

# ANUARIO



## energía Mujer & Mujeres en minería

AVANCES 2021 Y DESAFÍOS 2022



---

**ANUARIO ENERGÍA +MUJER & +MUJERES EN MINERÍA**  
AVANCES 2021 Y DESAFÍOS 2022

---

5ta ed., Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2022.  
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, Rosario Cárdenas & Marcela Zulantay, Ministerio de Energía  
Antonia Ariztía Villaseca, Sergio Espinosa Valenzuela, 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: [energiamasmujer@minenergia.cl](mailto:energiamasmujer@minenergia.cl)

©2022. Inscripción N° 2022-A-1740 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 2021 y Desafíos 2022.*  
Santiago de Chile. Marzo de 2022.

# Í N D I C E

- 5 Agradecimientos
- 9 Prólogo. Ministro de Energía, "Más Oportunidades y Mayor Justicia"

## 13 *Parte 1. Sector Energía*

- 15 Introducción. Subsecretario de Energía, "Más Mujeres en Energía"

### 19 *Capítulo 1* Plan de Acción Público-Privado "Energía +Mujer" 2019-2022

- 19 I. Avances 2021 en el 2do Año de Implementación
- 24 II. Encuentro Anual 2021 "Energía +Mujer"
- 26 III. Sesiones 2021 Mesa Público-Privada *Energía +Mujer*
- 28 IV. Desafíos 2022 de la Industria Energética Nacional

### 31 *Capítulo 2* Prácticas Destacadas en la Industria Energética

### 105 *Capítulo 3* El Compromiso Ministerial con la Equidad de Género

- 105 I. Avances Ministeriales en el 4to año de Gobierno
- 184 II. Sesiones 2021 Mesa Interna Ministerial de Género
- 185 III. Desafíos 2022 del Ministerio de Energía

## 191 *Parte 2* Sector Minería

192 Introducción. Subsecretario de Minería, “Compromiso de la Minería con la Diversidad y la Inclusión”

### 197 *Capítulo 1*

#### 197 **Mesa Nacional Mujer y Minería**

- 197 I. Avances 2021
- 200 II. Sesiones 2021
- 207 III. Desafíos 2030

#### 208 **Mesas Regionales**

- 208 I. Avances 2021

#### 215 **Política Nacional Minera 2050 (PNM)**

### 217 *Capítulo 2* **Actividades Internas**

- 217 I. Comité de Género
- 218 II. Actividades Internas
- 221 III. Compromisos PMG 2021 y 2022

### 223 *Capítulo 3* **Buenas Prácticas en la Industria Minera**

240 Anexos

# AGRADECIMIENTOS



urante los dos últimos años hemos visto cómo la pandemia por COVID-19 ha impactado a las personas. Nuestras vidas, nuestras economías y tantas otras dimensiones del cotidiano se han visto modificadas producto de este escenario global.

Los sectores de la energía y la minería han desplegado todos sus mejores esfuerzos para mantener la calidad en la entrega de sus servicios, los niveles de producción y seguridad de sus colaboradores, y no obstante las complejidades que hemos enfrentado, la labor mancomunada público-privada para promover los principios de diversidad e inclusión en ambas industrias no se detuvo.

En esta edición volvemos a expresar nuestro agradecimiento por su permanente labor en esta perspectiva a la “Mesa Interna Ministerial de Género de Energía”, al equipo de trabajo del Ministerio de Minería que vela por avanzar en estas temáticas, y a los colaboradores de las Secretarías Regionales Ministeriales de Energía y Minería desplegadas a lo largo del país.

Luego de años de un trabajo sistemático y progresivo, a veces silencioso y otras veces amplificado para lograr un mayor impacto en la sociedad en su conjunto, agradecemos a todos los integrantes y adherentes de la Mesa Público-Privada “Energía +Mujer” y a las instituciones que forman de la Mesa Público-Privada “Mujer y Minería” por su constante labor y motivación, especialmente, en este contexto de pandemia.

En suma, ha sido cada empresa, institución y gremio en ambas industrias quienes han adherido, de manera voluntaria, a derribar viejos paradigmas e impulsar una agenda de equidad al año 2030. Han sido sus propios Equipos Directivos y colaboradores quienes han desarrollado una labor sistemática al interior de

sus organizaciones para alcanzar un sector energético y un sector minero cada vez más inclusivo y equitativo “humanizando la transición energética”.

Finalmente, agradecemos a todas las instituciones de la sociedad civil y la academia que aportan día a día con su experiencia y apoyo desinteresado en la implementación de este trabajo, así como a las organizaciones nacionales e internacionales que colaboran del debate y promoción de la equidad de género en ambos sectores de la economía, reconociendo y valorando la diversidad de nuestra gente.

Este Anuario, aparte de las acciones ministeriales más relevantes, recoge una muestra de aquellas desplegadas el año 2021 por los adherentes en el 2do año de implementación del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” y de los integrantes de la Mesa Público-Privada “Mujer y Minería”.

#### MESA PÚBLICO-PRIVADA “ENERGÍA +MUJER”



MESA NACIONAL "+MUJER Y MINERÍA"





## PRÓLOGO

---

# MÁS OPORTUNIDADES Y MAYOR JUSTICIA

---



En mi primera actividad pública como recién nombrado Ministro de Energía fue la firma de un Manifiesto por la Diversidad y la Inclusión por parte de un conjunto de empresas, instituciones y gremios del sector energético. Desde aquel mes de julio de 2019 y mirando en retrospectiva, sin un ánimo complaciente, se aprecian avances notables.

Tanto en el sector energético como en el minero se han configurado y afianzado verdaderas “Comunidades de Práctica”, quienes han definido una clara hoja de ruta al año 2030 para sumar a los mejores talentos a ambas industrias con un objetivo central: “nivelar la cancha de las oportunidades”.

Los instrumentos angulares que delinean el rumbo del sector energético y minero al año 2050, esto es, la “Política Energética Nacional” y la “Política Nacional Minera”, elaborados a partir de una amplia participación ciudadana y una gran presencia de mujeres en sus definiciones, por primera vez incluyen los principios de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, y aumentando la ambición, se han impuesto metas específicas para avanzar en la mayor integración de las mujeres a estas industrias.

Estos mismos elementos han sido recogidos en otras Estrategias que impactarán a algunos subsectores de estos rubros, e incluso han permeado a la sociedad civil. Ha sido en este cuatrienio, por ejemplo, que hemos constituido el primer Consejo Nacional de la Sociedad Civil (COSOC) paritario, cuya actual Presidenta en el sector energía es una mujer, y la misma dinámica se ha producido en los COSOC regionales. Lo que puede sonar como un hecho puntual, tiene atrás un conjunto de personas, miradas, esfuerzos y trabajo colectivo que permitieron romper la inercia y poner el valor la necesaria conformación de equipos mixtos en sintonía con los cambios que hoy nos demanda la sociedad.



▲ Ministro Juan Carlos Jobet & Mujeres Líderes. 1ra Planta Híbrida Eólica & Solar en Chile, ENEL Green Power, Antofagasta - 2021



▲ Ministro Juan Carlos Jobet & Amparo Cornejo, Vicepresidenta, Proyecto Minero Quebrada Blanca (QB2), Teck, Tarapacá - 2021

El retroceso de las mujeres en los índices de empleo; en la alta demanda que tienen al ocuparse de labores de cuidado de terceros por el multirol histórico que se les ha delegado; en las múltiples barreras, inequidades y brechas que deben enfrentar en el día a día en su entorno; y la desigualdad de las condiciones que aún no resolvemos, sólo nos refuerzan el ideal de lograr “más justicia” con las mujeres en nuestro país.

Nos debemos, a partir de una agenda común seria y responsable, a las madres que a veces desempeñan incluso el rol de padres a nivel familiar, a las trabajadoras de la energía y la minería, y a todas esas mujeres que día a día aportan al desarrollo de la sociedad chilena y tienen puesta la mirada de futuro en el “bien común”.

Sin ninguna duda seguiremos aportando en la reactivación económica del país y la generación de empleos de calidad, manteniendo nuestro estándar competitivo, pero redoblabremos los esfuerzos para que se logre compatibilizar la vida familiar con la vida laboral, asegurar las condiciones sanitarias para la fuerza de trabajo de estas industrias, y fundamentalmente, salir de esta crisis haciendo mucho mejor las cosas que antaño.

Nos queda por delante el enorme desafío de generar, en todo orden, condiciones igualitarias con las miles de mujeres que hoy participan de ambos sectores, y de aquellas que se sumarán a estos rubros los años venideros asegurándoles, nada menos y nada más, que su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Al cierre, en esta última edición que presento como Biministro de Energía y Minería, no me queda más que agradecerles por su enorme generosidad y entrega. Este es un trayecto de largo aliento y nos queda camino por recorrer. Estoy cierto que seguiremos avanzando en la dirección correcta.



