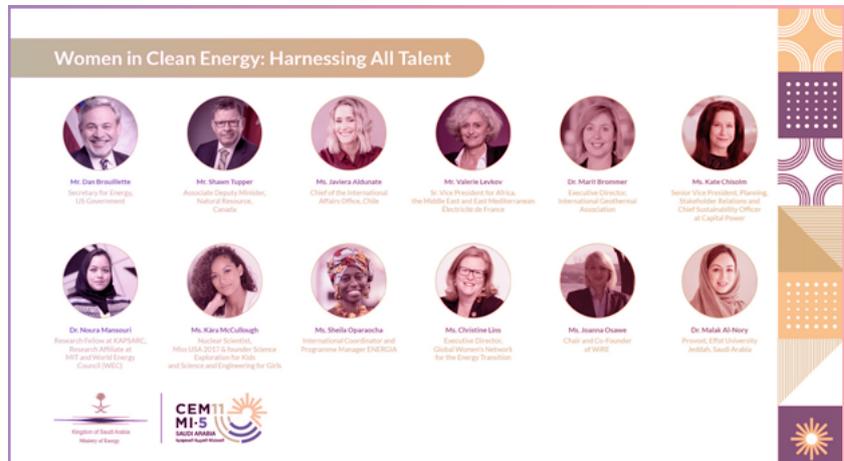


FUENTE: C3E, 2020. Video disponible en: <https://www.c3e-international.org/workstreams/ambassadors/>

En cuanto a los C3E Awards, el Ministerio de Energía llevó a cabo una profusa campaña dirigida al sector de energías limpias en Chile para incentivar la postulación de empresas líderes en equidad de género para participar por el reconocimiento al “Liderazgo Organizativo C3E”.

3. C3E, 2020. Foro disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=g_dvkHmhPiU

En el marco del foro “Women in Clean Energy: Harnessing All Talent”³ realizado el 17 de septiembre de 2020, que contó con la representación nacional de **Javiera Aldunate**, Jefa de la Oficina de Relaciones Internacionales, se dio a conocer que el “**Plan Público-Privado Energía +Mujer**” fue una de las **iniciativas finalistas**, y el **1er Lugar** lo obtuvo **Cerro Dominador**, empresa chilena que adhiere a dicho Plan.



► **Cómo sumar a mujeres a la Industria de la Energía - BRITCHAM**

En diciembre de 2020 el Ministerio de Energía participó del webinar *"Por qué y cómo incorporar mujeres en la industria de energía y minería del país"*, organizado por la **Cámara Chileno Británica (BRITCHAM)**.

Existe un trabajo coordinado y colaborativo con diversas empresas que forman parte de BRITCHAM, y quienes, a su vez, adhieren al Programa "Energía +Mujer". El objetivo común es invitar a la mayor cantidad de empresas de áreas masculinizadas de la economía nacional, a emprender acciones concretas para erradicar barreras y brechas de género en la industria en el marco de dicho Plan.



Nuestro Comité de Capital Humano te invita al siguiente webinar:

"Porqué y cómo incorporar mujeres en la industria de energía y minería del país"

A nivel corporativo, los estudios demuestran que las empresas con mayor diversidad de género, tienen una mayor rentabilidad y productividad, aumentan su participación en el mercado, potencian la innovación, atraen y retienen talento, y mejoran su reputación.*

En este seminario buscamos explorar las acciones concretas en la inclusión de mujeres, disminución de las brechas y potenciar liderazgo en la industria de energía y minería.

*DELOITTE, McKinsey; Fortune 500; Banco Mundial; BCG; Centro de Estudios de la Mujer (CEM, Chile); Comunidad Mujer (Chile).

Por qué y cómo incorporar mujeres en la industria de energía y minería del país

Viernes
18
diciembre

11:00 hrs
Via Zoom

Oradoras



Marcela Zulantay - Encargada de la Oficina Planificación y Control de Gestión de la Subsecretaría de Energía, Ministerio de Energía



María Trinidad Castro Crichton - Directora Ejecutiva, World Energy Council - WEC Chile



Tamara Leves Hamen - Presidenta, Women in Mining

Moderadora

Nancy Ibaceta Munoz - Directora Tax & Legal, Deloitte



► Reactivación Económica Post Pandemia: Energía & Mujer

Ante el impacto del COVID-19 en el sector energía, el Ministerio de Energía participó en una serie de seminarios virtuales, organizados por diversas instituciones de prestigio internacional, compartiendo la visión y experiencia de Chile en la recuperación económica verde. No sólo se contó con paneles más equitativos en términos de género, sino que se incorporó la mirada de género en los diversos discursos que dieron las autoridades ministeriales en estos eventos virtuales, y se analizó cómo las mujeres pueden contribuir en esta perspectiva.

En dos de estos eventos ("Reactivación Económica después del COVID-19: el papel del sector energía", organizado por BID & OEA, y el Panel "Policy Path-finding in the New Normal", realizado en el marco de la World Energy Week) destaca la participación de connotados especialistas del sector y en representación de Chile, expuso **Javiera Aldunate**, Jefa de la Oficina de Relaciones internacionales del Ministerio de Energía.

Javiera Aldunate actualmente es **Champion de WePower 2020**, elegida por el Banco Mundial y el equipo LACEG (Latin America Energy Gender Program), como “Defensora de Género” en el país y la región, promoviendo la igualdad de género en el sector energético.

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

WePower es una red de mujeres profesionales en sectores de energía y estudios STEM⁴ en Latinoamérica, y su objetivo es promover a las mujeres practi-cantes en el sector de energía, ampliar sus oportunidades en esta industria, y mejorar la diversidad de género en puestos técnicos y de alta dirección.

Reactivación económica después del COVID-19
El papel del sector energía

BID OEA

PLANES ESTATALES DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA

Javiera Aldunate
Jefa Departamento Internacional
Ministerio de Energía, Chile

@jaldunate

WORLD ENERGY WEEK LIVE
Connecting energy societies

JAVIERA ALDUNATE
HEAD INTERNATIONAL AFFAIRS OFFICE
MINISTRY OF ENERGY, CHILE

MODERATOR:
FRANÇOIS AUSTIN
PARTNER AND GLOBAL HEAD OF ENERGY
OLIVER WYMAN

ABUBAKAR SANI SAMBO
CHAIRMAN, WORLD ENERGY COUNCIL NIGERIA
MEMBER COMMITTEE

SIR PHILIP LOWE
EXECUTIVE CHAIR, WORLD ENERGY TRILEMMA
WORLD ENERGY COUNCIL

MARTIN YOUNG
SENIOR DIRECTOR, INSIGHTS
WORLD ENERGY COUNCIL

POLICY PATHFINDING
IN THE NEW NORMAL
8 October, 15.00 - 16.00 (+1 UTC)

www.worldenergy.org/lwew #WEW2020 @WECouncil DIGITAL EVENT OCT 7-9

► Intercambio de Experiencias en Latinoamérica y el Caribe (LAC)

Durante 2020 compartimos con tres países de la región los avances del sector energético en materia de diversidad, los cuales están enmarcados en la iniciativa "Energía +Mujer".

ECUADOR

En abril de 2020 el Ministerio de Energía fue invitado a compartir su experiencia en el Webinar "Energía +Mujer: El camino recorrido en Chile y las expectativas para Ecuador".

El evento fue organizado por **Women in Mining Ecuador (WiM Ecuador)** y se inscribieron 120 empresas del rubro minero de ese país, quienes conocieron las etapas de desarrollo y el estatus del Plan Público-Privado del sector energético chileno. El sector minero de Ecuador pretende armar una hoja de ruta de trabajo en esta perspectiva y actualmente recogen experiencias a nivel internacional.

energía+mujer **WIM** Women in Mining Ecuador **Chile** an marcha **Carcelén, Desmadryl, Guzmán & Tapia** **PÉREZ BUSTAMANTE & PONCE PBP**

WEBINAR
Energía+Mujer:
El camino recorrido en Chile
y las expectativas para Ecuador

Conoceremos el programa Energía+Mujer del Ministerio de Chile, que ha logrado importantes avances para reducir la brecha de la participación de la mujer en el sector minero y compartiremos las expectativas de Ecuador para liderar una industria inclusiva.

María Isabel Aillón
 Asociada Senior | Pérez Bustamante & Ponce
 Presidente de WiM Ecuador

Marcela Zulantay
 Coordinadora "Energía +Mujer"
 Ministerio de Energía, Chile

Javiera Aldunate
 Jefe Oficina Relaciones Internacionales
 Ministerio de Energía, Chile

Jerónimo Carcelén
 Socio | Carcelén, Desmadryl, Guzmán & Tapia

Jueves 16 de abril de 2020
15h30

Registro gratuito en:
<https://bit.ly/energia-mujer>

MÉXICO

En agosto de 2020, a partir de la convocatoria de la **Agencia de Energía del Estado de Puebla**, se organizó un encuentro bilateral con la Oficina de Relaciones Internacionales del Ministerio de Energía, instancia en la que se pu-

dieron compartir los desafíos estratégicos del sector energético nacional, y fundamentalmente, los avances en materia de incorporación de más mujeres a esta industria.



COLOMBIA

Invitados por **INSUCO** (empresa consultora internacional independiente, especializada en ciencias e ingeniería social), en noviembre de 2020 el Ministerio de Energía participó del Encuentro "Promoviendo Igualdad de Género y Mejores Prácticas en el Sector Minero-Energético en Colombia".

Esta iniciativa se enmarca en el trabajo realizado por INSUCO y financiado por el **Banco Interamericano del Desarrollo (BID)**, cuyo objetivo es generar una Línea Base -utilizando la Herramienta WEP, desarrollada por el **Programa Win-Win de ONU Mujeres**- que les permita a las empresas de ambos sectores identificar buenas prácticas, espacios de mejora, y posteriormente elevar su desempeño en materia de diversidad a partir del apoyo de estos organismos.



SERVICIOS RELACIONADOS

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

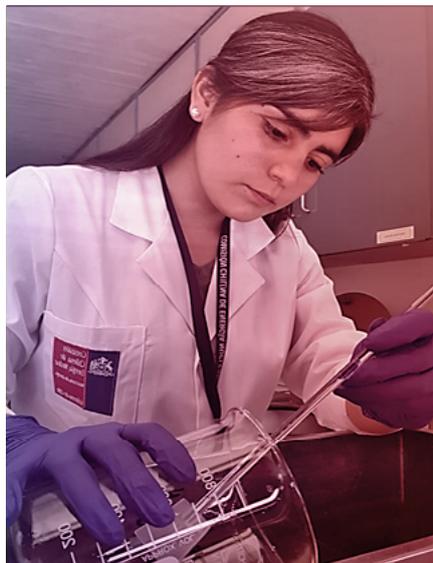
En tal contexto, y sin perjuicio del carácter técnico y especializado acorde a su Misión Institucional, **los Servicios Relacionados han adherido al Plan Público-Privado “Energía +Mujer”** y progresivamente han avanzado en medidas tendientes a promover desde sus tribunas la diversidad y la inclusión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

A continuación, se presenta un breve resumen de algunas de las acciones relevantes que desarrollaron durante el año 2020.

► Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)

La Agenda de Género se basa en 4 pilares fundamentales de trabajo:

- Plan “Energía +Mujer” (E+M) del Ministerio de Energía, alineando la gestión en base a sus 10 Ejes de Acción,
- Compromisos con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género,
- Proyecto SAGA de la UNESCO, y
- Acciones propias al quehacer de la CCHEN



En el marco del **Eje I. "Gestión Estratégica"** se ejecutó un Diagnóstico en base a 8 dimensiones y así las posibles barreras, brechas e inequidades de género que pudieran estar presentes en la CCHEN:

1. Información sobre la estructura y el ambiente de la CCHEN
2. Reclutamiento y Selección de personas
3. Desarrollo profesional o carrera funcionaria
4. Capacitación o acceso a la formación
5. Evaluación del desempeño
6. Participación en cargos de jefatura
7. Brecha salarial
8. Acoso Sexual y/o laboral en el trabajo

De acuerdo a la convención de organismos internacionales y nacionales, se utilizó evidencia en torno a instrumentos de certificación, sellos de igualdad de género y de sistemas de gestión de género.

Siendo la CCHEN un instituto tecnológico con alto campo de acción en los ámbitos de la Ciencia, Tecnología e Información (CTI), y en el marco del **"Eje II. Participación e inserción en el sector energía"**, ha adherido al Proyecto SAGA de la UNESCO (STEM⁵ and Gender Advancement). SAGA es un proyecto global que contribuye a la promoción de mujeres y niñas en áreas STEM, buscando disminuir su brecha de género en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

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

En los objetivos de SAGA, se ha contribuido en:

- Incorporar perspectiva de género en comunicación científica y actividades formales y no formales en educación STEM. Se cuantifica la participación en actividades científicas de niñas y jóvenes.
- Campañas digitales orientadas a fomentar la participación de niñas y jóvenes en STEM. Se realizaron actividades de Difusión o Comunicación Científica a Estudiantes de enseñanza media y pregrado. Para esto, se creó el **Programa "Inspirando Pasos STEM"**, bajo el cual, se realizaron charlas con mujeres STEM, las que transmitían sus experiencias a las niñas y jóvenes, para orientarlas en su futuro profesional y tener un testimonio de que ellas pueden derribar barreras de estereotipos.
- Con la vigencia del Procedimiento de Denuncia MALS (Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual), se aborda el prevenir la discriminación basada en el género y el acoso sexual a nivel de grado, Master y Doctorado.
- La División de Gestión y Desarrollo de Personas de la CCHEN, está trabajando en un procedimiento para prevenir sesgos de género en los procesos de admisión de estudiantes Prácticas/Memorias.

Dentro de las acciones internas de la CCHEN, se realizó un levantamiento del conocimiento crítico tanto para la institución como para el país, y las personas que lo poseen. Se motivó a trabajar en políticas para que estos conocimientos sean traspasados a mujeres con las competencias para ello. Se visualizó ante este levantamiento, que la realidad país en cuanto a la baja participación de las mujeres en las áreas STEM, se refleja en nuestra institución, pues se visibiliza la baja participación de mujeres en áreas como:

- Física de Reactores/Reactores de Investigación
- Física Nuclear Experimental
- Física de plasma y fusión nuclear fundamental y aplicada
- Ciclo Combustible Nuclear
- Gestión de Núcleos
- Dosimetría de Neutrones

WEBINAR

Inspirando pasos STEM

Te invitamos a conocer la experiencia de Antonia en su desarrollo profesional. Ella es geógrafa de la Universidad Católica de Chile y Magister en Antropología Medio Ambiente y Desarrollo de la University College London.

Geografía es una carrera **STEM** (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y un campo estereotipado para hombres.

Como CCHEN participamos en el Proyecto SAGA de UNESCO, para visibilizar y reconocer la contribución de las mujeres en estas áreas e inspirar a niñas y mujeres jóvenes.

Miércoles 11/11
11:00 hrs

Inscripción: envía un mail a marcela.ojeda@cchen.cl

Agenda de Género
Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)

En el marco del **Eje III. "Trayectoria laboral de las mujeres"** (procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos) se han revisado los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, libres de sesgos de género, y de capacitación en enfoque de género aplicado a las características de las funciones que se desarrollan en la organización.

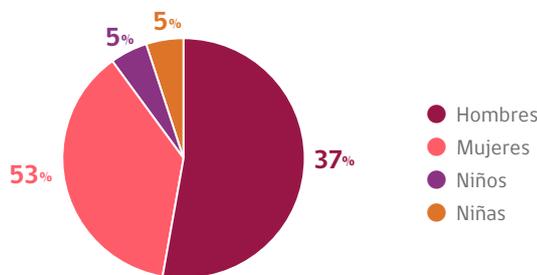
En el marco del **Eje IV. "Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias"** se ha realizado una revisión de la documentación para su actualización y se ha primado ante igualdad de mérito y condiciones, priorizar la selección de mujeres.

En el marco del **Eje V. "Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales"** se nombró un Comité de Remuneraciones y se abogó la participación de mujeres en su constitución. Este Comité realizaría el análisis de salarios y que dependiendo de los presupuestos asignados, se procedería con la corrección de desigualdades salariales. Por la condición de pandemia atingente, se instruyó a los organismos públicos congelar este tipo de gestiones relacionadas con presupuestos. Por otro lado, en los beneficios laborales las condiciones son igualitarias para mujeres y hombres.

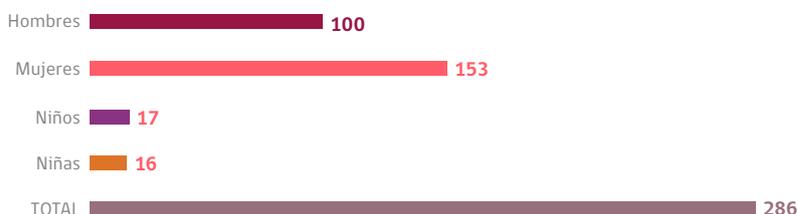
Adicionalmente, la División de Gestión y Desarrollo de personas, mantiene actualizados los Protocolos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además de realizar campañas y charlas que son parte de los recursos y prácticas organizacionales saludables.

En el 2020, enmarcado en el **"Eje IX. Comunidad"**, el Departamento de Comercialización implementó perspectiva de género en los productos y servicios que dispone la CCHEN tanto a clínicas como hospitales. Se visibilizaron niñas, niños, mujeres y hombres que se atienden en medicina nuclear, PET o SPET CT, y que reciben los Radioisótopos y Radiofármacos (RI&RF) para tratamiento y diagnóstico de cáncer. Los resultados se muestran en las siguientes figuras.

PACIENTES ATENDIDOS EN MEDICINA NUCLEAR POR SEXO (SEPT. 2020 - %)



PACIENTES DIARIOS ATENDIDOS EN MEDICINA NUCLEAR POR SEXO (SEPT. 2020 - %)



FUENTE: elaboración propia en base a datos CCHEN (Ministerio de Energía, 2020).



Finalmente, y bajo este mismo Eje, en el marco del Acuerdo Regional de Cooperación para la Promoción de la Ciencia y la Tecnología Nucleares en América Latina y el Caribe (ARCAL), del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) de la ONU, en 2020 se conformó **“WIN Chile”** (por su sigla en inglés **Women In Nuclear**), cuyo objetivo es contribuir a la promoción de la participación plena, equitativa y activa de las mujeres en áreas relacionadas con la ciencia y tecnologías nucleares. Nuestro país participa a través de la CCHEN.

► Comisión Nacional de Energía (CNE)

En el marco del Compromiso Público-Privado del Plan Energía Más Mujer, la Comisión Nacional de Energía (**CNE**) implementó durante el año 2020 el Plan de Acción, compuesto por una serie de medidas que apuntan a avanzar en la equidad de género y en la inclusión de la mujer en nuestra organización. Las acciones implementadas durante el año 2020 fueron:

En el **“Eje I. Gestión Estratégica”**, la Comisión Nacional de Energía constituyó el 10 de julio de 2020, por primera vez desde su creación, la instancia denominada **“Comité de Género CNE”**, en el marco del compromiso adquirido en el Plan de Acción suscrito en la Mesa “Energía +Mujer”. La sesión de constitución de esta instancia fue encabezada por el **Secretario Ejecutivo de la CNE, José Venegas** y contó con la presentación de la Jefa de la Oficina de Planificación y Control de Gestión y del Plan Energía +Mujer del Ministerio de Energía, y Asesora Ministerial de Género, Marcela Zulantay.



El Comité está conformado por funcionarios y funcionarias de los Departamentos Jurídico, Eléctrico, de Regulación Económica, de Gestión y Desarrollo de Personas, el Departamento de Información, Estadísticas y Participación Ciudadana y la Asociación de Funcionarios de la CNE (AFUCNE).

Esta instancia coordina la ejecución del Plan de Acción de Energía +Mujer-CNE, que tiene como primera etapa, realizar diagnóstico institucional, para identificar posibles brechas de género.

En el **“Eje II. Participación e inserción en el sector energía”**, el Secretario Ejecutivo de CNE, José Venegas, entregó el apoyo a la postulación de la ingeniera del Subdepartamento de Normativa del Departamento Eléctrico de la Comisión, **Aura Rearte**, para integrar la segunda generación del **Programa Women In Energy**, organizado por el Comité Chileno del Consejo Mundial de la Energía (WEC Chile), en el cual la profesional resultó seleccionada. Aura es la segunda ingeniera de la CNE en ser seleccionada en este programa impulsado por WEC Chile.

Asimismo, la CNE inició en diciembre de 2020 -a través del programa **“Prácticas Chile”** del Servicio Civil- el llamado a postulación a once prácticas profesionales para el trabajo a distancia para las y los estudiantes de las carreras de ingeniería para que desarrollaran su práctica profesional en los Subdepartamentos del Departamento Eléctrico del organismo regulatorio.

Postularon 821 estudiantes a 11 cupos, de los cuales 6 correspondieron a alumnas de ingeniería de distintas universidades del país. L@s 11 estudiantes hicieron su práctica profesional en CNE en enero de 2021.

“Prácticas Chile” es un programa gestionado por el Servicio Civil, que permite a estudiantes de carreras técnicas y profesionales realizar sus prácticas en Ministerios y Servicios Públicos, poniendo al servicio del país sus talentos, conocimientos y habilidades, obteniendo a cambio una experiencia valiosa en términos de conocer una institución técnica de excelencia como es la Comisión Nacional de Energía, que colabora en el desarrollo de la industria energética, de las personas y del país.

En el marco del **“Eje III. Trayectoria Laboral”** (procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos), la Comisión Nacional de Energía concretó durante el año 2020 una serie de instancias de capacitación para las funcionarias y funcionarios.

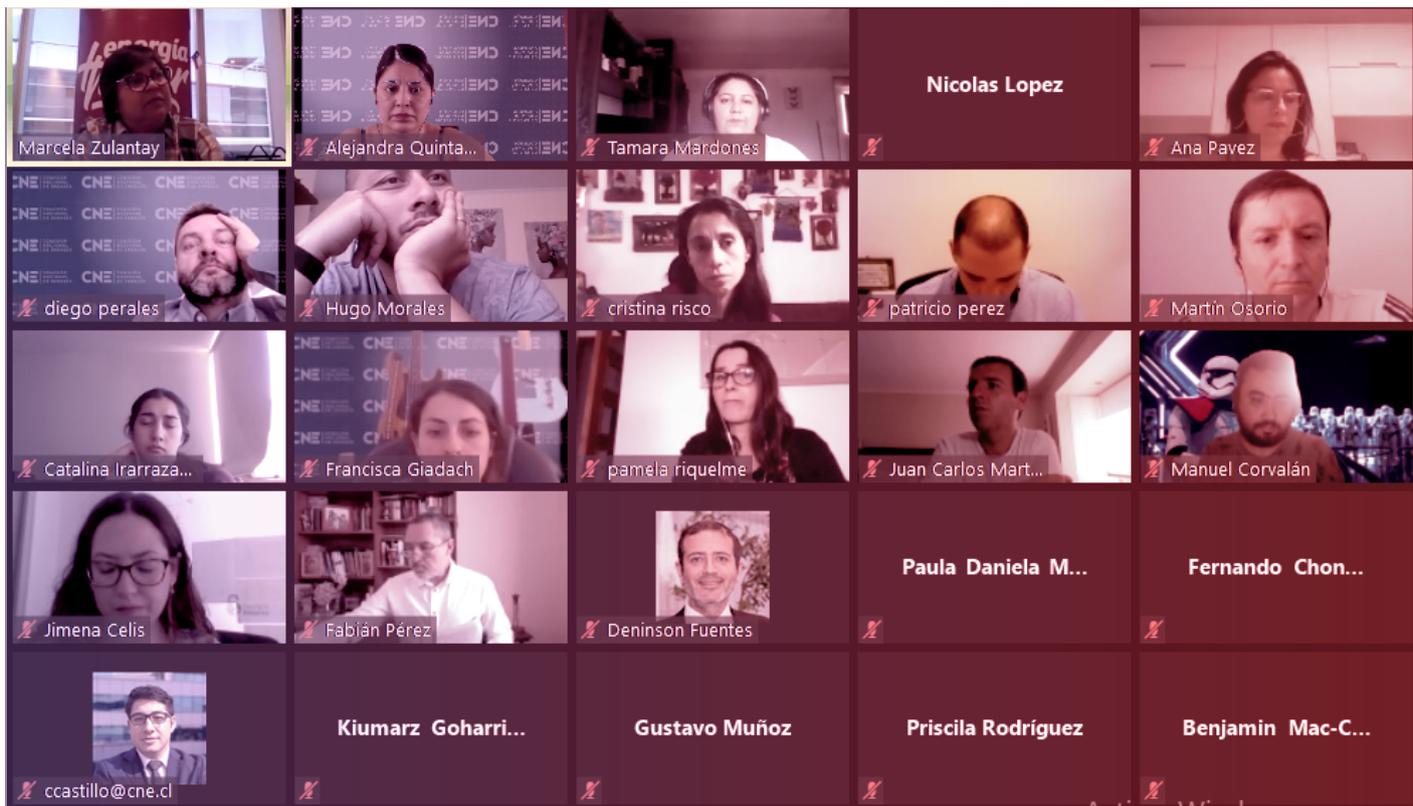


El Secretario Ejecutivo junto a los jefes de los Departamentos y de las Unidades y los integrantes del Comité de Género de la institución participaron el 25 y 27 de agosto y el 3 de septiembre 2020 en el curso “Brechas de Género en la Administración Pública”, impartido por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Entre otros aspectos, el curso permitió visualizar y revisar las distintas esferas en las que se pueden presentar brechas de género, y entregó las herramientas básicas para realizar un adecuado diagnóstico y adoptar medidas en esta materia.



En tanto, el 22 de diciembre, las funcionarias y funcionari@s de la Comisión presenciaron una charla sobre los desafíos en materia de género en el Plan de Acción Energía +Mujer, que contó con la exposición de la Asesora Ministerial de Género del Ministerio de Energía.



En el marco del **“Eje IV. Promoción del Liderazgo”**, la CNE potenció una serie de actividades donde participaron destacadas profesionales de nuestra institución, poniendo en valor su aporte al sector energético, y de paso, motivando a más mujeres a insertarse a esta industria. A continuación se grafican algunas de sus apariciones en eventos masivos realizados durante 2020, que contaron con las ponencias de nuestras profesionales **Aura Rearte, Johanna Monteiro, Paulina Muñoz, Gabriela Manríquez** y **Francisca Giadach**.

CICLO DE CHARLAS ONLINE PARA LA COMUNIDAD

@energiamaule

LIVE

¿QUÉ ES LA PORTABILIDAD ELÉCTRICA?

Jueves 08 Octubre
11:00 hrs
Energía Maule

ANITA PREZANT SERÓN
Serena de Energía
Región del Maule

AURA REARTE JORQUERA
Ingeniera del Departamento
Eléctrico, CNE

GABRIELA MANRÍQUEZ ROA
Abogada del Departamento
Jurídico, CNE

WOMEN IN ENERGY | WEC CHILE TE INVITA A:

“DESAFÍOS GENERACIÓN DISTRIBUIDA”

JUEVES 26 DE NOVIEMBRE / 10:00 – 11:15 am

traselec | WORLD ENERGY COUNCIL CHILE

Moderador:
Tatiana Burticá
Jefa Proyectos, Traselec

Johanna Monteiro
Profesional Subdepartamento
de Planificación, CNE

Rosana Carrasco
Jefa Regulación, Traselec

Katherine Hoelck
Asesor Conexión de Centrales

Laura Contreras
Regulatory Legal Manager
Prime Energía

6 | DIGITALIZACIÓN REDES ELÉCTRICAS

Paulina Muñoz, Comisión Nacional de Energía

“Hay varios beneficios que se pueden obtener de la digitalización de las redes eléctricas”

Al igual que en otros países de la Región, la digitalización recién está incorporándose a las redes del SEN, y se espera que las futuras expansiones en el sistema de transmisión incorporen este tipo de tecnología para así obtener los beneficios que trae su implementación. Este fue uno de los temas abordados en el seminario “Tecnologías de vanguardia en el diseño y operación de los sistemas eléctricos”, realizado por el Comité Chileno de CIGRE. Para conocer más sobre qué implica la digitalización de las redes eléctricas, conversamos con Paulina Muñoz, Ingeniera del Subdepartamento de Proyectos y Acceso a la Red del Departamento Eléctrico de la Comisión Nacional de Energía.