**JUAN CARLOS JOBET ELUCHANS**  
BIMINISTRO DE ENERGÍA Y MINERÍA



*Parte 1*

SECTOR ENERGÍA

*energía  
mujer*



# INTRODUCCIÓN

## MÁS MUJERES EN ENERGÍA



urante el periodo 2018-2022 mantuvimos a firme la hoja de ruta que nos planteamos en materia de diversidad e inclusión. A partir de los compromisos asumidos agregamos valor a la industria, y fuimos más allá, trazando el camino de la certificación a nivel corporativo. De esta forma, trabajamos en dos ámbitos: uno, vinculado al entorno energético a través de los actores que conforman este sector, y otro, de alcance Institucional.

### A NIVEL PÚBLICO-PRIVADO

En **2018** logramos convocar a los actores del sector, conformando la primera Mesa Público-Privada “Energía +Mujer”, que a marzo de 2022 reúne a 35 gremios e instituciones del sector. Esta instancia sigue sesionando con periodicidad y, como “Comunidad de Práctica”, hemos dado a conocer cada año los avances colectivos mediante un Anuario, cuya consulta es de carácter público ([www.energiamasmujer.cl](http://www.energiamasmujer.cl)).

En **2019**, llevamos adelante el primer Diagnóstico de las Brechas y Barreras de las Mujeres en el Sector Energético, en el que participaron 41 empresas con una muestra de 11.500 trabajadores y trabajadoras. Entre las cifras relevantes, se constató la participación de sólo un 23% de mujeres en esta industria a nivel nacional.

En **2020** trazamos una hoja de ruta común para elevar la participación de las mujeres en energía al 2030, con foco en el empleo y en la toma de decisiones y, de paso, mejorar el desempeño del sector en otros ámbitos, como la igualdad salarial o la conciliación de la vida personal y laboral.



▲ Subsecretario Francisco López & Sra. Irene Salinas. Vecina de Quitaqui-Tambillo, Los Ríos. Acceso a la Electrificación - 2021

Ese año lanzamos el “Plan Público-Privado Energía +Mujer”, que considera 10 ejes y 40 medidas específicas para la acción, y que en **2022** inicia su 3er año de ejecución. A la fecha ya son 67 empresas, gremios e instituciones que adhieren voluntariamente (que reúnen a más de 26.200 colaboradores).

En **2020** los adherentes desarrollaron más de 850 acciones tributarias a este Plan de Acción, y en **2021**, alcanzaron una cifra superior a las 700 acciones.

Como se aprecia, la dinámica ha sido sistemática, sin pausa, y los logros son elocuentes. Un desafío permanente será seguir sumando más empresas a este itinerario común.

#### A NIVEL INSTITUCIONAL

Además de las Políticas y Estrategias Sectoriales que han adicionado compromisos específicos en esta perspectiva, desplegamos nuestra oferta sectorial para llegar a la mayor cantidad de mujeres del país. Programas como “Leña Más Seca”, “Casa Solar”, “Ponle Energía a tu Pyme”, entre otros, contaron con criterios de focalización, beneficiando a usuarias y emprendedoras a lo largo del país. Además, programas de acceso abierto como “Ruta de la Luz”, les llevaron beneficios tangibles elevando su calidad de vida, como el anhelado acceso a la energía.

A nivel organizacional, procuramos mejoras, impulsando condiciones de igualdad para nuestros colaboradores y promoviendo un ambiente digno y respetuoso. Las líneas de trabajo en este ámbito se han robustecido.

El presente Anuario recoge los principales avances de la implementación del 2do año del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” durante 2021; 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.



**Francisco López Díaz**  
Subsecretario de Energía

▼ Subsecretario Francisco López & Tres Generaciones Women in Energy by WEC Chile, Palacio de la Moneda - 2021





# CAPÍTULO 1

---

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

---

### I. AVANCES 2021 EN EL 2do 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 reputación<sup>1</sup>. 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 global<sup>2</sup>.

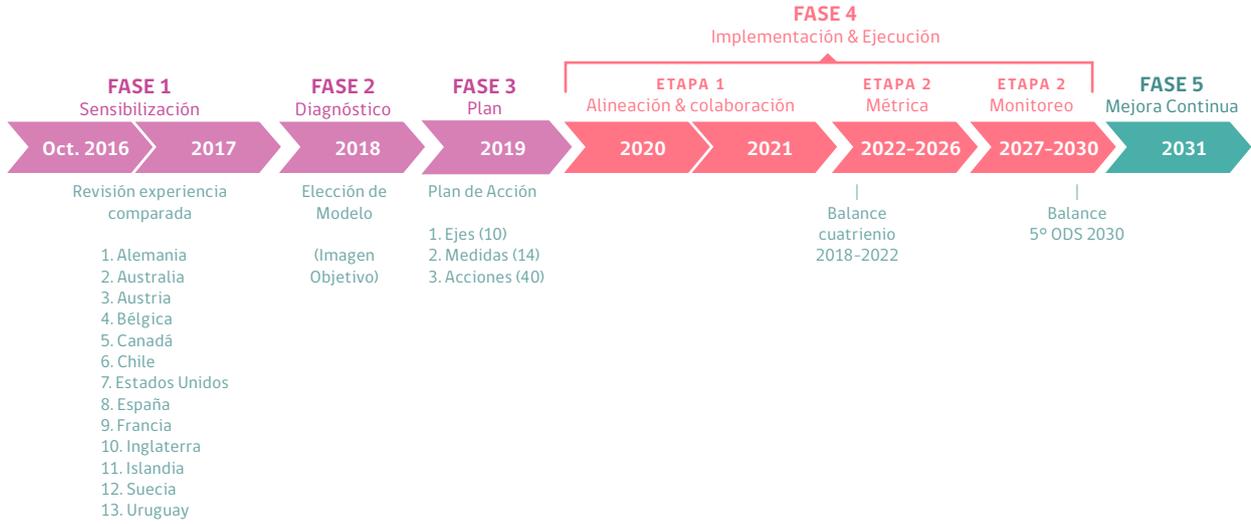
El compromiso en materia de género del sector energético se ha manifestado a partir del Plan Público-Privado “Energía +Mujer”, el que se ha configurado como una hoja de ruta colectiva por medio del cual se pretende lograr cambios crecientes en esta perspectiva –con foco al año 2030– revirtiendo las cifras diagnósticas obtenidas el año 2018<sup>3</sup> sobre la baja participación de las mujeres en este rubro.

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)

## HOJA DE RUTA 2030 MESA PÚBLICO PRIVADA "ENERGÍA +MUJER"



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

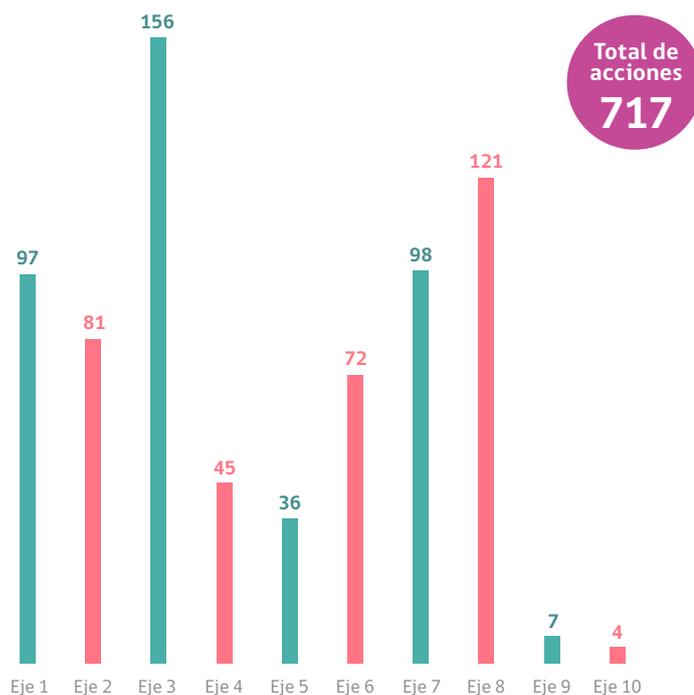
5. Anexo 3. Empresas, Gremios e Instituciones adherentes al Plan "Energía +Mujer"(2021).

De esta forma, **el año pasado los adherentes concluyeron el 2do año de implementación del Plan Público-Privado "Energía +Mujer"** (que se compone de 10 Ejes<sup>4</sup>-14 Medidas-40 Acciones específicas), y se aprecian avances elocuentes.

- **En relación con la Adhesión Voluntaria:** en 2019, al momento del lanzamiento del Plan, se comprometieron con este instrumento 53 empresas, instituciones y gremios del sector. Al año 2021, y sin perjuicio de los efectos de la pandemia, esa cifra ha ascendido a **67 organizaciones**<sup>5</sup>, las que reúnen a cerca de 26.200 colaboradores.
- **En relación con la Ejecución del Plan:** entre los adherentes del año 2021 se realizaron más de 700 acciones tributarias al Plan, generando avances tanto cualitativos como cuantitativos al interior de sus organizaciones e indirectamente en su entorno (Gráfico 1. Cantidad de Acciones Comprometidas por Eje 2021; Total Adherentes).

GRÁFICO 1: ACCIONES PLAN ENERGÍA + MUJER 2021

67 ADHERENTES / + 26.200 TRABAJADORES / 717 ACCIONES DESARROLLADAS



FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, Enero 2022).

De la gráfica se desprende que los tres focos que concentran las acciones son:

**Eje III. Trayectoria Laboral (156 acciones):** en este 2do año de ejecución del Plan se sigue una clara tendencia: la mayoría de los adherentes siguieron desarrollando acciones instrumentales con visión de futuro, sentando las bases para erradicar las actuales barreras de acceso y/o brechas existentes al interior de sus organizaciones, realizando mejoras progresivas, por ejemplo, en los subprocesos de Selección y Promoción de mujeres, con miras a reclutar y retener el talento femenino.

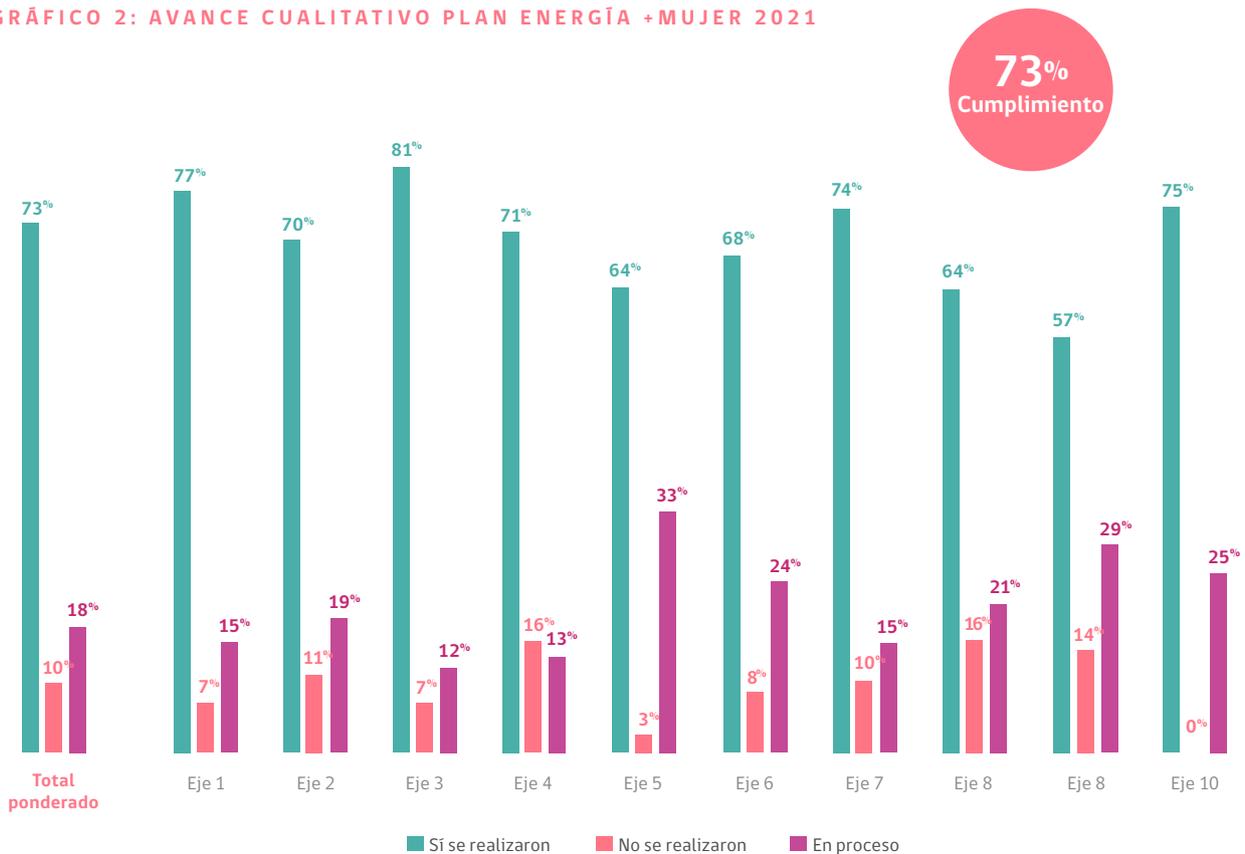
**Eje VIII. Gobernanza (121 acciones):** al igual que en el 1er año de ejecución del Plan, este punto ocupa el segundo lugar en cantidad de medidas. Se aprecia que los adherentes han avanzado en configurar una hoja de ruta estratégica-estructural (que también se manifiesta en el **Eje I. Gestión Estratégica**, que contiene 97 medidas de este tipo), planificando y proyectando su gestión corporativa al mediano plazo (por ejemplo: se han conformado y/o fortalecido los Comités Internos para evaluar, planificar y ejecutar acciones que tributan a erradicar inequidades de género). Nuevamente algunos adherentes elaboraron exitosamente sus Políticas de Diversidad e Inclusión.

**Eje VII. Violencia, Salud, Seguridad e Higiene (98 acciones).** Si bien la cantidad de medidas disminuyó respecto del 1er año de ejecución del Plan, en este 2do año la acción de los adherentes se focalizó en aspectos sustantivos, como la Identificación y Tratamiento de Sesgos de Género, que pueden influir en las conductas de maltrato y/o acoso laboral; y en aspectos relativos a la Salud, considerando, por ejemplo, los efectos psicosociales en los colaboradores producto de la pandemia. Cabe recordar que 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 esta forma, luego de dos años de trabajo sistemático, se puede apreciar cómo los adherentes han movilizado esfuerzos permanentes para abordar de manera deliberada, gradual e integral, y en forma voluntaria, estas y otras dimensiones que se contienen en el Plan “Energía +Mujer”.

- **En relación con el Nivel de Logro de las Acciones:** a partir de la autoevaluación cualitativa de los adherentes, sus avances 2021 se resumen en la siguiente gráfica (Gráfico 2. Avance Cualitativo por Eje 2021; Promedio Adherentes).

GRÁFICO 2: AVANCE CUALITATIVO PLAN ENERGÍA +MUJER 2021



FUENTE: elaboración propia; métrica adaptada de PrideConnection® (Ministerio de Energía, Enero 2022).

En resumen, las acciones comprometidas por los propios adherentes en el marco de los 10 Ejes del Plan fueron **Cumplidas en un promedio de 73%**. El mayor avance se sitúa en el **Eje III. Trayectoria Laboral** con un **81% de logro** (contiene 156 acciones que, en lo grueso, se realizan al interior de las organizaciones), y el menor en el **Eje IX. Comunidad** con un **57% de logro** (que incluye sólo 7 acciones, lo que da cuenta de la enorme dificultad que tuvieron algunas empresas adherentes para ejecutar lo planificado con las comunidades y/o el entorno local el año 2021 en contexto de pandemia).

A partir de la data recogida y resumida de forma agregada en el Gráfico 2, el objetivo es que cada adherente tenga un punto de referencia o comparación y realice diferentes tipos de análisis de acuerdo con su propio estatus institucional en las diez dimensiones que aborda el Plan “Energía +Mujer”.

En resumen, se persigue que las empresas del sector energético visualicen su propia hoja de ruta, planifiquen su ejecución, y definan su ambición conforme sus prioridades corporativas para el desafío colectivo que nos impone “avanzar hacia un sector energético más diverso e inclusivo”.

Dado que se trata de un proceso de cambio organizacional en muchos casos, aspiramos a que la introducción de esta temática y la mejora continua en estos tópicos vaya asentándose en el tiempo.

El Plan ha procurado alinear a la industria energética en torno a esta perspectiva proveyendo un marco de acción voluntario para cualquier empresa -de cualquier escala- 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 2021” llevadas a cabo durante el 2do año de implementación del Plan por parte de sus adherentes.

## II. ENCUENTRO ANUAL 2021 “ENERGÍA +MUJER”

En marzo de 2021 se desarrolló el Encuentro Anual “Energía +Mujer”<sup>6</sup>, liderado por el **Bi Ministro de Energía y Minería, Juan Carlos Jobet**; la **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Mónica Zalaquett**; el **Subsecretario de Energía, Francisco López**; y el **Subsecretario de Minería, Edgar Blanco**.

La cita, de carácter virtual ante el escenario de pandemia, registró más de 1.500 visitas, y consideró la presentación de los avances 2020 y los desafíos 2021 en materia de género luego del 1er año de ejecución del Plan Público-Privado “Energía +Mujer”. Adicionalmente, estos logros fueron recogidos en el Anuario que se dio a conocer en la ocasión, el cual también incluyó los progresos del sector minero en este ámbito<sup>7</sup>.

En representación de miles de mujeres que trabajan en ambos sectores de la economía, fueron destacadas **María José Chambilla**, de la Región de Arica y Parinacota, operadora de maquinaria y quien además se ha desempeñado en las áreas de perforación y tronadura, y **Jocelyn Pereira**, de la Región de Biobío, analista de líneas de alta tensión, primera mujer en ocupar un cargo en un área técnica de la empresa Transelec. De esta manera contribuimos a visibilizar y poner en valor su enorme contribución a estos sectores productivos.

El evento fue moderado por dos jóvenes profesionales del Ministerio de Energía, **Montserrat García Herrera**, Profesional de la División de Energías Sostenibles y Clean Energy, Education and Empowerment Ambassador (C3E), y **Romina Echaiz Alarcón**, Profesional de la División de Combustibles y Nuevos Energéticos, ambas integrantes del Programa “Women in Energy” (by WEC-Chile).