Con todo, una red eléctrica se demeritará hasta convertirse en una red totalmente digitalizada cuando se utilicen interruptores inteligentes, transformadores electrónicos y equipos primarios de detección en línea.

¿Cómo se están digitalizando las subestaciones?
Una subestación puede digitalizar sus procesos de dos formas. La primera, siendo totalmente digital en equipamiento y funciones mediante la utilización de Transformadores de Instrumentación No Convencionales (en inglés, “Non Conventional Instrument Transformers”, NCIT) que incorporan todas las señales necesarias y la envían mediante un bus de procesos a Dispositivos Electrónicos Inteligentes (“Intelligent Electronic Devices”, IED’s), los que podrán ser, por ejemplo, un relé de protección o un controlador de un cambiador de derivación bajo carga.

La segunda manera se realiza mediante la combinación de equipamiento analógico de medición, es decir, transformadores de medida, de corriente y de potencial analógicos, y equipamiento digital de procesamiento y envío de información, lo que son las Unidades Concentradoras (“Measuring Units”, MU), que corresponden a equipos cuya función es la conversión analógico-digital de

En ese sentido, ¿qué segmentos de la red pueden ser “digitalizados”?
Todo segmento perteneciente al sistema de transmisión puede ser parte de esta evolución tecnológica. Particularmente en Chile, las instalaciones que hoy día vemos incorporar este tipo de tecnología corresponden a subestaciones de servicio público. Si bien existen instalaciones dedicadas que ya optaron por digitalizar sus redes, en el último tiempo se ha visto que las instalaciones del servicio público están decidiendo incorporar equipamiento digital en las subestaciones, ya sea mediante modificaciones relevantes a instalaciones existentes como en proyectos de carácter obligatorio que fueron parte del plan de expansión de la transmisión que fija listado de Instalaciones de Transmisión Zonal.

INDUSTRIA | Septiembre 2020 | 1ª quincena | [@EnergíaMaule](#) y [@SenChile](#)

En el **“Eje VII. Violencia, salud, seguridad, higiene”**, la CNE emitió el 29 de diciembre de 2020 la Resolución Exenta N°496 que aprueba el Plan Anual de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, de la Comisión Nacional de Energía, correspondiente al año 2020 y 2021. Asimismo, los receptores de denuncia de la CNE, l@s ingeniero@s del Departamento Eléctrico, **Aura Rearte** y **Juan Pablo Maldonado**, realizaron el 21 de noviembre de 2020 una charla sobre prevención del Maltrato Laboral y del Acoso Laboral y Sexual a l@s funcionari@s de la CNE.

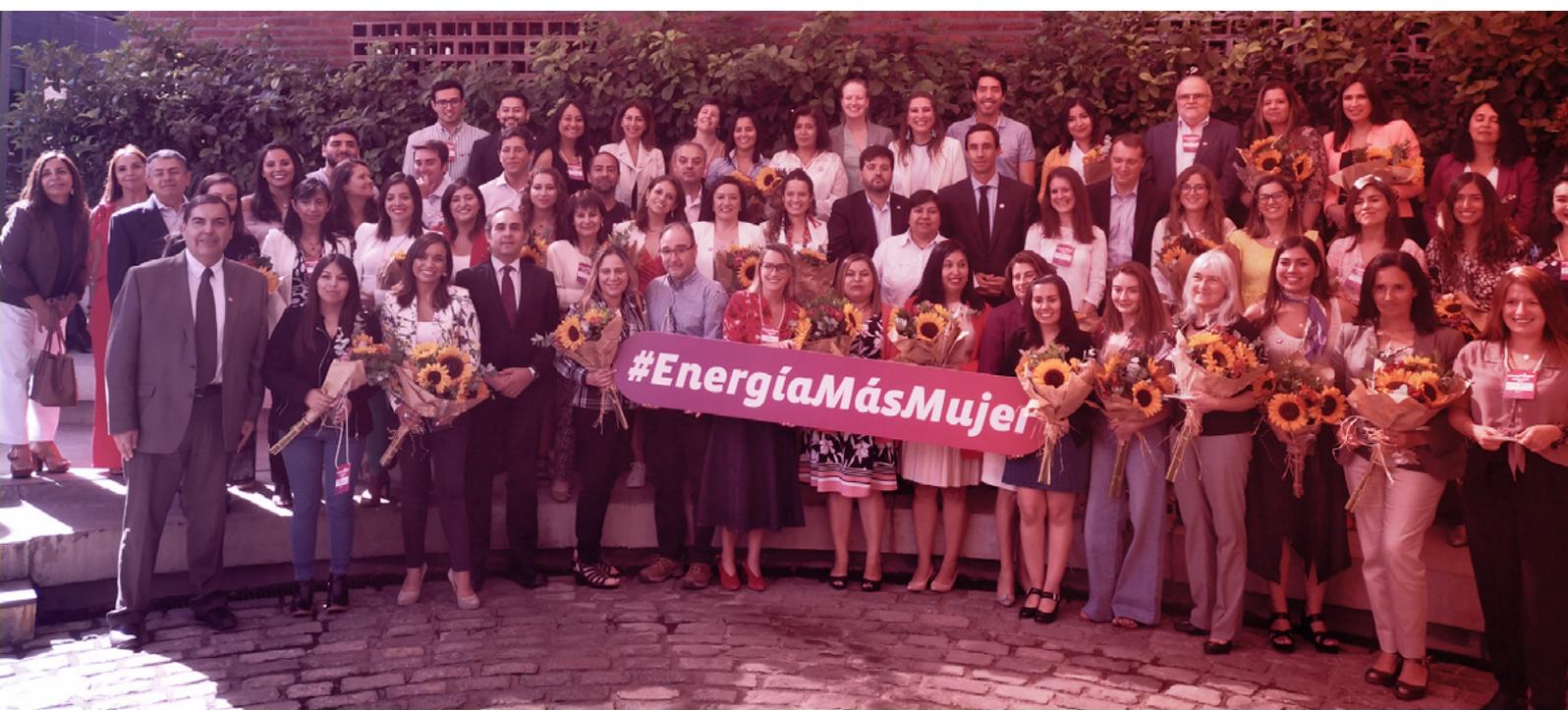
En el marco del Compromiso Público-Privado del Plan Energía Más Mujer, cumpliendo con el **“Eje VIII. Gobernanza”**, la CNE entregó apoyo comunicacional a través de sus distintas plataformas, redes sociales y medios de comunicación externos a las profesionales mujeres de la institución.

Asimismo, la CNE se sumó a la segunda **Feria Energía + Mujer**, realizada el 10 y 11 de noviembre y que se ha constituido en un espacio de discusión y difusión de herramientas y temáticas que impulsan una mayor inserción de la mujer en el sector energético.

► Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)

En marzo de 2020, en el marco del evento anual “Energía + Mujer” y la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, nuestra funcionaria **María Natalia Vilches** fue reconocida como “Mujer Destacada” por su enorme apoyo en la gestión de beneficios para los pacientes electrodependientes⁵ del país. De acuerdo con el **“Eje. VIII. Gobernanza”** del Plan “Energía + Mujer”, resulta indispensable promover las instancias de reconocimiento y valoración del aporte de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

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



En este contexto, enmarcada en mismo Eje VIII, con foco en “Comunicación y Marketing”, la campaña gráfica y audiovisual sobre los estereotipos de género que llamamos “**Rompamos las Etiquetas**”, que fue subida a Youtube, tuvo su correlato a nivel interno con el propósito de sensibilizar a nuestros colaboradores de la SEC sobre cómo estas “etiquetas” perjudican la integración y el avance de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad.



De la misma forma, durante 2020 se desarrollaron diversas cápsulas y videos en materia de Equidad de Género, con el objeto de transversalizar este enfoque en el quehacer de la SEC y **promover conductas éticas libres de discriminación.**



Finalmente, en el marco del **“Eje IV. Promoción del Liderazgo”**, hemos aportado con la participación de nuestras ingenieras en instancias nacionales e internacionales, donde destaca la especialista **Hilda Cabello**, Jefa del Departamento Técnico de Sistemas de Combustibles, con su participación en el Webinar Internacional sobre el “Mercado del Gas Licuado de Petróleo” (GLP). Hilda representó a la SEC mostrando nuestra experiencia en el modelo de fiscalización indirecta para prevenir emergencias en envasado de GLP.

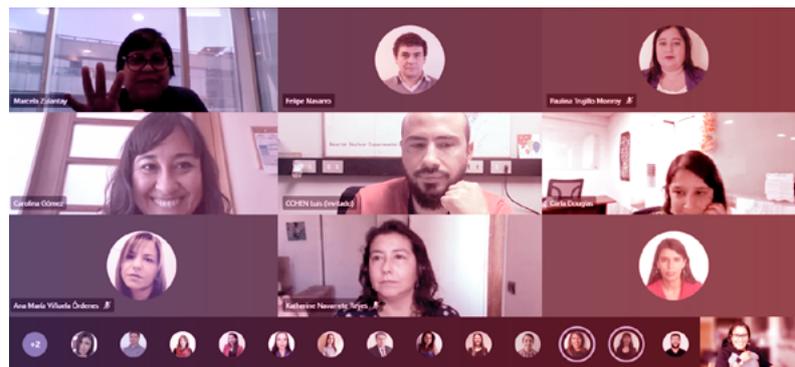
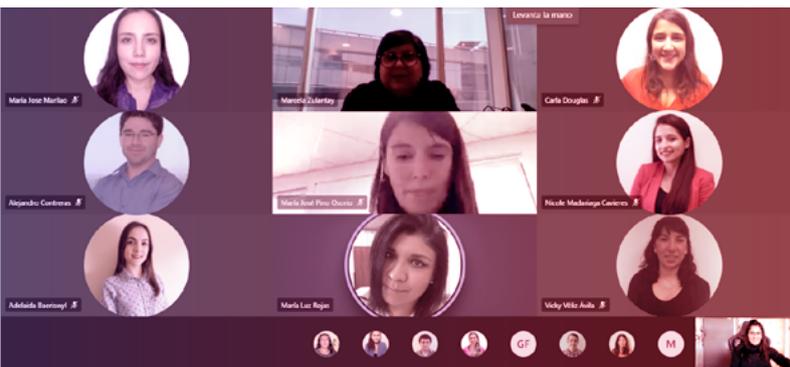


II. SESIONES 2020 MESA INTERNA MINISTERIAL DE GÉNERO



a “Mesa Interna Ministerial de Género”, cuya Secretaría Técnica lidera Paulina Gutiérrez, profesional de la Oficina de Planificación y Control de Gestión, está conformada por duplas mixtas pertenecientes a las Divisiones de línea y de soporte, profesionales de las Secretaría Regionales Ministeriales, y representantes de los Servicios Relacionados (Comisión Nacional de Energía, CNE; Comisión Chilena de Energía Nuclear, CCHEN; y Superintendencia de Electricidad y Combustibles, SEC).

Sesiona mensualmente y su objetivo es transversalizar el enfoque de género en la gestión interna ministerial, así como en las políticas, programas y proyectos que tendrán impacto en el país.



III. DESAFÍOS 2021 DEL MINISTERIO DE ENERGÍA



urante 2020 el logro sectorial más importante fue la implementación del 1er año del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2022, al que actualmente adhieren 63 actores de la industria, y cuyos desafíos para año 2021 se describen en el Capítulo 1.

En relación con las Divisiones del Ministerio de Energía y sus Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI), ellas han asumido nuevos desafíos en materia de género para el año 2021. A continuación, se presenta un resumen de los principales compromisos ministeriales en esta perspectiva.

1^{er} EJE. EMPODERAMIENTO. “MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES”

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TALLERES DE PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO

El Ministerio de Energía, como se dio cuenta en el capítulo anterior, ha procurado acciones afirmativas para contar con más mujeres en los procesos de debate y decisión en torno al sector energético, y se ha demostrado cómo cada año su presencia ha ido en aumento en estas instancias.

Para el año 2021 se mantendrá la convocatoria masiva y abierta para sumarla a esos procesos, con especial énfasis en:

- Promover la paridad de género en los Consejos de la Sociedad Civil Regionales (COSOC) y con ello incidan en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas ministeriales, así como renovar el COSOC Nacional manteniendo la condición de paridad;
- Amplificar la convocatoria al proceso de “Actualización de la Política Nacional Energética”, en su fase final durante 2021; y
- Mantener los llamados a participar en otros hitos como la difusión de la “Ley de Eficiencia Energética”, y las oportunidades que ofrece a mujeres y hom-

bres a lo largo del país; la formulación de la "Estrategia de Transición Justa en Energía", y/u otros instrumentos de este alcance.

PROFUNDIZAR LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL: +MUJERES EN ENERGÍA

La Agenda Internacional 2021 continuará teniendo un enfoque de género, ya sea a través de la organización de eventos (contenidos y participantes), la elaboración de discursos (reafirmación de compromisos y visibilización de logros), y las instancias de cooperación (intercambio de buenas experiencias), entre otras plataformas de colaboración.

Como se señaló en el capítulo anterior, Chile es miembro del Clean Energy Education & Empowerment (C3E), y es bajo este alero que se seguirán impulsando acciones para promover mayor inserción de más mujeres al sector, y por otro lado, compartir nuestra experiencia en la temática.

Finalmente, se continuará trabajando con organismos estratégicos como el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial para contribuir e impulsar en conjunto la agenda global de género.

2^{do} EJE. EMPRENDIMIENTO. "AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y GENERACIÓN DE VALOR"

PROGRAMAS CASA SOLAR & PONLE ENERGÍA A TU PYME

A fines de 2020 el Ministerio de Energía lanzó el **Programa "Casa Solar"**, cuyo objetivo es fomentar el uso de sistemas fotovoltaicos para que las personas o familias generen parte o la totalidad de la electricidad que consumen en sus casas.