6. Evento Virtual 2021 “+Mujeres en Energía & Minería” (55 min 23 seg.) [https://www.youtube.com/watch?v=rcLf8\\_slzVQ](https://www.youtube.com/watch?v=rcLf8_slzVQ)

7. Anuario “Energía +Mujer y +Mujeres en Minería” (258 págs) [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/2021\\_anuario\\_energiamujer.pdf](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/2021_anuario_energiamujer.pdf)



8. Disponibles en [www.energiamasmujer.cl](http://www.energiamasmujer.cl) (Sección Recursos)

Adicionalmente, dentro de las actividades colectivas y relevantes efectuadas el año 2021, hay dos que se destacan: el **Ciclo de Asistencia Técnica** y el **Primer Estudio de Sesgos Inconscientes en la Industria Eléctrica**<sup>8</sup>.

A través del Ciclo de Asistencia Técnica, que llegó a una audiencia que superó las 1.100 personas, se proveyeron contenidos especializados a la industria sobre diversidad e inclusión a través de cuatro talleres relacionados por expertos(as), y en cuya apertura se contó con las más altas autoridades de los **Ministerios de Energía, Minería, y de la Mujer y la Equidad de Género**, dando cuenta del compromiso con este desafío compartido. El objetivo de este ciclo anual es colaborar en la implementación gradual y progresiva del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” que actualmente desarrollan las empresas adheridas al interior de sus organizaciones.



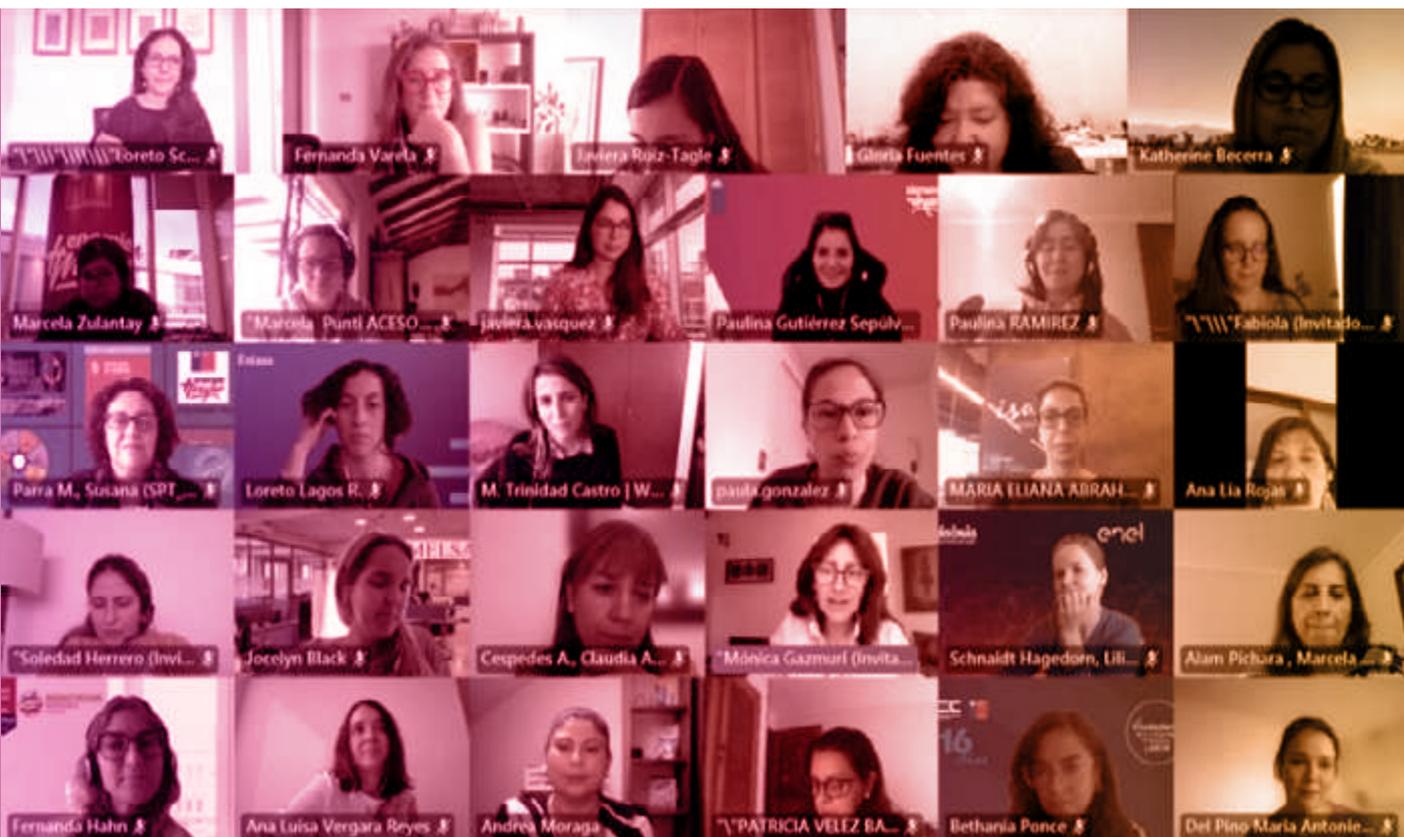
Finalmente, apoyamos el desarrollo del Primer Estudio de Sesgos Inconscientes en la Industria Eléctrica, ejecutado por **MTalent**, el que contó con una participación de 13 empresas adheridas a “Energía +Mujer”, con 8.000 personas de universo muestral, y cuyo lanzamiento -realizado en septiembre de 2021- ha sido visitado por más de 1.000 personas.



### III. SESIONES 2021 MESA PÚBLICO-PRIVADA “ENERGÍA +MUJER”

Durante 2021 la **Mesa Técnica Público-Privada “Energía +Mujer”**, integrada por representantes ad honorem de las **67 empresas, gremios e instituciones** del sector que voluntariamente adhieren a esta iniciativa, por segundo año continuó sesionando.

El año pasado se realizaron **cuatro Sesiones Ampliadas**, en formato virtual, para coordinar y articular la ejecución de la Agenda Programática Anual a nivel nacional y regional (de periodicidad trimestral).



Dentro de las temáticas relevantes abordadas, los adherentes fueron invitados a participar del primer **“Estudio de Sesgos Inconscientes en el Sector Eléctrico”**; se preparó colectivamente la **3ra Feria “Energía +Mujer”**, que fue ejecutada exitosamente el 2do semestre de 2021 bajo la coordinación de ANESCO A.G.; y se contó con la divulgación de diversas experiencias y Buenas Prácticas, entre ellas, COLBÚN S.A. compartió su **“Estrategia Corporativa de Equidad de Género”** y una experiencia práctica, a partir de la incorporación de mujeres en el **“Proyecto Parque Fotovoltaico Machicura”**, ubicado en la comuna de Colbún, Región del Maule.



## IV. DESAFÍOS 2022 DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL

El año 2022 las 67 empresas, gremios e instituciones adherentes al Plan Público-Privado “Energía +Mujer” inician su 3er año de implementación. El desafío colectivo más relevante será seguir incrementando los niveles de participación femenina en toda la cadena de valor de esta industria, y en paralelo, continuar progresiva y sistemáticamente elevando el estándar de sus prácticas corporativas en materia de diversidad, procurando una Transición Energética cada vez más inclusiva

**La Dirección.** Son las máximas jerarquías quienes deberán impulsar estos cambios al interior de sus organizaciones. A esto se debe añadir que el mercado demanda la medición de progresos y rendición de cuentas en este ámbito, cuestión clave para configurar los Reportes de Sostenibilidad y/o dar respuesta a las actuales demandas de transparencia tanto de la ciudadanía como de los inversionistas en relación con la Igualdad de Género.

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

**La “Primera Línea”.** Son los propios adherentes quienes han definido (o deberán definir) su Agenda Corporativa 2030 y, con ello, su Ambición. La ejecución voluntaria de acciones tributarias a este Plan<sup>9</sup> considera diversas dimensiones (reclutamiento, salarios, conciliación, etc.), y todas deberán orientarse a lograr tanto la sostenibilidad de la industria como la igualdad de condiciones laborales para mujeres y hombres.

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

**El Buen Vecino.** El diálogo social y lograr acuerdos son aspectos sustantivos para enfrentar el proceso de Transición Justa<sup>10</sup>. Invitamos a la industria energética en su conjunto, a partir de las comunidades locales donde se emplazan los proyectos energéticos, a generar oportunidades de desarrollo para las mujeres y emprendedoras de esos territorios. La pandemia las ha afectado en mayor número y en contexto de reactivación económica resulta vital sumar esfuerzos en esta perspectiva.

**Apuntando al 2030.** El Ministerio de Energía seguirá coordinando estos esfuerzos colectivos a partir de la Mesa Público-Privada “Energía +Mujer”. La promoción de buenas prácticas, la articulación de actores y alianzas en esta dimensión, la continuidad de la Asistencia Técnica, y seguir fortaleciendo el trabajo colectivo y colaborativo de esta “Comunidad de Práctica” será un desafío permanente.