Durante 2021 se conocerá la desagregación por sexo de postulantes y beneficiarios(as), de forma tal de seguir impulsando medidas de equidad en la provisión de la oferta programática sectorial.

Adicionalmente, también se desagregarán los beneficiarios(as) del **Programa "Ponle Energía a tu Pyme"**, lanzado por el Ministerio de Energía el año 2020.

Ambas campañas de difusión, así como en la iniciativa **“Recambia tu Calor”** (que busca generar una tarifa eléctrica que compita con el costo de la leña, de manera de promover el recambio de tecnología de calefacción y reducir sus efectos adversos), contaron con la inclusión de consideraciones de género, tanto en los productos audiovisuales como en el diseño de sus aplicaciones web (línea comunicacional que se mantendrá para el presente año).



3^{er} EJE. PRODUCTIVIDAD. “LAS MUJERES Y EL IMPULSO AL DESARROLLO ENERGÉTICO SOSTENIBLE”

ESTRATEGIA DE HIDRÓGENO

La “Estrategia Nacional de Hidrógeno” impulsada por el Ministerio de Energía considera la realización de variadas acciones para su implementación progresiva y diversos dispositivos para su difusión.

De esta forma, durante 2021 se fortalecerá el catastro de participantes desagregado por sexo para potenciar las áreas donde se vislumbra menor presencia de mujeres; se mantendrá la imagen inclusiva en los medios y aplicaciones de difusión; y el equipo técnico que aborda la temática se capacitará en lenguaje neutro para hacer de todo su despliegue uno cada vez más inclusivo.

4^{to} EJE. ACCIONES TRANSVERSALES. “LA INTEGRALIDAD Y LA DIVERSIDAD EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA”

COMPRA Y CONTRATACIONES SENSIBLES AL GÉNERO

Se continuará promoviendo un mayor equilibrio de género en la compra o contratación de prestación de servicios y/o de empresas de apoyo, valorando a las empresas oferentes conformadas y/o lideradas por mujeres, incorporando criterios con enfoque de género, por ejemplo, en las Licitaciones Públicas donde aplique.

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN - 2021 (PMG)

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

Para el año 2021 el Ministerio de Energía comprometió desarrollar tres medidas específicas dentro del universo propuesto por la Red de Expertos del Sector Público en esta temática:

1. Actualizar y formalizar la “Política de Gestión de Personas” de la Subsecretaría de Energía con perspectiva de género.
2. Elaborar, diseñar, implementar y evaluar el “Procedimiento de Movilidad Interna” (Promoción) con perspectiva de género, y
3. Capacitar a profesionales desplegados en las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) en “Políticas Públicas con Enfoque de Equidad de Género”.

Parte 2

SECTOR MINERÍA

Mujeres
en minería



Introducción

“CONSTRUYENDO UNA INDUSTRIA MINERA MÁS INCLUSIVA”



Uno de los compromisos del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, desde que inició su segundo mandato, ha sido tener un Chile más justo, con las mismas oportunidades para todos, pero para esto, primero, se debe “garantizar la plena igualdad de derechos, deberes y dignidad entre el hombre y la mujer”. Impulsar un cambio cultural en este sentido es tremendamente importante porque permite a todos y a todas potenciarse y desarrollarse sin diferencias.

El hecho de levantar una serie de iniciativas para promover la equidad de género, tanto en el sector público como en el privado, permiten materializar este firme compromiso como Gobierno. Más aún, es el trabajo en conjunto entre el sector público y privado, el que nos permite avanzar hacia la sociedad que queremos porque el tiempo ha demostrado que las empresas juegan un rol fundamental para contribuir al bienestar de sus trabajadores y sus familias.

Sabemos que, hay industrias donde las brechas de género son más amplias que en otras y es precisamente la minería una de ellas, es por eso, que la incorporación de la mujer ha sido uno de nuestros principales compromisos como Ministerio en estos últimos tres años. Esto se ve reflejado en el hito ocurrido de octubre de 2020, donde firmamos el compromiso de implementar la Norma Chile 3262 de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal para seguir avanzando en equidad de género y mejores ambientes laborales para los funcionarios del Ministerio de Minería.

No podemos pensar en el futuro de la minería sin enfoque de género. Desde nuestro Ministerio, con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, comenzamos la iniciativa de Mesa Nacional Mujer y Minería, la que, en conjunto impulsamos a distintos actores de la industria y de la sociedad civil, unimos esfuerzos para promover la presencia de la mujer.

Debido también a las consecuencias de la pandemia, durante este 2020, trabajamos en la reactivación económica con enfoque de género en las distintas mesas de trabajo. En un principio, se identificaron cuáles eran los sectores más masculinizados dentro de la industria para así focalizar el trabajo en cada uno de ellos. Se concluyó que, en la industria minera, específicamente en las labores operativas, tenemos la mayor brecha. Para revertir esto, en cada mesa regional se levantaron acciones específicas para que el sector público y privado las aplique durante 2021.

Para poder seguir avanzando hacia una sociedad con igualdad de oportunidades y disminuir brechas de género, no solo se necesita el compromiso de ambos sectores, público y privado, sino que también considerar que los hombres pueden ser tremendos aliados. Según un estudio de Boston Consulting Group, cuando los hombres participan activamente en programas de inclusión de género, el 96% de las organizaciones ven un progreso real en comparación con solo el 30% de las organizaciones cuando los hombres no participan en estas instancias.

Debemos recordar que cuando empezó a sesionar la Mesa Mujer y Minería solo un 8% de la fuerza laboral en minería era representado por mujeres; hoy, dos años después, estamos cercanos al 9.5%. Sabemos que no es un gran aumento en términos estadísticos, pero estamos trabajando para que ese número aumente año a año, y hasta ahora lo estamos logrando.

Quiero felicitar a todas las empresas que nos han acompañado en este desafío. Tenemos la convicción de que este año, las empresas se seguirán sumando a este compromiso para así dar más oportunidades a la mujer en la minería. Como Subsecretario de Minería pondré todos mis esfuerzos para seguir avanzando como se ha hecho hasta el minuto y así construir juntos una industria minera cada vez más inclusiva y con igualdad de oportunidades.



EDGAR BLANCO RAND
Subsecretario de Minería

► Subsecretario de Minería Edgar Blanco Rand & ex Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas Merino.



Capítulo 1.

MINERÍA 4.0: MÁS DIVERSA E INCLUSIVA

I. AVANCES 2020 MESA MUJER Y MINERÍA

Con el fin de potenciar el rol de la mujer en la industria, el Ministerio ha estado trabajando desde el año 2018 y, en conjunto con el Ministerio de la Mujer, en la Mesa Mujer y Minería en la que participan empresas mineras y proveedoras de la industria, gremios e instituciones públicas y de la sociedad civil, y cuyo objetivo es aumentar la participación femenina en la industria minera, desarrollar condiciones laborales adecuadas e incrementar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisión.

De esta Mesa surge en 2018 el **“Decálogo Minero por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal”**, que ha servido como guía para orientar y enmarcar las acciones del sector. A mediados del año se lanzó el documento **Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector**, el cual compila información de la gestión de la mesa desde el inicio del Gobierno del Presidente Piñera y un banco de buenas prácticas en materia de género de las instituciones que conforman la mesa, y cuyas actividades relevantes se destacan en el Capítulo 3.

Adicionalmente, y con miras a profundizar la gestión colectiva y colaborativa en materia de diversidad e inclusión entre la gran, mediana y pequeña minería nacional, y concordante con los lineamientos de la **Política Nacional Minera 2050** (instrumento en desarrollo), en 2020 el Ministerio de Minería patrocinó el **Estudio “Modelo de Gestión de la Diversidad e Inclusión en la Industria minera”**, desarrollado por la Red de Equidad de Género, Diversidad e In-

clusión (REDEG) con el fin de avanzar de manera más concreta en la medición del progreso hacia un entorno laboral más respetuoso e inclusivo.

Finalmente y como parte del compromiso adquirido durante el año 2020, el Ministerio de Minería comenzó a implementar la **Nch 3262: Igualdad de género y conciliación la entre la vida laboral, familiar y personal**, acompañando el desarrollo de diversas iniciativas al interior de la institución con el fin de avanzar hacia la equidad y diversidad de género.

DECÁLOGO DE LA INDUSTRIA MINERA POR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- 1.** Promover una mayor participación femenina en la industria minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas; selección, formación, desarrollo y remuneraciones equitativas.
- 2.** Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, propendiendo políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten, de mejor forma a la naturaleza del trabajo mine-ro y diferencias de localización, sin que ello signifique precarización laboral.
- 3.** Avanzar en la difusión de la Norma Chilena 3262: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, como un estándar que permita abordar la igualdad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones como un tema de gestión relevante.
- 4.** Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo de las trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas que les permita participar en igualdad de condiciones respecto de los hombres.
- 5.** Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección y preparando a profesionales para ocupar dichas posiciones.
- 6.** Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género a las personas de todos los estamentos de las empresas mineras.
- 7.** Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort, considerando las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
- 8.** Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración y sin afectar su desarrollo de carrera y posibilidades de crecimiento.

9. Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centro de formación técnica y liceos técnicos profesionales, con el fin de incentivar a que más mujeres ingresen a estudiar carreras afines a la minería, conozcan y opten por trabajar en la industria.
10. Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte de área de influencia en las faenas minera, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería, visibilizando el trabajo y aporte que realizan.

II. SESIONES 2020

(I) MESA NACIONAL MUJER Y MINERÍA

► Mesa Enero

Tema: Nueva Constitución y efectos potenciales en la minería

En el marco de la reforma constitucional que se vive en el país y considerando las solicitudes de las integrantes de la Mesa realizada la sesión de noviembre 2019, la Jefa de la División Jurídica del Ministerio de Minería, María Luisa Baltra, expuso sobre la Actividad Minera y la Mujer en la Constitución Política. La iniciativa tuvo una participación de 28 personas y fue positivamente valorada por las participantes.



► Mesa Febrero

Tema: Propuesta de Trabajo 2021

Se presentó la propuesta de trabajo 2020 definitiva, en donde los pilares definidos fueron:

- (i) Corresponsabilidad parental
- (ii) Norma Chilena 3262
- (iii) Incorporación de la mujer en la industria minera

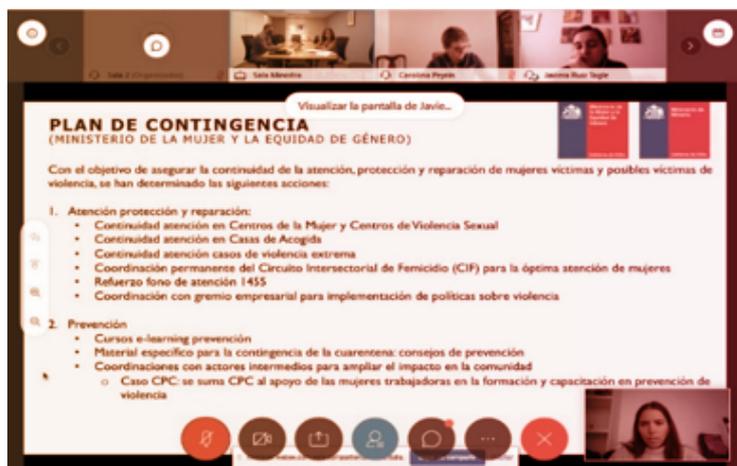


► Mesa Abril

Tema: Contingencia sanitaria

El Ministerio de Minería, y de la Mujer y la Equidad de Género presentaron las medidas impulsadas en el marco de la contingencia de salud, de tal manera que las representantes de la mesa pudieran socializar dicha información con la organización completa.

Gloria Fuentes, profesional de la División de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género realizó presentación sobre el “paso a paso” de la Norma 3262 y su implementación.



► Mesa Mayo

Tema: Incorporación de las empresas Metso y FLSSmith

Las empresas proveedoras de la minería Metso y FLSSmith, se sumaron a la mesa. Ambas instituciones presentaron brevemente sus compañías y su gestión en materia de género.



► Mesa Junio

Tema: Permiso posnatal parental

Dada la contingencia y que uno de los pilares es la corresponsabilidad parental, se invitó a la especialista María Paz Contreras, Superintendencia de Seguridad Social, a exponer sobre el permiso postnatal parental, sus implicancias, beneficios y como los padres pueden hacer uso de éste.



► Hito Intermedio: Lanzamiento libro "Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector".

En el marco de la Mesa Nacional Mujer y Minería, el ex subsecretario de Minería, Ricardo Irrarázabal, y la ex subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas, lanzaron el documento **Mesa Nacional Mujer y**





Minería 2018-2020: Buenas Prácticas de Género para el Sector, el cual compila información de la gestión de la mesa desde el inicio del Gobierno del Presidente Sebastián Piñera y un banco de buenas prácticas en materia de género de las instituciones que conforman la mesa.

► Mesas Agosto a Diciembre

Tema: Reactivación económica con enfoque de género

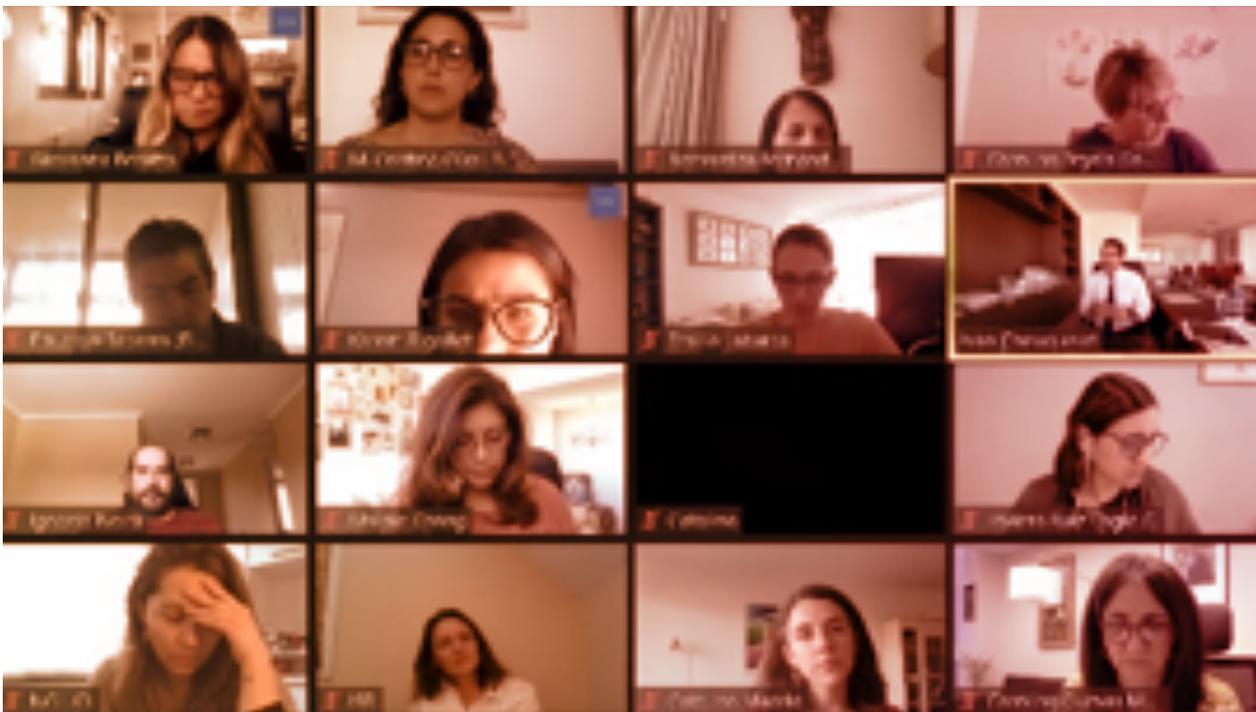
Considerando el contexto que nos ha dejado la pandemia, se decidió trabajar en un Plan de Reactivación de la Mujer en la Minería. Para ello se fijaron sesiones extraordinarias (a la mensual) para trabajar en grupos y temáticas. La participación en los grupos fue voluntaria, y cada uno de ellos está siendo liderado por alguien de Minería o del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Las temáticas fueron las siguientes:

- 1. Conciliación de la vida laboral y familiar:** potenciar las posibilidades de trabajo remoto y nuevas tecnologías, trabajar internamente en las empresas el tema de la corresponsabilidad, pensando en un cambio cultural más allá de la pandemia. Definir buenas prácticas para el rubro sobre la incorporación del teletrabajo como nueva forma de operar en la minería, y vincularlo a que permitan resguardar las condiciones laborales y conciliación de la vida laboral y familiar.
- 2. Competencias mineras femeninas:** Lo que se busca es que las mujeres que tengan interés en trabajar en el rubro de la minería, ya sea porque

poseen algún tipo de conocimiento en áreas mecánicas o eléctricas, o porque tienen experiencia laboral en el rubro, puedan ser identificadas por las empresas y no perder ese talento. Generar vínculos con centros de educación técnicos y universitarios, crear procesos estándar en programas comunes a las industrias (aprendices, formativos, entre otros), convenio con SENCE para potenciar los programas de precontratos.

3. **Disminución de brechas y sensibilización:** Existen brechas que impiden que las mujeres ingresen a trabajar en las empresas del rubro. Se busca impulsar un cambio, a corto plazo, en las organizaciones vinculadas a la industria para derribar las barreras que impiden tener más mujeres en el sector.
4. **Indicadores y metas:** en base al Decálogo de la industria minera, se establecieron indicadores para poder medir internamente el avance de la mesa, ya que somos fieles creyentes de que lo que no se mide no se puede gestionar. Estos indicadores permitirán tener un termómetro de cómo vamos y en dónde hay que poner los esfuerzos.
5. **Posiciones masculinizadas:** se está trabajando en una metodología propia para poder identificar las posiciones masculinizadas dentro de una empresa, de manera de poder hacer esfuerzos especiales por generar espacios e incorporar a mujeres. Se busca que sean posiciones en donde haya posibilidades de crecer profesionalmente y que sean una puerta de entrada a la industria.

Todos estos grupos se reunieron de forma frecuente, algunos semanalmente y otros quincenalmente, hasta desarrollar su plan de trabajo. Durante la mesa de enero, y el mes de marzo 2021 tendremos los entregables concretos de cada uno de ellos.



Luego del trabajo realizado por las mesas de trabajo para fomentar el empleo femenino post pandemia, desde el sub grupo de competencias mineras femeninas en esta etapa de reactivación, en noviembre de 2020 se desarrolló junto con MINEDUC el **“Panel Mujeres en Minería”** para atraer a más mujeres, cuyo foco estuvo especialmente en convocar a mujeres y jóvenes estudiantes.

#MineducConferencias

“Panel Mujeres en Minería”

Mujeres en MINERÍA

Expositoras:

- Lissette Gutiérrez**
Jefa de Turno Mina Carmen de Andacollo de Tack Chile.
- Gabriela Venegas**
Ingeniera de Control de Calidad Corporativa en Casa Matriz de Codelco.
- Stephanie Farias**
Ingeniera de Laboratorio en FLSmith.

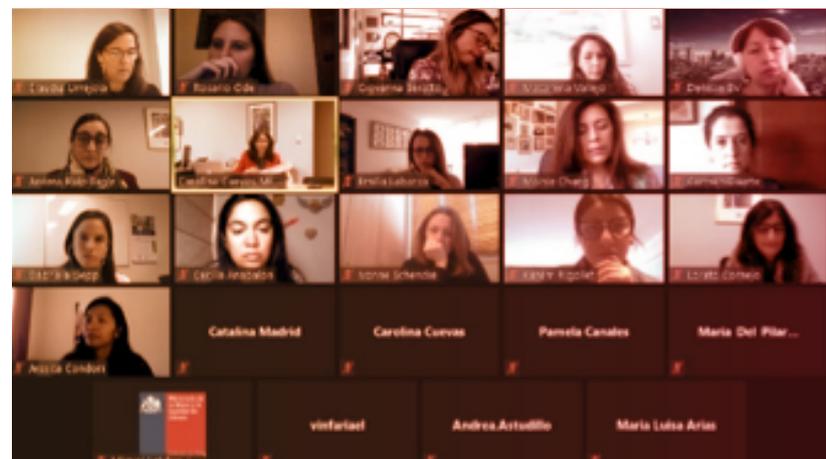
Moderadora:

- Verónica Fincheira**
Gerente del Consejo de Competencias Mineras.

Martes 24 de noviembre - 15:30 hrs

#EducaciónConEquidaddeGénero

Transmisión por: **YouTube Live** youtube.com/mineducchile



► Hito Intermedio: Webinar MANBASSADORS

Tema: Programa MANBASSADORS, formando hombres embajadores por la igualdad de género

Se invitó a Priscilla Zamora Politis y Pedro Uribe Roncallo, los líderes del programa MANBASSADORS, primer programa corporativo para formar a hombres embajadores de la igualdad de género en Chile, para que mostraran el trabajo que hacen junto a los hombres en donde ellos aprenden y reflexionan sobre el poder masculino, mundo afectivo, relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo y corresponsabilidad, entre otros, con el fin de que ellos sean capaces de intervenir las organizaciones en las que trabajan. Las empresas que ya son parte del programa son Uber, FLSmidth, Corteva, New Perspective, ImagineLab y Agrosuper.

MANBASSADORS:
FORMANDO HOMBRES EMBAJADORES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el marco de la crisis global causada por el COVID-19, es fundamental reactivar e impulsar la igualdad de género por medio de programas innovadores en las organizaciones para no seguir retrocediendo en los espacios ganados para las mujeres. Por eso, en esta sesión, revisaremos **cómo podemos incorporar a los hombres en la estrategia**, promoviendo transformaciones culturales con menor resistencia al cambio y más sostenibles en el tiempo. Te esperamos!

Pedro Uribe

Priscilla Zamora

Mesa Mujer y Minería
29 septiembre 10:00AM

WOMEN IN MANAGEMENT | INCLUSIÓN VIRAL

► Mesa Noviembre

Tema: Política Nacional Minera 2050, comisión relaciones laborales integrales y equidad de género

En el marco del Programa de Gobierno del Presidente de la República, se comprometió elaborar la Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050), instrumento que busca habilitar el desarrollo sostenible de la industria minera en Chile y así potenciar su rol en el desarrollo del país.

La definición de la PNM 2050 ha recorrido un largo camino de participación y diálogo con actores claves que convergen en la minería y se está trabajando con 9 comisiones técnicas. Particularmente, la comisión técnica de Relaciones Laborales Integrales y Equidad de Género ha trabajado en los siguientes desafíos: Relación sindicato-administración; políticas y prácticas integrales de gestión de personas; confianza organizacional; y equidad de género e integración de Chile a los Convenidos de la OIT, por lo que se hizo una sesión con los integrantes de la Mesa Mujer y Minería para apoyar el desarrollo y levantar más insumos.

► **Hito Intermedio. “Modelo de Gestión de la Diversidad e Inclusión en la Industria minera”**

En el marco del proyecto de investigación “Modelo de gestión de la Diversidad e Inclusión en la industria minera” de REDEG 2020 - 2021, el **Biministro de Minería y Energía Juan Carlos Jobet Eluchans y la Directora Ejecutiva de REDEG, Lilian Denham Martini** firmaron el acuerdo de Patrocinio entre el Ministerio de Minería y REDEG.

El Estudio tiene como objetivo instaurar un modelo eficiente que garantice equidad, inclusión e igual de oportunidades para hombres y mujeres del sector minero en Chile, basado en un diagnóstico para contribuir a reducir y eliminar las desigualdades laborales de la industria.

REDEG
EQUIDAD DE GÉNERO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

**Firma Compromiso
Ministerio de Minería**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
MODELO DE GESTIÓN
DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN
LA INDUSTRIA MINERA REDEG
2020 - 2021

¡Juntos construyendo una minería 4.0 más diversa e inclusiva!

Patrocinan:

- Logo of the Chilean Government
- Logo of ANTORGASIA GOBIERNO
- Logo of AP-IRAMIN
- Logo of Auscham
- Logo of CMT
- Logo of CENP
- Logo of SONAMI
- Logo of Metso:Outotec
- Logo of THE UNIVERSITY OF QUEENSLAND
- Logo of SVICEChile
- Logo of RED PUGENERAS DE MINAS

(II) MESAS REGIONALES MUJER Y MINERÍA

Arica y Parinacota

En el marco de la mesa mujer minera, la seremía de Minería de Arica y Parinacota realizó una alianza estratégica con la SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género, para fomentar el emprendimiento de pequeñas mineras, a través de la cual 6 mujeres se asociaron para la explotación y producción de bentonita, mineral que se utiliza, entre otros, como arena sanitaria. Las autoridades visitaron las instalaciones, donde ya se ha logrado, a modo de prueba, la explotación de la bentonita, logrando positivas y alentadoras muestras del mineral.



Tarapacá

En 2020 se llevó a cabo el Programa Piloto "Potenciar y fortalecer el desarrollo económico y productivo de las mujeres para la industria minera", una iniciativa impulsada por la seremía de Minería de Tarapacá, en conjunto con Teck QB y Fundación Chile con el Programa Local "Elige Crecer".

Este Programa nace de la necesidad de unificar esfuerzos públicos-privados para llevar a cabo un programa que integre y desarrolle a mujeres empresa-

rias de la región para que generen oportunidades de negocios, potenciando el desarrollo local, comunitario, y posicionamiento femenino.



Antofagasta

"Webinar: Nuevos Espacios para la Mujer en Minería", junto a la Universidad Santo Tomás.

A través de un espacio de discusión, con un panel de líderes con amplia experiencia en distintas temáticas como minería artesanal, transporte, emprendimiento, educación y un especial énfasis en la industria minera, se analizaron sus proyecciones sobre futuros desafíos y se discutió cómo las competencias podrían ser una herramienta para potenciar los procesos de transformación que debemos enfrentar.



“Reactivación Mesa Mujer y Minería”

En la Mesa liderada por los **Subsecretarios de los Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género y de Minería**, se hizo entrega del documento "Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2020: Buenas Prácticas para el Sector", desarrollado por la mesa nacional y que busca presentar buenas prácticas con relación a condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres, la participación de la mujer en la industria minera y de representación de mujeres en cargos de toma de decisión.

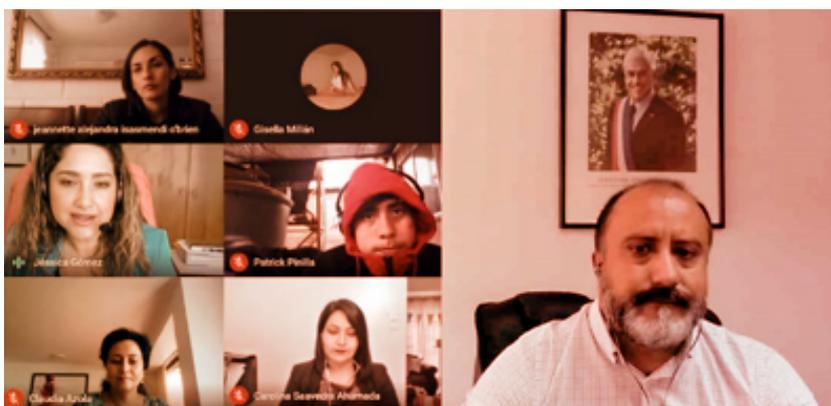
Se realizó un análisis de la industria minera a nivel local, nacional y mundial, se abordaron los grandes desafíos y oportunidades del sector con una mirada de enfoque de género, además de la presentación del Plan de Trabajo 2021 para esta mesa regional.



Atacama

En 2020 destaca la realización de la Charla “Inserción de la Mujer en la Minería”. La actividad se realizó para la potencial inserción en la minería tanto de hombres como de mujeres mediante una exposición dirigida al ámbito laboral, fomentando el respeto, diversidad y la igualdad de género en la minería.