Los avances presentados en la primera parte de este capítulo, logrados en el **2do año de implementación del Plan Público-Privado “Energía +Mujer”** contribuyen directamente a la meta global 2030 planteada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 5) sobre “Igualdad de Género”.

Nos quedan ocho años para seguir avanzando y “emparejar la cancha de las oportunidades” a partir de una agenda compartida, clara y definida, concordante con los desafíos planteados en la **Política Energética Nacional (PEN)** en relación con la incorporación de más mujeres a esta industria.

En el **año 2022** convocaremos a más empresas, instituciones y gremios a adherir a este Plan, que no sólo ha dado respuesta a las demandas sociales y procesos de cambio cultural y generacional por la que atraviesa nuestro país, sino que también, promueve igualdad de condiciones y oportunidades a mujeres y hombres en nuestra sociedad, y de paso, nos transforma en una industria más competitiva y líder en materia de diversidad e inclusión.



## C A P Í T U L O 2

---

# PRÁCTICAS DESTACADAS EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA

---

## EJE I. GESTIÓN ESTRATÉGICA CORPORATIVA



### ASOCIACIÓN DE CLIENTES ELÉCTRICOS NO REGULADOS (ACENOR A.G.)

#### “Avanzando con pasos concretos”

La Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados (ACENOR A.G.) dio el punta pie inicial a su incorporación formal al Plan “Energía +Mujer” con una charla informativa para sus socios realizada el 20 de diciembre de 2021, la que estuvo a cargo del equipo coordinador por parte del Ministerio de Energía.

En la oportunidad participó la **Presidenta del Directorio de ACENOR, Francesca Milani**, quien resaltó la adhesión al Eje 1 con el “compromiso al más alto nivel con la igualdad y equidad de género”, promoviendo además la presencia de mujeres en el directorio.

Esta Asociación Gremial tiene 25 años de historia y cuenta con 23 asociados que pertenecen al sector minero, industrial y de transporte del país y por primera vez cuenta con una mujer en su directorio, quien tiene una participación activa en la representación de los clientes libres del país.



▲ Francesca Milani, Presidenta Directorio



▲ Javier Bustos, Director Ejecutivo



## GREENERGY RENOVABLES

### “Hoja de Ruta de Igualdad”

Fundada el año 2007 en España, Greenergy, es un desarrollador de proyectos y productor independiente de energía a partir de fuentes renovables, limpias, y lo más importante, ilimitadas. Produce energía renovable responsable con todos y con el planeta.

Para Greenergy, la igualdad de género es una prioridad y se encuentra dentro del Plan Estratégico desde el año 2021. Dentro del compromiso adquirido por la compañía, que favorece una cultura basada en la igualdad, diversidad e inclusión, la Dirección ha establecido ciertas iniciativas que ya se han concretado durante el 2021. Algunas de estas acciones destacadas son, por ejemplo, el Consejo de Administración tiene una representación femenina del 50%, porcentaje superior al que se aspiraba llegar durante el año 2021.

Asimismo, los procesos de selección incorporan cada vez más mujeres en sus ternas, reduciendo el sesgo y cumpliendo con la nueva Política de Selección. En este mismo aspecto, se realizaron sesiones de sensibilización y formación a los mandos medios, con el fin de promover la Política de Selección libre de sesgos.

► Carolina Canepa, HR Business Partner  
Chile & LA



Acciones importantes en el inicio del 2022 es la incorporación de más mujeres en cargos estratégicos de la compañía, como es el caso de **Carolina Canepa**, quién asumió durante el mes de diciembre de 2021, el cargo de HR Business Partner para Chile y Latinoamérica. Carolina liderará desde su posición las acciones del Plan "Energía + Mujer" para Chile, buscando cumplir la estrategia de Greenergy en este ámbito.

Durante este año, además, se van a establecer convenios con Universidades y Centros de Formación Técnica para promover la participación de las alumnas en programas de trainee o prácticas profesionales al interior de la empresa. De esta manera, atraeremos más mujeres al rubro de las energías renovables e incrementaremos el porcentaje de colaboradoras.



## GRUPO IMELSA

### "Comité de BIEN ESTAR & Comisión de Equidad: Avances Relevantes 2021"

Cumplimos un año desde que adherimos a la iniciativa Energía + Mujer. En ese año han pasado muchas cosas en la organización: nos hemos transformado en un Grupo y también lo que hacíamos en relación con la equidad, inclusión y diversidad. A continuación, resaltamos algunos de los hitos más relevantes de lo realizado en el 2021.

- Promovimos, registramos y comunicamos una **alta participación de mujeres en obra**. El hito se cumplió cuando alcanzamos el histórico del 30% de participación local femenina, y el proyecto de generación Central Maitencillo, AF ENERGY, una nueva empresa del grupo, aportó con un 15% en obra. En esa empresa el Departamento de Prevención de Riesgos tiene una representación de mujeres que alcanza 57%. Los porcentajes también llevaron a que se realizan acciones en terreno: en el Proyecto Maitencillo se hicieron mejoras en las instalaciones y recibieron la visita de la Gerente General Rosa María Villagra, quien animó y empoderó a las colaboradoras a través de su experiencia.

- Logramos cerrar el año con un promedio de 11% de mujeres entre cuatro empresas que hoy conforman Grupo IMELSA (IMELSA, AF ENERGY, IMELSA ENERGÍA, SIEM). En IMELSA subimos de 12 a 15,4% al cierre del año en participación femenina; AF ENERGY, empresa nueva del grupo, promedió un 5,5% de mujeres, y en caso de IMELSA ENERGÍA, hubo una disminución, pero se mantuvo al cierre del año sobre el 12,5%. En SIEM de dos personas inicialmente contratadas, una fue mujer.
- Revisamos la composición de los Comités Estratégicos, para que tuvieran al menos una mujer o idealmente paridad de género, lo que se alcanzó en el Comité de BIEN ESTAR.
- Adherimos a WEC Chile** representados por una mujer, la **Gerente General del Grupo IMELSA Rosa María Villagra**. También participamos con nuestra gerente corporativo **Jocelyn Ann Black** en el **Programa Women in Energy**. Entre las más de cien postulantes, Jocelyn quedó entre las treinta que lo conforman.
- Elaboramos nuevas Políticas y Procedimientos como: Política Inclusión & Diversidad & Equidad, Política de Teletrabajo, Política de Compensación, Política de Acoso Laboral, y Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación.
- Capacitamos en temas de Equidad, Inclusión, Prevención del Acoso, Sesgos Inconscientes, y generamos convenios educacionales.
- Fomentamos la participación de mujeres en prácticas, pasantías y memorias. De catorce personas entre pasantes, practicantes y memoristas, cuatro fueron mujeres. Además, por segundo año se participó en la Feria Laboral "Energía +Mujer".



▲ Rosa María Villagra, Gerente General Grupo IMELSA (Socia del Mes, Nov. 2021 - WEC Chile)

- Establecimos planes y control mensual de los KPI con enfoque de género.
- Se realizaron dos mesas de trabajo en 2021, lideradas por la Comisión de Equidad del Comité de BIEN ESTAR.
- Se elaboró un Modelo de Compliance con apoyo de Deloitte. Se realizaron Códigos de Ética, Conducta y procedimiento de denuncias, además de un canal de denuncias externo e interno.
- Se hizo visible nuestro compromiso con la equidad, en comunicaciones internas y externas, en prensa y redes sociales.
- Se estableció una Comisión de Equidad dentro del Comité de BIEN ESTAR para realizar el plan, monitoreo, control, seguimiento y evidencias. Además, ese equipo lidera las mesas de trabajo con las colaboradoras, impulsan las acciones, comunicaciones y participan en las actividades de la iniciativa Energía +Mujer.



▲ Jocelyn Ann Black, Gerente Corporativo & 3ra Generación Women in Energy by WEC Chile



## GRUPO SAESA

### “El diseño estratégico se transforma en resultados”

Durante el año 2021 Grupo Saesa fue invitado a participar del nuevo ranking Great Place To Work de las mejores empresas para trabajar en Chile para Mujeres en la categoría de más de 1000 trabajador@s, alcanzando el 5º lugar, reconocimiento que llenó de orgullo a todos los integrantes de la compañía. Esto puso en evidencia una gestión equitativa de las personas, la que se ha podido llevar a cabo a pesar de las brechas en contrataciones de mujeres y hombres en la empresa, gestión que garantiza un desarrollo de carrera, obtención de beneficios, formación, promoción y conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin distinción de género.

Además, con el objetivo de reconocer, apoyar y capacitar a clientas emprendedoras de Grupo Saesa, se lanzó en 2021 el Programa de Sostenibilidad “Mujeres con Energía”, una instancia de vinculación con la comunidad, que busca a través de una “Academia de Emprendimiento” capacitar a mujeres emprendedoras del sur de Chile.

Para concretar esta academia se contó con la colaboración de AIEP, entidad que dictó las clases en modalidad online, en temas como: Rol de la Mujer en el Emprendimiento, Innovación en productos y servicios, Plan de Negocios y gestión financiera, Formalización de empresas, Marketing Digital, Sustentabilidad y Economía Circular.



## 5to lugar del ranking GPTW para los mejores lugares para trabajar para mujeres.

Hoy nuestra mirada está puesta en potenciar la participación de **mujeres** en diversos roles, potenciando el desarrollo de carrera y permitiendo su promoción al interior de la compañía. Desde que publicamos la Política de Diversidad e Inclusión hemos dado importantes pasos. Hoy un **19%** de las mujeres que trabajan en Saesa ocupan cargos de liderazgo y parte de los ámbitos relevantes de la empresa son liderados por ejecutivas en diversas gerencias.

Las 63 emprendedoras seleccionadas estudiaron, a pesar de las dificultades de conexión o del tiempo que requerían las clases, gracias al apoyo en la coordinación del Centro de Negocios de Puerto Varas de Sercotec. Finalmente, al cerrar el ciclo de estudios, 16 de ellas fueron ganadoras de un fondo -de 1 millón de pesos- que busca fortalecer cada uno de sus emprendimientos.



O4UCHILE

“Un camino inclusivo que iniciamos  
hace cinco años”

O4U es una joven empresa de asesorías, ingeniería y gestión de proyectos, pero con bases e ideales sólidos y una mirada de respeto profundo por las personas, más allá de lo profesional; con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; equitativa e inclusiva desde sus inicios.

Comenzamos el 2017 con un 33% de mujeres contratadas y un 47% de hombres, cerrando el 2021 con un 45% de mujeres y un 55% de hombres, y desde inicios de ese año contamos con tres jefaturas de área de un total de cuatro: **Valeska Palma**, líder Disciplina Civil Estructural; **Verónica Pozo**, líder disciplina Electromecánica, **Rosaher Farías**, líder Control de Calidad y **Esteban Larraín**, Líder Disciplina Eléctrica en Control y Protección.

Comenzamos hace cuatro años desde la intuición, y luego nos comprometimos con la iniciativa Energía +Mujer porque se alineaba con nuestros principios y nos permitía tener un marco de acción. Lo más importante, ha sido el interés de nuestra Dirección para mantener y profundizar en esta línea.

En 2021 formamos parte del **“Diagnóstico de Sesgos Inconscientes en la Trayectoria laboral de la mujer en el Sector Eléctrico”** realizado por MTA-lent, iniciativa que nos ayudó a conocer qué son los sesgos y cuáles son las principales barreras a las que se ven enfrentadas las mujeres. Los resultados obtenidos por nuestra empresa derivaron en análisis con todo el equipo respecto al resultado general del mercado eléctrico y proponer acciones internas.

Además, **adherimos a IPG (Iniciativa de Paridad de Género)** del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y nos encontramos en la fase de Diagnóstico. Cada paso suma para ir ajustando nuestro trabajo y que podamos tratar la diversidad e inclusión de manera seria y profesional.

Con miras, precisamente, a profesionalizar esta gestión, **Carolina Corral**, nuestra Encargada de Comunicaciones, realizó durante este 2021 el **“Diplomado de Estrategias para la Gestión de la Diversidad e Inclusión”** en la Universidad Adolfo Ibáñez con el objetivo de adquirir conocimientos base para poder avanzar en el Área de Equidad de Género, donde principalmente estamos enfocados. Ese será nuestro desafío para el año 2022: reafirmar

## Un sello marcado por la equidad de género y mujeres en roles de liderazgo

Desde su fundación hace cuatro años, la participación femenina está en el ADN de esta empresa especializada en desarrollo de ingeniería y gestión de proyectos energéticos. En ese marco, **Valeska Palma**, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de **o4uchile**, fue una de las destacadas en el Encuentro Anual del programa “Energía Más Mujer”.



Equipo de o4uchile.

Las mujeres representan actualmente el 40% de las personas que trabajan en **o4uchile**, y esa proporción crecerá aún más con la próxima contratación de dos nuevas profesionales que se integrarán a un equipo conformado por más de veinte colaboradoras y colaboradores. Esta empresa, de joven, pero sólida trayectoria, fundada el año 2016 por sus socios directores, los ingenieros **Bernardo González** y **Eduardo Muñoz**, ya puede decir con orgullo que está muy cercana a la paridad de género. Algo muy destacable de **o4u** es que muchas de las mujeres que forman el equipo, ocupan cargos de alta responsabilidad, como jefa de recursos humanos, líderes de disciplina en ingeniería, desarrolladoras de negocios, calidad y control documental, entre otros puestos”, destaca **Bernardo González**. Te es el caso de **Valeska Palma**, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de la empresa, que fue una de las destacadas en el Encuentro Anual de “Energía Más Mujer”. La profesional, elegida por la propia empresa para recibir el reconocimiento, encarna los valores de excelencia profesional y calidad humana que distinguen a esta

compañía. “Office for you” (**o4u**) es el concepto que inspiró el nombre de esta empresa para brindar soluciones de acuerdo a las reales necesidades de cada cliente, en el ámbito de los proyectos energéticos, con excelencia en el cumplimiento de plazos y optimización en los costos. La alta presencia de mujeres en **o4uchile** es consecuencia natural de una política de no discriminación de género, ni estereotipos de ningún tipo que está en el ADN de esta organización. “La primera persona contratada en esta compañía fue mujer. En ese contexto, en **o4u** jamás discriminamos por condiciones ajenas al cargo, se busca a la persona idónea para determinada función, independientemente si es hombre o mujer”, señala **Eduardo Muñoz**. Consciente con esa filosofía, en **o4uchile**



**Valeska Palma**, líder de la disciplina civil del área de Ingeniería de **o4uchile**. La profesional fue una de las distinguidas en el Encuentro Anual de “Energía Más Mujer”.

además existe una política de equidad salarial, es decir, a igual cargo, igual remuneración. Esta visión surge desde un principio fundamental de la empresa, que **Eduardo Muñoz** y **Bernardo González** resalta: “Aquí trabajamos con personas, y todas ellas merecen las mismas garantías a igual cargo. Avanzar esta situación hace que el relacionamiento al interior del equipo sea más empático y por ende productivo, generando así un clima laboral más enriquecedor y estimulante”.

nuestro compromiso concretando avances a partir de nuestro Plan de Equidad, Inclusión y Diversidad.

Finalmente, y conscientes que podemos aportar en esta misma perspectiva a nuestro entorno y comunidad, **desde enero de 2021 oficialmente somos sponsors exclusivos del equipo femenino de Santiago Wanderers** para apoyar la profesionalización de las mujeres en el fútbol, y los resultados a la fecha han sido auspiciosos.





## PACIFIC HYDRO CHILE

### “Los principios de Diversidad, Inclusión y No Discriminación están en nuestro ADN”

Para Pacific Hydro Chile el 2021 fue un año desafiante, pero tremendamente valioso al trabajar fuertemente en la Diversidad e Inclusión, valores corporativos que los 112 trabajadores de la compañía viven a diario.

Con una compañía cuyo ADN es la diversidad y la generación de energía 100% renovable, el desafío fue ir un paso más allá con respecto a las acciones realizadas en las temáticas de inclusión y el compromiso con la sustentabilidad.

A partir de un análisis de todas las políticas existentes en materia de responsabilidad, flexibilidad, recursos humanos y sustentabilidad, **el equipo en Chile decidió diseñar una política corporativa** que permitiera recoger y englobar todas las otras iniciativas existentes. **Por esta razón se creó la Política Corporativa de Diversidad, Inclusión y No Discriminación**, la que se refiere a “la aceptación y respeto de las diferencias individuales, brindando igualdad de oportunidades y permitiendo el aprendizaje, crecimiento y desarrollo personal y profesional de todas las personas que forman parte de Pacific Hydro Chile”.

Junto con el lanzamiento de esta iniciativa, se decidió avanzar en el reforzamiento de elementos centrales para vivir espacios ricos en diversidad e inclusión. En esa línea, **se renombró al ex Comité de Clima por Comité de Diversidad, Inclusión y Clima, convirtiendo a cada representante, en un (a) embajador (a) por la equidad e inclusión dentro de la Compañía**. Estos embajadores fueron las personas encargadas de presentar la nueva política, socializarla con sus equipos de trabajo y poner en valor lo construido.

Además, se revisaron todos los procesos de inducción para establecer un compromiso de cada nuevo trabajador desde el día uno, con los principios y comportamientos corporativos.

Durante 2021 también se realizó un **ciclo de talleres** para todos los trabajadores sobre temáticas como sesgos inconscientes, género y diversidad se-

xual, además de revisar los procesos comunicativos de la compañía y establecer un nuevo plan de comunicaciones específico sobre Diversidad e Inclusión.

Para que toda siembra coseche frutos, se deben medir los esfuerzos realizados. En 2020 se implementó el ítem "Género y Diversidad" en la Encuesta de Compromiso Global con el objetivo de contar con una línea de base para los siguientes años, y la primera medición se realizó en el 2021.

Visibilizar a nuestras profesionales es vital para inspirar a más mujeres a ingresar al sector. Por esta razón; además de nuestras embajadoras **Fernanda Errázuriz** Jefa Legal y Asuntos Públicos, **Luna Yuan** asistente Recursos Humanos & Asuntos Corporativos y **María Susana Muñoz** Gerente de Asuntos Corporativos, cuya presencia en conversatorios, presentaciones y programas de mentoría se ha consolidado y ha sido muy valiosa para continuar reduciendo brechas en el sector; logramos visibilizar a más ejecutivas para continuar con este compromiso.