La charla contó con un total de 30 alumnos del Liceo Jorge Alessandri, comuna de Tierra Amarilla, con la participación de la SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género y el SEREMI de Minería de Atacama.



Coquimbo

“Programa Por Mí, Por Ti, Por Todas”, RED EG

En el marco de la Mesa Mujer Minera 2020 Región de Coquimbo se realizó un cronograma de actividades para el componente “Por Todas” del Programa “Por Mí, Por Ti, Por Todas”. Estas actividades se engloban en el Taller “Yo soy lo quiero ser” y Conversatorio “Inserción de la mujer en la industria minera, sin límites”, dirigidos a estudiantes de establecimientos educacionales de la Región de Coquimbo, el cual tiene por objetivo entregar conocimientos a través de experiencias de mujeres reconocidas en el ámbito minero a las nuevas generaciones y datos importantes para enfrentar el ingreso al mundo laboral. Este Programa busca potenciar el trabajo colaborativo público-privado para fomentar la participación femenina regional y fortalecer el trabajo organizacional para desarrollar una Minería Diversa e Inclusiva.

En sus dos ejes de trabajo: Mujer y Organizaciones, el Programa tiene los siguientes objetivos:

1. Visibilizar el valor de la Mujer Minera y su contribución para la sostenibilidad y desarrollo local.

2. Crear una Red Regional de Mujeres en Minería para fortalecer su participación en la industria.
3. Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades para Liderar los nuevos desafíos de la industria.
4. Incentivar a las futuras generaciones para que formen parte de la actividad Minera Regional.
5. Promover la Igualdad de Género y Diversidad en las organizaciones, para el desarrollo económico sostenible, equitativo e inclusivo de la industria minera.



Valparaíso

En 2020 se realizó la presentación por parte del Consejo de Competencias Mineras (CCM) del estudio respecto a la evolución y las oportunidades de la participación de la mujer en la minería nacional. El estudio fue presentado por la Gerenta del CCM Verónica Fincheira y participaron los integrantes regulares de la mesa mujer y minería de esa región.



O'Higgins

Mesa Mujer y Minería abrió espacios para reflexionar sobre equidad y diversidad en O'Higgins. Alrededor de 500 personas se sumaron al webinar "Minería con Ojos de Mujer", instancia de reflexión sobre las brechas y sesgos que son necesarios derribar para trabajar por un Chile más equitativo, junto a la gerenta de Diversidad e Inclusión en Manpower Group, Anabella Capetillo y los SEREMIS de las carteras Minería y Mujer y la Equidad de Género..



En esta instancia de la Mesa Mujer y Minería se destacó la participación de estudiantes de especialidades mineras de los liceos técnicos de la Región de O'Higgins, académicos de la Universidad Adolfo Ibáñez que están a cargo del Proyecto Escuela Mina Planta en Chancón, empresarios, empresarias y docentes a cargo de la formación de las nuevas generaciones, que son vitales para generar el cambio cultural necesario para avanzar en materias de diversidad y equidad.

Maule

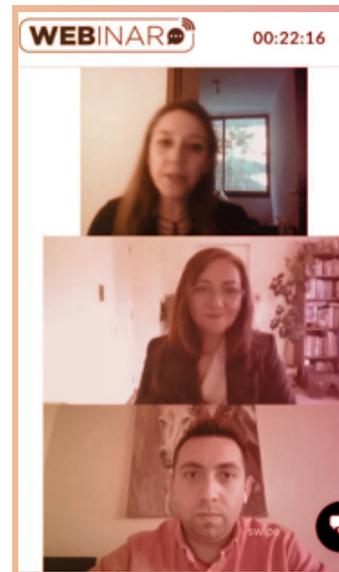
Al alero de la Mesa Mujer y Minería, la SEREMI de Minería, de la Mujer y la Equidad de Género, asociaciones mineras del Maule, Sernageomin y empresas del rubro incentivando la incorporación femenina, crearon una Base de Datos para requerimientos futuros junto a una capacitación sobre la importancia del rol de la mujer en trabajos masculinizados y proyecciones para 2021.



Biobío

El Seremi de Minería Mauricio Soto participó en el segundo simposio de mujeres en minería. Entre los expositores se encontraba la Seremi de la Mujer y Equidad de Género Marisa Barro, la ex Directora Regional del WIM Chile Ximena Basulto y Paola Burdiles Académica USS.

El simposio fue organizado por la facultad de Ingeniería y Tecnología de Universidad San Sebastián donde mujeres de distintas áreas de la ingeniería contaron sus experiencias y vivencias. La idea era también hacer un llamado a las mujeres a interesarse por estudiar ingeniería, por lo que a partir del encuentro se entregaron dos becas: de pregrado, para carrera STEM, otorgada por la U. del Biobío, y otra de Postgrados de la U. San Sebastián, gestión de cargo de la Mesa Mujer y Minería. Iris Avendaño, voluntaria de la Fundación Girls in Tech, anunció además la entrega de 100 becas para estudiantes de la Provincia de Arauco de esa entidad.



Aysén

En el marco de las acciones desarrolladas durante el año 2020 por la Mesa Mujer y Minería de Aysén, se realizó la feria "Artesanos del Lago General Carrera", una instancia que tuvo como protagonistas a la pequeña minería, relevando el trabajo de las mujeres artesanas.

La feria contó con la participación de tres Asociaciones Gremiales de distintos rubros de la cuenta del Lago General Carrera. Dentro de los stands los artesanos ofrecieron sus productos de decoración, piezas ornamentales en cerámica y trabajos de orfebrerías realizados con materiales como el mármol, las piedras ágatas, plata y cobre. También se hicieron presentes los chayadores de Chile Chico, quienes promocionaron la Ruta del Oro, nueva actividad turística que se realizará en la ciudad del sol.



III. DESAFÍOS 2021 DE LA INDUSTRIA MINERA NACIONAL

Luego de tres años trabajando en la *Mesa Mujer y Minería*, si bien hemos avanzado aumentando la participación laboral femenina y en compartir buenas prácticas dentro de las empresas del sector, vemos que aún queda un gran camino por recorrer. Sumado a lo anterior, tenemos que considerar el complejo escenario que hemos vivido en donde las brechas de género y en el empleo femenino se han acentuado por la crisis sanitaria.

Para el Ministerio de Minería es imprescindible continuar avanzando en esta materia y abrir espacios para incorporar a más mujeres a la industria, y en esa perspectiva, los grandes desafíos de seguir trabajando son:

- **Conciliación de la vida laboral y familiar**, potenciando flexibilidades en la manera de trabajar, trabajar internamente en las empresas el tema de la corresponsabilidad para que vaya más allá de la pandemia, logre generar un cambio cultural, para derribar prejuicios y sesgos inconscientes que perjudiquen a las mujeres y así alcanzar ambientes integrales y sostenibles.
- **Indicadores y metas**. El gran desafío es medir, que las empresas vayan incorporando sus propias Metas e indicadores y en base a ello vayan avanzando. La importancia de esto es la manera de formalizar los datos, luego medirlos para así mejorarlos.
- **Sensibilización con los hombres por la equidad de género**, seguir impulsando programas que trabajen en cómo incorporar a los hombres en la estrategia, promoviendo transformaciones culturales con menor resistencia al cambio y más sostenibles en el tiempo.
- **Alianzas público-privadas**, trabajando para desarrollar nuevas iniciativas como ferias laborales, charlas en colegios y/o empresas, para poder concretar más puestos de trabajo para las mujeres e incentivar a más estudiantes a ingresar a la industria

Finalmente, pretendemos trabajar y colaborar en el desarrollo del **"Modelo de gestión de la Diversidad e Inclusión en la industria minera"**, liderado por RedEG, que durante 2021 considera el desarrollo de tres elementos:

- Una "Encuesta sobre las Acciones de Responsabilidad Organizacional" que llevan a cabo las empresas mineras actualmente;

- Un apartado sobre la los “Procesos de Promoción, Ascenso y Compensación Salarial”; y finalmente
- Un análisis cualitativo sobre la percepción de los actores de la cadena de valor de esta industria sobre las oportunidades que ofrece la diversidad y la inclusión.

Con estos resultados, hacia agosto de 2021, se espera diseñar y validar una propuesta de **“Plan Sectorial para la Minería”**, donde las empresas de diversa escala, así como sus proveedores, puedan enmarcar su gestión al corto, mediano y largo plazo, midiendo avances paulatinos de progresos en torno a este desafío colectivo.

Capítulo 2.

EL COMPROMISO MINISTERIAL CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

I. ACTIVIDADES INTERNAS Y CON EL ENTORNO

► **Conmemoración Día Internacional de la Mujer (8 marzo)**

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, y contando con la presencia del ex Ministro de Minería, Baldo Prokurica, la activista australiana *Florence Drummond*, fundadora de *"Indigenous Women In Mining Australia"* (Mujeres Indígenas en Minería), nombrada Ciudadana del Año de Weipa y finalista en los Premios de Recursos del Consejo de Recursos de Queensland para Mujeres, quien representa a esta organización que reúne a mujeres aborígenes e isleñas del estrecho de Torres para mostrar sus historias dentro de la industria, compartió su experiencia liderando iniciativas de inclusión de mujeres indígenas en la industria minera y los desafíos de una sociedad más inclusiva.

La instancia, que fue impulsada por la Embajada de Australia, contó con la presencia de alrededor de 20 mujeres del ministerio quienes aprovecharon de hacer preguntas y resolver dudas con respecto a la situación de la industria en Australia y cómo podemos seguir avanzando hacia una minería más equitativa.

Finalmente, se realizó el tradicional Encuentro con las mujeres del Ministerio de Minería junto al ex Subsecretario de Minería Ricardo Irarrázabal para Conmemorar el Día Internacional de la Mujer.



►Charla Mujeres, Tecnología e Innovación

Se realizó una charla interna con la primera ingeniera aeroespacial de Chile y PhD en Ingeniería Mecánica, Karin Saavedra, oportunidad en donde se hizo un llamado a generar más espacios de participación femenina en el país.

El ex Ministro Prokurica encabezó la instancia -que convocó a más de 60 personas- en donde la expositora abordó diversas temáticas, entre ellas sesgos y brechas que existe en la industria minera y en general en ambientes masculinizados. En la oportunidad, la primera ingeniera aeroespacial de Chile, des-

tacó el trabajo desarrollado por el ministerio, asegurando que “ha impactado de forma positiva, ya que muchas empresas mineras están promoviendo una mayor participación de mujeres y aquellas que ya cuentan con participación femenina sigan fomentando las opciones de crecimiento y también tomando acciones para prevenir situaciones complejas de discriminación o acoso sexual que se puedan producir en las faenas mineras u otros espacios laborales”.

En la instancia, también participaron Mai-Nie Chang, directora Ejecutiva de la ONG Hay Mujeres; Ximena Basulto, directora Women in Mining Bio Bío; y Magdalena Jiménez González, presidenta de la Agrupación de Mujeres Mineras y Turismo Santa Celia, comuna de Carahue.



► Capacitación en comunicación con perspectiva de género

En el marco de la gestión interna de género que realiza el Ministerio de Minería, se desarrolló un Taller de Comunicación Efectiva con Perspectiva de Género con los periodistas de la Subsecretaría de Minería (nivel central y regiones), Cochilco y Senageomin.

El taller, dictado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género incluyó tres bloques en los que se explicaron los principales conceptos sobre igualdad y equidad de género, las distintas formas de incorporar la perspectiva de género en el lenguaje y los sesgos que aún existen tanto en la minería como en otras industrias como el cine, publicidad, etc.



► Charla corresponsabilidad y conciliación vida laboral, personal y familiar

En el marco de la gestión de género interna del Ministerio de Minería, Carolina Nahuelhual, jefa del Departamento de Asistencia a Regiones en la Dirección Ejecutiva del Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), junto al ex Subsecretario de Minería, Ricardo Irrarázabal y más de 40 funcionarios, realizó una charla

sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la que estuvo dirigida a todo el funcionariado.

Carolina relevó la importancia del rol de la mujer en la industria y lo crucial de seguir avanzando en la corresponsabilidad parental para transitar hacia el cambio cultural dentro de las organizaciones, derribar prejuicios y sesgos inconscientes que perjudiquen a las mujeres. Se planteó el desafío de reflexionar respecto de cómo las mujeres se han contraído en esta sociedad, qué es la corresponsabilidad, el diferenciar el liderazgo femenino y masculino como rol, plantear temas incómodos y conciliar el amar trabajar y ser madres.



► Implementación Nch 3262: Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La adopción de un sistema de gestión que incorpore la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, permite responder a los nuevos desafíos planteados por los cambios demográficos, modos de vida y mentalidades -que se acentuaron durante la pandemia- optimizando la gestión de las personas que es el capital más valioso en una organización y una prioridad para esta administración. Es por ello que, el ex Subsecretario de Minería Iván Cheuquelaf, manifestó ante la ex Subsecre-

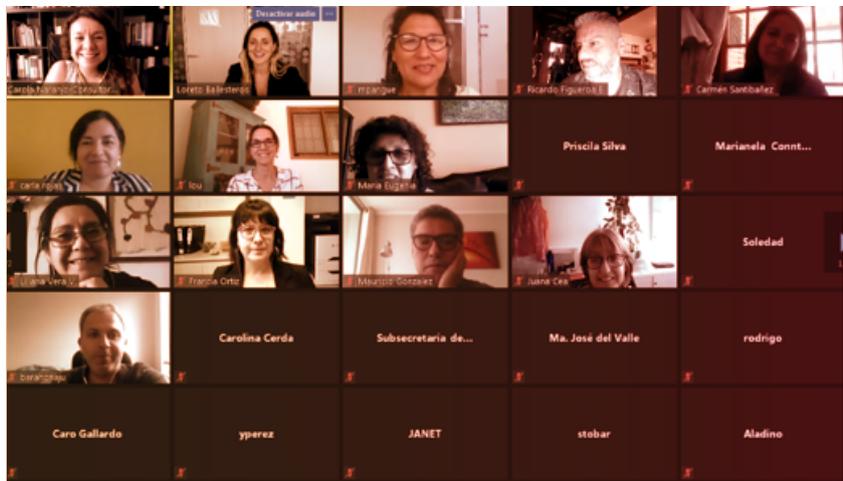
taria de la Mujer y la Equidad de Género, Carolina Cuevas, que el Ministerio de Minería ha decidido trabajar en la implementación de la Norma Chilena 3262 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la lógica de la corresponsabilidad nos permitirá avanzar hacia espacios que sean más equitativos, con mejores prácticas y relaciones entre la organización y el funcionariado.