**Pía Barros**, Gerenta de Personas, **Claudia Garrido**, Gerenta de Contabilidad, **Ximena Álvarez**, Jefa de Administración y **Geraldine Morales**, Coordinadora de Soporte IT destacaron en campañas de concientización, compartieron su experiencia, visibilizaron la importancia de contar con profesionales de diversas disciplinas y contribuyeron a motivar a estudiantes y jóvenes técnico-profesionales a ingresar al sector energético.

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



► Fernanda Errázuriz





▲ Luna Yuan, María Susana Muñoz & Ministro de Energía Juan Carlos Jobet

# RWE

## RWE CHILE

“Avanzando con el apoyo de la experiencia global de la Compañía”

Para RWE la meta de alcanzar la carbono neutralidad al 2040 es lo que guía el negocio de la compañía a nivel global. Entendiendo que dicho desafío requiere incorporar y retener al más diverso talento, con el fin de encontrar soluciones innovadoras y creativas es que desde la matriz se está promoviendo, entre otras iniciativas, un **Grupo de Diversidad** en el cual participan **embajadores de distintos países de Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, entre ellos Chile.**

Uno de los pilares de la Estrategia de Diversidad e Inclusión es “Género & Igualdad de Oportunidades”, a través del cual se promueve la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles; la compatibilidad de la familia y carrera; y el apoyo al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Chile es un mercado nuevo para RWE, sin embargo, desde el primer momento ha estado compartiendo su experiencia en materia de diversidad e inclusión al interior de la compañía y aprendiendo de lo que ocurre en otras partes, no sólo en la industria energética, sino que también en los más diversos sectores económicos.

“En Chile nuestra empresa tiene una gran oportunidad de continuar formando un equipo diverso y en ellos estamos trabajando. Sabemos que contar con un entorno inclusivo y diverso es muy necesario, generando un enfoque de negocio estratégico desde múltiples miradas. Una cultura corporativa inclusiva es uno de los pilares sobre los que podremos cumplir con los desafíos que el mundo tiene en materia energética”, señala el **Country Manager de RWE Renewables Chile, Alfredo Zañartu.**

Diversity  
Ambassadors  
RWE



## EJE II. AUMENTAR PARTICIPACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES



ACCIONA

“Acciona Energía impulsa Programa de Inclusión Femenina para sus proyectos renovables en Chile”

Enmarcado dentro de las iniciativas de Diversidad e Inclusión de la estrategia PEOPLE de ACCIONA Energía, la compañía desplegó un proyecto de captación, selección y desarrollo para mujeres tituladas de carreras técnicas, con el objetivo de integrarlas a sus proyectos de producción renovable en Chile, impulsando la inclusión femenina en la industria eléctrica.

Denominado “**Mujeres en Energía, tú puedes ser parte de este equipo**”, la iniciativa consiguió atraer un pool de talento femenino local para sus siete

PEOPLE | 

1. Mérito y reconocimiento

3. Entorno PEOPLE



2. Diversidad e inclusión

4. Desarrollo del liderazgo

parques eólicos y plantas fotovoltaicas ubicadas en la zona norte y sur del país, sumando al menos una profesional del área “Técnica en Operación y Mantenimiento” en cada uno de ellos, posición ocupada históricamente por hombres.

El proyecto, que seguirá en desarrollo durante dos años, también buscaba crear entornos de trabajo inclusivos en ambientes que hoy son altamente masculinizados, abriendo camino a más mujeres en la industria para alcanzar una igualdad de oportunidades real.

La búsqueda de mujeres para esta inclusiva iniciativa estuvo acotada a áreas relacionadas a la electricidad, considerando profesionales tituladas de carreras como Técnica en electricidad, electrónica, eficiencia energética, energías renovables, entre otras.



## AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA

### “Acciones concretas para una mayor participación de la mujer en el sector energético”

La Agencia de Sostenibilidad Energética, AgenciaSE, ha sido un participante activo de la iniciativa Energía +Mujer, instancia que ha sido clave para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en materia de **Política de Género en nuestra organización**. De hecho, el año 2021 comenzamos a construir nuestra Política de manera más sistematizada, recogiendo los aspectos en que ya se ha tenido avances y apuntando a avanzar en aquellos aspectos en donde hay espacios para profundizar.

Además, el año pasado desarrollamos **Talleres Internos con Expertas del Sector** con el objetivo de capacitar a nuestro equipo de manera transversal y también se tomaron recomendaciones para el desarrollo de nuestra propia Política de Género. Asimismo, se consolidaron iniciativas que venían generándose desde hace tiempo, como la incorporación en nuestras bases de licitación de criterios de evaluación que valoren la participación de mujeres en los equipos de trabajo y como líderes de proyecto.

En **temas de capacitación**, se ha consolidado el incentivo a la **incorporación de mujeres a nuestros cursos y certificaciones con descuentos que incluso llegan al 50% del valor de estos programas**, y llegando a desarrollar cursos especiales sólo para mujeres en materias como la gestión de la energía, campo que tiene una demanda creciente por profesionales en el sector.

Aun cuando la AgenciaSE en los últimos dos años ha tenido un incremento importante de dotación dada las características de sus proyectos, **seguimos muy cerca de alcanzar la paridad de hombres y mujeres en la composición de nuestro equipo y en las jefaturas**, promoviendo esto desde los procesos de selección. **Actualmente tenemos un 49% de mujeres en nuestro equipo y un 46% de los puestos de jefaturas son ejercidos por mujeres (seis de trece)**. En la AgenciaSE no existen sesgos en términos de remuneraciones y condiciones laborales para hombres y mujeres, situación que se revisa permanentemente por el Comité Ejecutivo. Adicionalmente, y a raíz de la pandemia y sus desafíos de adaptabilidad y resiliencia, se avanzó en materia de flexibilidad laboral, para hombres y mujeres por igual, para fomentar la corresponsabilidad en el hogar.

Finalmente, y coherente con su rol catalizador y coordinador de iniciativas público-privadas en el ecosistema energético y de sostenibilidad, la AgenciaSE ha potenciado su rol de apoyo y de socio estratégico de diversas organizaciones para llevar adelante iniciativas que se alinean con objetivos del Plan Público Privado Energía +Mujer.

**Por tercer año consecutivo organizamos junto con Anesco Chile, el Magister en Energía de la PUC y el Ministerio de Energía, la Feria Energía +Mujer**, instancia de encuentro, apoyo y difusión de puestos laborales, competencias e inquietudes del ecosistema para promover una mayor participación de mujeres en energía.



Asimismo, **trabajamos con el capítulo chileno de C3E del Clean Energy Ministerial en un Ciclo de Talleres virtuales denominados “Energía, Talento y Mujer”,** a través del cual se posicionaron temas de contingencia para mujeres en energía en el contexto actual, y fuimos también apoyo en la producción y realización del **Ciclo de Talleres de Formación y Capacitación que organizó la Mesa Energía +Mujer desde el Ministerio de Energía.**

En materia de género para la AgenciaSE la vara nunca será suficientemente alta, por lo que el 2022 será un año para alcanzar y buscar nuevos desafíos.

Programa desarrollado por el Ministerio de Energía junto a la Agencia de Sostenibilidad Energética

Agencia de Sostenibilidad Energética

## Diplomado Gestor energético en instalaciones de bajo consumo

Dirigido a Técnico(as) e Ingeniero(as) de la Región Metropolitana

**sólo 45 cupos**  
POSTULA A BECAS  
Hasta el 29 de noviembre

Modalidad B-Learning

**Inicio de Clases**  
06 de diciembre de 2021  
**Clases**  
Jueves de 17 a 21 hrs  
Lunes de 17 a 21 hrs (sólo 5 lunes)

Consulta por el programa y el beneficio de postulación para grupos priorizados en la web:  
<http://nbcpuvc.cl/proyectos-academicos/>

Ministerio de Energía Chile

Ministerio de Minería Chile

NBC



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

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

La actividad gremial más importante realizada en septiembre de 2021 por **ANESCO Chile A.G.**, tributaria al Plan “Energía +Mujer”, fue la producción y desarrollo de **3ra Feria “Energía + Mujer”** en un nuevo formato de dos medias jornadas, la cual consideró el contexto y dio origen a su título: **“Adaptación y Transformación con Energía de Mujer”**, dando respuesta a este momento especial, a través de las cuatro ofertas: charlas nacionales e internacionales, talleres y cursos técnicos de formación como de apoyo emocional, y ofertas laborales y de prácticas; de parte de empresas del sector dedicadas a energías renovables, de eficiencia energética, distribución, transmisión y generación eléctrica, entre otras.

Sin duda los desafíos fueron mayores a los años anteriores al enfrentar la situación económica de las propias mujeres en pandemia y ciertas restricciones aún presentes, y una agenda política intensa, por lo que los organizadores: **Anesco Chile A.G., la Agencia de Sostenibilidad Energética (AgenciaSE) y MIE UC** acordaron sumar herramientas de apoyo concreto y permanentes, tales como las plataformas para el empleo (para empresas y mujeres) que consideran su disponibilidad de tiempo y formación. (<https://site.proyecto-moms.com/signup/applicant> y <https://www.mujereseemplea.org/>).