Todo lo anterior es muy importante, pero para lograrlo, es fundamental lograr esa equidad de género dentro del Ministerio de Minería. A nivel interno, alcanzamos aproximadamente el 40% de participación femenina, un número que nos llama a seguir trabajando por ambientes laborales que sean equitativos. De ahí la importancia de implementar esta norma, que se suma a las charlas, encuestas y todo el trabajo que hemos realizado en la materia.



► Taller Contra el Maltrato y Acoso Laboral y Sexual

En el marco del Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios, cerca de 30 colaboradores participaron del exitoso “Taller Contra el Maltrato y Acoso Laboral y Sexual” junto al ex Subsecretario del Ministerio de Minería Iván Cheuquelaf, y la relatora Carola Naranjo, fundadora y directora ejecutiva de Etnográfica, consultora quien nos está apoyando en el proceso de Implementación de la Norma Chilena 3262.



► Conversatorio sobre enfoque de género en la participación ciudadana

La Unidad de Estudios y Desarrollo del Ministerio Secretaría General de Gobierno, realizó un conversatorio en el marco del proceso de sensibilización sobre enfoque de género para la conformación de los Consejos de la Sociedad Civil (COSOC), a la que fueron convocados los encargados de participación ciudadana de los distintos ministerios y servicios de la administración del Estado. El Ministerio de Minería participó con el objetivo de compartir con las distintas instituciones la experiencia del plan que se tiene en temas de género y cómo las empresas del sector minero han avanzado conjuntamente por una industria más inclusiva.

La actividad contó con la participación de Paula Streeter, del Centro de Políticas Públicas UC Gonzalo Méndez, el SEREMI del Ministerio de Energía y María Cristina Güell, coordinadora de la Política Nacional Minera 2050 y Encargada de Género del Ministerio de Minería.

Luego de la presentación, la Encargada de Género ha sostenido diversas reuniones con distintas instituciones para profundizar la gestión del Ministerio en temas de género, entre ellas la Dirección de Aduanas de Chile, Fondo Nacional de Salud, Ministerio de Transporte.



►Autoridades se reúnen junto a las 7 mujeres destacadas en “100 Mujeres Inspiradoras Globales por Women in Mining UK (Mujeres en Minería del Reino Unido). (23 noviembre 2020)

El ex Ministro de Minería, Baldo Prokurica, junto con la ex Subsecretaria de Mujer y Equidad de Género, Carolina Cuevas, se reunieron con las siete mujeres mineras que fueron reconocidas por la organización internacional, Women in Mining UK (Mujeres en la Minería del Reino Unido), e incorporadas al listado de “100 Mujeres Inspiradoras Globales en Minería 2020 (WIM100)”.

Las siete seleccionadas fueron **Tamara Leves**, directora de Salud Ocupacional en la División Radomiro Tomic, de Codelco; **Loreto Acevedo**, cofundadora y directora de Innovación y Ecosistema de Indimin; **Amparo Cornejo**, vicepresidenta de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de Teck Chile; **Carolina García**, Training del Centro Operaciones Integradas de BHP; **Maite Mary**, gerente de Mantenimiento Integrado - BHP Escondida; **Nidia Meza**, superintendente de Planificación Operacional en Anglo American, y **Ellen Lenny-Pessagno**, gerente de Albemarle Chile.

Esta elección se realiza cada dos años y en esa versión, Chile lidera el ranking de cantidad de mujeres seleccionadas de Latinoamérica, seguido por Brasil que logró posicionar a cuatro profesionales en los WIM100 de este año.



► Fase virtual Política Nacional Minera 2050 especial Mujeres.

En el marco de la Fase Virtual de la Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050), el ex Ministro de Minería, Baldo Prokurica, se reunió con una treintena de mujeres que se desempeñan en esta industria con el objetivo de abordar la equidad de género como uno de los ejes transversales de esta iniciativa que busca delinear el futuro de la minería para los próximos años.

La actividad, que tuvo como objetivo abrir un espacio de participación y así recoger diversas opiniones sobre los desafíos que se están trabajando en la PNM 2050 con enfoque de género y la incorporación de la mujer en esta actividad económica, fue organizada por el ministerio en coordinación con las agrupaciones Women in Mining, la Red de Ingenieras en Minas y Estudiantes Universitarias Mujeres en Minería.



II. DESAFÍOS 2021 DEL MINISTERIO DE MINERÍA

El gran desafío que tenemos como Ministerio es continuar con la implementación de la Nch3262, lo más importante en la implementación y mantención de esta norma es el compromiso de la dirección y de todos sus trabajadores y trabajadoras con este trabajo.

Como parte de la implementación, se debe de capacitar al funcionariado en temas de género conceptos básicos del enfoque de género, cómo se aplica el enfoque de género a las relaciones laborales, división sexual del trabajo, estereotipos, nuevas masculinidades, acoso sexual y laboral, conciliación de la vida laboral y familiar incorporando los conceptos de corresponsabilidad, violencia intrafamiliar, entre otros.

Se debe elaborar una estrategia comunicacional que considere, por una parte, la difusión del sistema al interior de la organización y por otra que sea un vehículo de transformación del ambiente de trabajo, transmitiendo información relativa a temas de género y utilizando en sus contenidos mensajes e imágenes inclusivas.

Y finalmente, diseñar la Política de Igualdad de Género, documento que contiene las directrices estratégicas, orientadas a promover las buenas prácticas respecto de la igualdad de género entre mujeres y hombres, incorporando planes de acción para reducir las brechas detectadas y promover ambientes de trabajo sin prácticas discriminatorias y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Capítulo 3.

PRÁCTICAS DESTACADAS EN LA INDUSTRIA MINERA

El Decálogo se conforma con el objetivo de abordar tres ejes temáticos principales

1. Condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres (puntos del decálogo 2, 3, 6, 7 y 8):

- Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Avanzar en la difusión de la Norma Chilena 3262: 2012: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
- Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres, sensibilizando y capacitando permanentemente en temas de género.
- Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta en óptimas condiciones de seguridad, higiene y confort.
- Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del ejercicio de derechos parentales, en un ambiente de integración

2. Participación femenina en la industria minera (puntos 1, 9, 10):

- Promover una mayor participación femenina en la industria minera, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centro de formación técnica y liceos técnicos profesionales.
- Contribuir a la sostenibilidad y desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte del área de influencia en las faenas minera.

3. Representación de mujeres en cargos de toma de decisión (puntos 4, 5):

- Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo de las trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas.
- Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección.

Bajo este marco, las organizaciones que conforman la **Mesa Nacional Mujer y Minería** han asumido el compromiso de generar un cambio organizacional en pro de la diversidad y la equidad de género, el que se ve reflejado en iniciativas que han impulsado y comienzan a concretar mejoras significativas tanto para las mujeres que son parte de sus equipos como para la organización en sí.

1. CONDICIONES LABORALES ADECUADAS PARA MUJERES Y HOMBRES



- Se establecen las condiciones, tanto para madres como padres, para el ejercicio de los derechos parentales.
- Entrenamiento sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo para todas las compañías del grupo.
- Entrenamiento en acoso sexual con participación de Administradores de Personal, generalistas y área de Relaciones Laborales.
- Permiso parental extendido, con 5 días adicionales para los padres
- Guía de medidas de conciliación con el objetivo de fomentar una mejor conciliación laboral, familiar y personal
- Programa piloto de flexibilidad laboral.
- Análisis de brecha salarial anualmente.



- Equidad salarial.
- Obtención de sello de equidad de género de Women in Mining.
- Talleres de liderazgo inclusivo a gerencia y jefatura.
- Beneficio de 6 meses de postnatal femenino, con pago completo del salario durante la licencia pre y post natal.
- Potenciar post natal parental.

BHP

- Alternativas de flexibilidad laboral.
- Programa Liderazgo Inclusivo con dos módulos de entrenamiento elearning: i) Inclusión vs Diversidad y ii) Sesgos Inconscientes; Encuesta 360° para verificar nivel de inclusión y por último tres instancias de conversación facilitadas por líderes.

- Entrenamientos sobre políticas de acoso laboral y sexual que tienen especial foco en líderes de personas.



- Premio de Conciliación y Corresponsabilidad.
- Desarrollo de una Guía Técnica en Sostenibilidad.
- Seminario "Diversidad y Equidad de Género como Factores Estratégicos" y "Desafíos en materia de Diversidad e Inclusión para la cadena de valor de la minería"



- Piloto de teletrabajo en dos centros como experiencia que facilita la conciliación vida personal y trabajo.
- Salas Alma (extracción de leche para madres en período de amamantamiento) en todos los Centros de Trabajo
- Medidas de flexibilidad para padres y madres según Centro de Trabajo Difusión y capacitación en acoso, violencia familiar y discriminación
- Compromiso por la certificación en la NCh3262

GLENCORE

- Presencia femenina en Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos y Administración de Altonorte; y Gerencia de Recursos Humanos de Lomas Bayas (12% de participación en altos cargos).



- Extensión postnatal para padres a 5 días adicionales a lo establecido en la ley.
- Otorgar día administrativo adicional a padres y madres con hijos de hasta 5 años.
- Talleres para jefaturas "Liderando con Equidad" con enfoque de género, conciliación y corresponsabilidad.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262



- Política de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Capacitación a todos los funcionarios, sobre el buen trato laboral y calidad de vida, con enfoque de género.



- Viernes horario laboral hasta las 13:30 horas completando una jornada semanal de 42.5 horas.
- Piloto de un viernes al mes de home office.
- Anticipo de subsidio y complemento salarial durante el periodo pre y post natal.
- Escalas salariales estandarizadas según posición desempeñada.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262. Certificación de su filial minera El Abra.



- Comités de Inclusión y Diversidad (Global y Regional).
- Jornada laboral administrativa de 42,25 hrs. semanales.
- Home office para cargos que no son operativos o que no trabajan de cara al cliente.
- Procesos de revisión y ajuste de remuneraciones para disminución de brecha salarial por género.
- Anticipo de subsidio médico por parte de la empresa con liquidación post pago de Isapre, en caso de licencias aprobadas.
- Pago de licencia maternal sin tope imponible.
- Iniciativas comunitarias para promover la inclusión de mujeres en la industria.
- Compromiso por la certificación en la NCh3262



- Horario de salida los viernes a las 2PM.
- Beneficio de sala cuna, sin mínimo de mujeres y flexible a toda mujer independiente de su domicilio.
- Evaluación de adaptaciones de jornada para el período entre fin del post natal y los 2 años del hijo.
- Sensibilización con conversatorios abiertos a mujeres y hombres de Kinross Chile sobre el ingreso de las mujeres a la industria minera.
- Definición de un programa formal de acompañamiento para facilitar pronta integración después del post natal y acelerar desarrollo de carrera.
- Disminución de brecha salarial por género.

Teck

- Capacitación en la prevención de acoso a empresas contratistas.
- Benchmark (industria minera, empresas nacionales e internacionales presentes en Chile) sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
- Beneficios que permitan promover el retorno del trabajo de hombre y mujeres luego del ejercicio de sus derechos parentales.



- Supervisoras de Pampa pueden ir con sus hijos hasta de 2 años en sus turnos de trabajo, se habilitan habitaciones para ellas y sus hijos (as).
- Red de apoyo mamás en faena.
- Capacitaciones entre mujeres.
- Trabajo en implementación de Norma 3262 en localidad de Santiago.

KOMATSU

Cummins

- Home office una vez a la semana.
- Implementación de salas de lactancia en edificios corporativos.



- Programa de Beneficios Flexibles (elección propia).

Metso:Outotec

- Creación e implementación del Programa Metso + Mujer, en el que se declara la implementación de NCh3262.
- Pago diferencial de sueldo a mujeres durante su licencia de pre y post natal.

2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MINERA



- Compromiso de duplicar la participación (en porcentaje) de mujeres al 2022.
- Charlas para colegios para derribar barreras de género de la industria.
- Encuentro Universitario de Mujeres en Minería.
- Programa Aprendices ELEVA.
- Proyecto "Cuadrilla de Relevo".



- Programa de Prácticas y Memorias con enfoque de paridad, promoviendo el ingreso de mujeres a realizar su práctica profesional en Enami.
- Programa Aprendices 2019 con enfoque de paridad de género, con especial difusión a comunidades cercanas a Enami.

GLENCORE

- Taller para reforzar rol de las mujeres dentro del equipo de trabajo.
- Convenios con 2 liceos locales fomentando la participación femenina en trabajos en ámbitos mineros no convencionales.



- Procesos de selección inclusivos, incorporación de CV Ciegos.
- Incorporación meta KPI 2019-2025 el aumento de mujeres contratadas por empresas y estamentos.

- Programa de Charlas Vocacionales con foco en la mujer, para promover en ellas la elección de carreras de áreas STEM.
- Programa en CET Antofagasta que ofrece oportunidades de inserción laboral a mujeres que se encuentran recluidas en la cárcel de Antofagasta.



- Se ha privilegiado la incorporación de mujeres, llegando a que un 40% de la dotación de la Institución es femenina.



- Trabajo en conjunto con Universidad de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Santiago, con mujeres que cursan la carrera de Ingeniería en Minas, Geología y afines.
- Capacitación a mujeres emprendedoras de bajos recursos a través del programa Dreambuilder para adquirir herramientas para el desarrollo de un negocio propio.



- Charlas informativas del programa Graduados para jóvenes que están terminando su carrera profesional, con enfoque inclusivo de género. 80% de participación femenina.
- En equidad de género, el grupo "Mujeres Cobre: reconociendo talento", planea actividades con niñas para que conozcan el rubro y motivarlas a elegir carreras tradicionalmente masculinas.
- "EmpleaT": programa cuyo objetivo es apoyar a jóvenes y mujeres vulnerables o con ingresos menores al sueldo mínimo, que estén en búsqueda de oportunidades laborales.



- Entrenamiento sobre “sesgos inconscientes” dirigido a las personas que reclutan y contratan nuevos colaboradores/as en proceso de selección.
- Programa Inspira de Codelco: busca construir una red entre alumnas de carreras relacionadas a la minería con profesionales internos de Codelco y que puedan compartir experiencias y derribar mitos y estereotipos relacionados al rol de las mujeres en minería. Participación de 56 profesionales jóvenes y 20 colaboradores de Codelco en el rol de Tutores/as.
- Difusión a alumnas para promover la minería. Participación de profesionales internos de Codelco en 11 establecimientos educacionales.
- Iniciativa de Mentorías

BHP

- Meta de llegar al balance de genero al 2025, y que hoy contamos con un 20% de participación femenina en la región.
- Blind Reward Interviews: Entrevistas sin considerar expectativas de renta para no generar sesgos y pagar acorde al rol, con revisión anual del GAP para disminuir las brechas salariales.
- Atención en los planes de desarrollo de todas las personas identificadas en los planes de sucesión de roles críticos, con un especial seguimiento de mujeres a las que se les asigna un mentor o coach dependiendo del caso.
- Programas de formación y contratación de mujeres, mayormente de la región de Antofagasta en las áreas de Mantenimiento y Operación. Se seleccionan mujeres sin experiencia en minería para ingresar a un programa de entrenamiento en CEIM.



- Participación de al menos una mujer en el 100% de los paneles de entrevista en los procesos de reclutamiento y selección.
- Lanzamiento Programa de Prácticas con Enfoque de Género a Estudiantes Universitarios y Técnicos.

- Charlas a alumnos(as) de liceos técnicos para promover la inclusión de mujeres en la industria.
- Capacitación a mujeres de la comunidad en oficios masculinizados del rubro.



- Principio de igualdad de remuneraciones, sustentado por una revisión anual de compensaciones.
- Colaboración con ONG Dejando Huellas, cuyo propósito es desarrollar una masa crítica de mujeres y ponerlas a disposición de la industria minera.
- Programa con emprendedores como parte de relacionamiento comunitario.

Teck

- Foco en contratación local y femenina en etapa de Construcción de QB2.
- Programa de capacitación gratuita para Tarapacá "Elige Crecer"
- Inauguración Centro Originarias, primer espacio de empoderamiento social y económico para mujeres indígenas de Latinoamérica.
- Concurso y libro Mujeres Protagonistas.
- Teck APEC Chile 2019, Workshop "Women's participation in the mining industry" en Antofagasta.



- Foco de contratación femenina, llegando hoy a un 16,4% de dotación femenina y con foco de llegar al 20% el año 2021.
- Agenda de trabajo con WIM en liceos Tocopilla y Pozo Almonte
- Charlas en liceos técnicos de las localidades de María Elena y Alto Hospicio a alumnas 1º y 2º medio para fomentar carreras STEM.



- Seminario Diversidad y Equidad de Género como Factores Estratégicos.



- Incorporación de uniformes con tallaje para mujeres y requerimientos técnicos para trabajar en faena
- Plan de formación de mantenedores de equipos: 30% de participación de mujeres (sello CCM).
- Incorporación de la primera dirigente sindical en faena.
- Convenios de trabajo colaborativo y vinculación de equipos técnicos con colegios, centros de formación técnica y universidades.

Metso:Outotec

- Plan de prácticas profesionales para mujeres en áreas masculinizadas de la empresa con posterior contratación.
- Cursos de emprendimientos para mujeres de las comunidades en zonas de operación.

3. REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN



- Dos diplomados en Liderazgo Laboral realizándose durante el 2019, en Santiago y en Antofagasta.
- Proyecto Promociona Mujer: potenciar el liderazgo de 5 mujeres de las compañías.
- Club 30%: firmada la membresía que materializa el compromiso de la organización con potenciar la presencia de mujeres en los directorios.
- Proyecto Promociona para potenciar el liderazgo de mujeres en las compañías.
- Planes de desarrollo para mujeres en pool de talento.



- Aumentar participación femenina en la dirigencia sindical, en conjunto con los programas de liderazgo femenina.
- Incorporación de mujeres en el comité de la alta gerencia. Cuenta con un 11.9% de mujeres en roles de liderazgo, un 21.5% en cargos de supervisoras, un 6% de empleadas y un 10% de fuerza laboral general femenina.
- Definición de meta de tener un 33% de mujeres en cargos de gerencia y vicepresidencia para el 2023, mientras que para jefaturas y superintendencias un 18%.



- Convenio con Fundación Carlos Vial Espantoso para capacitación en liderazgo a dirigentes sindicales, en las cuales contamos con participación femenina.
- Participación de al menos una mujer en el 100% de los paneles de entrevista en los procesos de reclutamiento y selección para cargos de toma de decisiones.

- Identificación y seguimiento de Planes de Desarrollo Individual de mujeres con alto potencial, con la finalidad de incorporarlas en los pipelines de sucesión.

BHP

- Creación de redes de mujeres (Woman @BHP) para promover redes de apoyo y mentoring.
- Planes de desarrollo para mujeres con herramientas como assessments de liderazgo, entrenamientos de inglés y el pago de postgrados como MBA Minero, diplomados u otros cursos de especialización
- Métricas: de manera mensual siguen indicadores referentes al número de mujeres en posiciones de liderazgo, ratio de rotación por género, etc.
- Proceso de Selección: Asegura que todo proceso de selección cuente con mujeres en la lista larga de candidatos que llega a quien toma la decisión de contratación.



- Programa corporativo de preparación de supervisores en las negociaciones colectivas, que involucra la participación de mujeres en roles de supervisión.
- Programa de mentoría divisional y estratégica con 50% de participación femenina.
- Planes de entrenamiento y difusión de liderazgo inclusivo



- Participación de Dirigentes Sindicales en Mesa de Igualdad de Género.
- Facilitar la asistencia de mujeres a Charlas, que promuevan la inserción femenina e impulsen la presencia de las mujeres en altos cargos.



- Programa de Mujeres Líderes del BID junto con Sonami.



- Procesos de selección inclusivos: en las distintas etapas del proceso se destacan acciones que favorecen la inclusión y la multidisciplina, como por ejemplo que siempre debe haber una mujer en la terna final, que haya al menos una mujer en el panel entrevistador, y que éste sea multidisciplinario, entre otras



- Fomentar la participación y liderazgo femenino en sindicatos.
- Talleres de Liderazgo SQM



- Sindicatos ya adaptaron y votaron el cambio en estatutos, respecto la inserción femenina en dirigencia sindical.
- Actualmente 35% de mujeres en el liderazgo en Chile.

Teck

- Creación de Woman in Teck (WIT) y activo desarrollo de actividades Women in Teck (WIT).
- Plan de mentorías.
- Práctica de promover mujeres que están en el plan de sucesión.

Metso:Outotec

- Meta de un 20% de mujeres cubriendo el total del comité ejecutivo
- Programa de desarrollo para acompañar los procesos de movilidad interna.

Anexo 1.

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES

DIAGNÓSTICO INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR ENERGÉTICO (DEUMAN & CEM, 2019)

Eje 1.

TEMÁTICAS ABORDADAS:

Participación de las mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

Eje 2.

TEMÁTICAS ABORDADAS:

Trayectoria laboral de las mujeres

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

* Dotación se masculiniza

Eje 3.

TEMÁTICAS ABORDADAS: Presencia de mujeres en cargos de dirección

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

Eje 4.

TEMÁTICAS ABORDADAS: Remuneraciones y jornadas laborales

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

Eje 5.

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

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

Eje 6.

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

RESUMEN ESTADÍSTICAS RELEVANTES:

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

Muestra: 41 empresas (5 subsectores) / Trabajadore(as): 11.500 empleados

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

Anexo 2

PLAN PÚBLICO-PRIVADO ENERGÍA +MUJER (2020)

Eje I.

Gestión Estratégica (Política)

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

Eje II.

Participación e inserción en el sector energía

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

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

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

Eje IV.**Promoción del liderazgo diverso en jefaturas y gerencias****MEDIDA:**

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

Eje V.**Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales****MEDIDA:**

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

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

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

*Eje VII.***Violencia, salud, seguridad, higiene****MEDIDA:**

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

*Eje VIII.***Gobernanza (Gestión del Plan)****MEDIDA:**

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

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

Eje IX.

EJE IX. Comunidad

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Voluntarias

Eje X.

EJE X. Cadena de Proveedores

MEDIDA:

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

ACCIONES ESPECÍFICAS:

- Voluntarias

FUENTE: elaboración Mesa Público-Privada Energía +Mujer (2020).

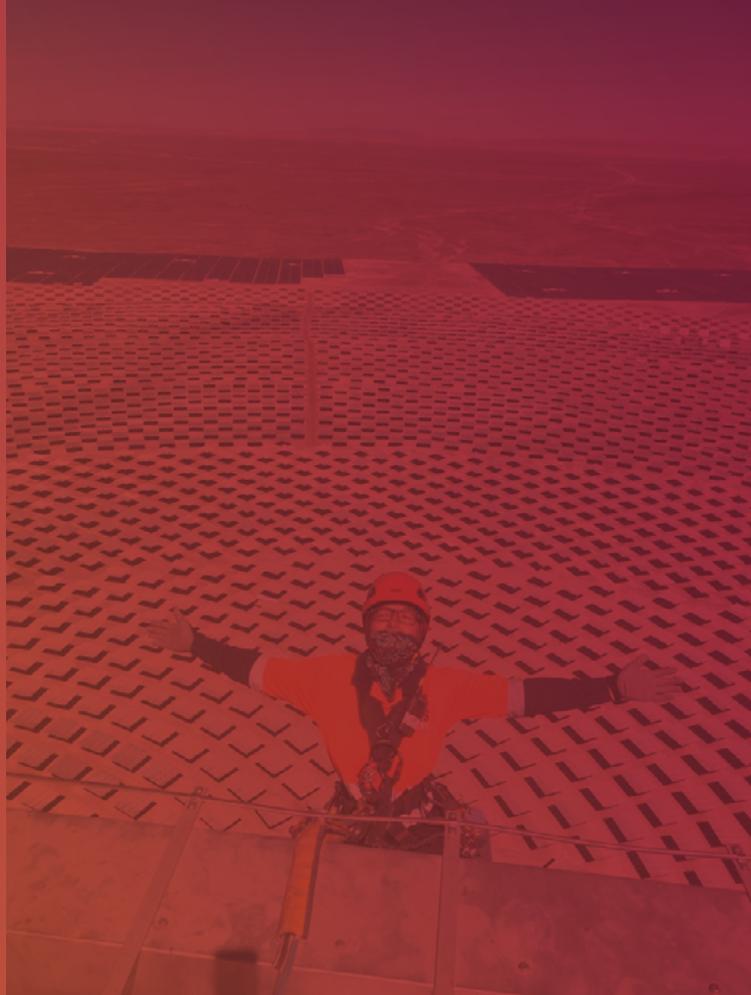
Anexo 3

EMPRESAS, GREMIOS E INSTITUCIONES ADHERENTES AL PLAN ENERGÍA +MUJER (2020)

Nº	Adherente	Sigla	Categoría
AÑO 2019			
1	Acciona	E	Empresa
2	ACERA	G	Gremio
3	ACESOL	G	Gremio
4	AES Gener	E	Empresa
5	AGN - Asoc. Gas	G	Gremio
6	ANESCO	G	Gremio
7	Agencia Sostenibilidad Energética	I	Institución
8	Atlas REN	E	Empresa
9	B-Ambiental	E	Empresa
10	CCHEN	I	Institución
11	CELEO Redes	E	Empresa
12	Cerro Dominador	E	Empresa
13	CGE	E	Empresa
14	CVE-Group	E	Empresa
15	Chilquinta	E	Empresa
16	CNE	I	Institución
17	Colbún	E	Empresa
18	Colegio de Ingenieros	I	Institución
19	Consejo Geotérmico	G	Gremio
20	Coordinador Eléctrico	I	Institución
21	AEE -CWEEL	G	Gremio
22	Eecol Electric	E	Empresa
23	Empresas Eléctricas A.G.	G	Gremio
24	EDF	E	Empresa
25	ENAP	E	Empresa
26	ENEL	E	Empresa
27	Engie / TEN	E	Empresa
28	ENOR Chile	E	Empresa

29	FENACOPEL	G	Gremio
30	Generadora Metropolitana	E	Empresa
31	Generadoras de Chile A.G.	G	Gremio
32	Global Changes	G	Gremio
33	GIZ	I	Institución
34	GPM AG	G	Gremio
35	Heavenward	E	Empresa
36	Hydrotech 2	E	Empresa
37	Latin American Power	E	Empresa
38	Mainstream	E	Empresa
39	MERIC (Energía Marina SpA)	I	Institución
40	O4Uchile	E	Empresa
41	Pacific Hydro	E	Empresa
42	Pacto Global	I	Institución
43	Prime Energía	E	Empresa
44	Revista Electricidad	I	Institución
45	SAESA	E	Empresa
46	Schneider Electric	E	Empresa
47	SEC	I	Institución
48	Smartclarity	E	Empresa
49	StartSpA	E	Empresa
50	Statkraft	E	Empresa
51	TRANSELEC	E	Empresa
52	WEC	I	Institución
53	CLG (Líderes Empr. Acción Climática)	I	Institución
AÑO 2020			
54	IMELSA	E	Empresa
55	RWE Renewables Chile	E	Empresa
56	Asoc. Chilena de Hidrogeno A.G.	G	Gremio
57	ISAinterChile	E	Empresa
58	Energía Latina S.A.	E	Empresa
59	GRUPO ENERGY LANCUYEN	E	Empresa
60	VESTAS	E	Empresa
61	ASGREEN	E	Empresa
62	Grenergy	E	Empresa
63	Women in Nuclear	G	Gremio

FUENTE: elaboración Mesa Público-Privada Energía +Mujer (2020).



ANUARIO

energía
mujer & *mujeres*
en minería

AVANCES 2020 Y DESAFÍOS 2021