A través de la Feria, Anesco Chile A.G. ha tenido el honor de poder invitar y reunir al sector en toda su amplitud en un programa atractivo que brinde un valor distinto a lo que podemos ver durante el año, y sumar profesionales de diversa formación desde las comunicaciones, la psicología, ingeniería, sociología, entre otros, de modo de abordar de forma holística la problemática de incorporación de la mujer y un mayor desarrollo del sector, su difusión y promoción conjunta. “Es una de las pocas iniciativas donde el sector se une con un propósito común y una experiencia que nos ha permitido conocernos y complementarnos más”, destaca **Mónica Gazmuri, Gerente ANESCO Chile A.G. y líder de esta iniciativa.**

En esta **tercera versión** llegó a más de **700 postulantes a empleo**, se **registraron más de 2000 asistentes a las charlas online** y **cerca de 200 participantes en los cursos y talleres**, a los cuales las interesadas accedieron a través de la web <https://ferialaboralenergiamujer.cl/>, espacio que volverá el 2022 como ya ha sido tradición.

La Feria Laboral Energía + Mujer contó con el patrocinio del Ministerio de Energía y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, es por ello que **el ministro Juan Carlos Jobet y la ministra Mónica Zalaquett** participaron en la inauguración oficial del encuentro.





## COLBÚN

### “Trabajando para acortar la brecha de género en el sector eléctrico”

Uno de nuestros focos en materia de diversidad, equidad e inclusión, dada la baja participación femenina en el sector eléctrico, es la Equidad de Género. Tenemos la convicción de que la participación laboral de mujeres, en un contexto de equidad, no es sólo un imperativo ético, sino que es también una oportunidad para fortalecer nuestra empresa.

Contar con equipos diversos en términos de género promueve la innovación, la colaboración, una mayor resiliencia y capacidad de enfrentarse a cambios, cercanía y empatía con los clientes. Por ello a partir de 2018 nos comprometimos como organización en avanzar hacia la equidad de género trabajando con metas concretas que nos permitan avanzar en estas materias, y acelerar los cambios.



Uno de los compromisos que hemos adquirido públicamente a partir de 2021 es subir el porcentaje de mujeres en la dotación total de Colbún de 20% a 25% al año 2025, priorizando la contratación en áreas y roles masculinizados para promover la diversidad en los equipos. Para ello, debemos asegurar la presencia femenina en los procesos de reclutamiento, intencionando ternas con equidad de género y contratación preferente de mujeres en igualdad de condiciones. Esta es una meta ambiciosa toda vez que implica que cerca de un 40% de todas las contrataciones que haga la empresa en los próximos años corresponda a mujeres.

En términos de la implementación de ternas con equidad hemos visto resultados positivos que nos han permitido ir cumpliendo las metas anuales que nos hemos propuesto en términos de contratación de mujeres en general y especialmente en áreas masculinizadas.

En 2021 cerca del 50% de los procesos de contratación incluyeron mujeres en la terna, y cuando ello ocurrió, en el 80% de los casos fueron contratadas mujeres. En particular en las áreas masculinizadas, se logró completar ternas con equidad de género en un 26% de los procesos, logrando que una mujer ocupara la vacante en un 83% de los casos.

Este desafío tiene también un fuerte componente cultural. Sabemos que cualquier acción puede caer en terreno infértil si como Compañía no trabajamos las conductas y creencias asociadas a respeto, trato, sesgos, valor de la diversidad y la corresponsabilidad, entre otros. Por ello, realizamos talleres sobre buen trato y convivencia respetuosa, charlas sobre equidad de género, hemos participado activamente en estudios sobre sesgos en la industria, y buscamos involucrar en esta estrategia a todas las jefaturas.

Hasta ahora, estas medidas nos han mostrado que vamos por buen camino. En 2020 y 2021, logramos que un 33% y un 38% de las contrataciones, respectivamente, recayeran en mujeres, (un 27% y 22% en áreas masculinizadas), reforzando una tendencia al alza que nos ha permitido ir aumentando de manera sostenida la presencia de mujeres en la Compañía en los últimos años: **mientras hace una década cerca de un 12% de la dotación de Colbún eran mujeres, hoy esa cifra prácticamente se ha duplicado hasta llegar a un 21%.**



## COLEGIO DE INGENIEROS DE CHILE

### “Abriendo más espacios para las mujeres en la Ingeniería”

Históricamente ha contribuido al país en los ámbitos técnico, económico, social y medioambiental en materia de ingeniería, en especial fomentando la innovación, conocimiento, y su aplicación técnica y ética. Las materias relativas a diversidad e inclusión se coordinan a partir de la **Comisión “Red de Mujeres Ingenier@s”**, compuesta por seis integrantes siendo su **Presidenta Marcia Carrasco**, y cuyo objetivo es visualizar, promover y fortalecer la participación de las mujeres en todas las áreas de la ingeniería, pudiendo contribuir tanto desde el ámbito privado como público en la alta dirección, siempre en pro de la complementariedad.



Actualmente tienen alianza con RED MAD (Red de Mujeres en la Alta Dirección); Ingeniosas: Ciencia y Tecnología para Todas; Mujeres Ingenieras de Chile; y forma parte de la iniciativa Energía +Mujer.

1. Ver detalles en: Capítulo 3.  
Agenda Internacional

Realizaron un amplio despliegue en 2021, entre otras acciones, llevaron adelante la conmemoración del "Día de la Mujer en Ingeniería", participaron del stand virtual CEM12/MI-6-Chile<sup>1</sup>, y realizaron diversos encuentros temáticos sobre el liderazgo femenino en y desde la ingeniería.



▲ <https://www.ingenieros.cl/http-www-ingenieros-cl-comisiones-comisiones-transitorias-comision-mujeres/>



▲ <https://www.ingenieros.cl/consejo-metropolitano-en-alianza-con-la-red-de-mujeres-ingeniers-realiza-encuentro-sobre-el-valor-estrategico-del-liderazgo-femenino/>



## COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR (CCHEN)

### “Más Mujeres en Ciencias y Tecnologías”

Siendo la CCHEN un centro I+D, que impacta en disciplinas como salud, industria, minería, agricultura y alimentación, en el año 2021 se visibilizó el rol de nuestras mujeres como referentes de áreas STEM, hacía niñas y jóvenes. Reducir brechas y derribar estereotipos, son acciones que fomenta permanentemente nuestra área nuclear.

En una forma de reconocer sus aportes en diferentes disciplinas, estas profesionales contribuyen en transferir expectativas positivas, desde su experiencia, a las nuevas generaciones.



▲ Sala de Control del Reactor Nuclear Experimental Chileno Nº1. Anfitriona: Susana Bustamante Miller.

## REFERENTES ACTUALES QUE INSPIRAN

CCHEN se caracteriza por tener personas de alto nivel técnico en el mundo nuclear, con niveles de especialización tal, que las convierte en capital único y referentes no solo para la Comisión, sino que también para el país y la región. Destacamos a quienes han sido anfitrionas en visitas científicas y panelistas en diversos webinars las que transmiten su motivación para, desde su experiencia, fortalecer a niñas y jóvenes.

**Ximena Errazu Orive**, Química, Licenciada en Química, con experiencia en caracterización de materiales y síntesis de cerámicos de litio, desarrollo de moléculas marcadas con distintos radioisótopos, desarrollo de formulaciones liofilizadas para marcación con el radioisótopo tecnecio para uso diagnóstico en medicina nuclear. Actualmente es la Encargada del Área de Liofilizados donde se producen distintos fármacos para marcación, conocidos como kits liofilizados. Estos compuestos se utilizan en hospitales y clínicas para procedimientos de diagnóstico, principalmente: cintigrafías óseas, estudios cardíacos, renales y cerebrales.

**Loreto Sepúlveda Valdebenito**, Ingeniera Civil en Obras Civiles. Máster en Ingeniería Nuclear y Aplicaciones. Jefa de Ingeniería y Proyectos. ITO en la construcción del nuevo Laboratorio de Metrología y Radiaciones Ionizantes que cuenta con dos laboratorios, uno en superficie y otro subterráneo que es un bunker para protección radiológica, de las personas y el medioambiente. Se profundizó en algunos criterios sobre el emplazamiento de Centrales Nucleares de Potencia.

**Susana Bustamante Miller**, Licenciada en Física de la Universidad de Chile, Magister en Reactores Nucleares de Universidad Tecnológica Nacional de Argentina, Postgrado en Seguridad Nuclear. Autorización de Operadora de reactor de 2007 a 2017, y de Supervisora de Operación de 2017 a la fecha. Primera y única mujer en tener estas autorizaciones.

**Vivian Pereira Campos**, Ingeniera Civil Ambiental, Posgrado en Protección Radiológica y Seguridad de las Fuentes de Radiación. Jefa de Servicios de Protección Radiológica, unidad que brinda soporte en aspectos de protección radiológica a usuarios de material nuclear/radioactivo. Trabajó en temas de medio ambiente y gestión de desechos para la toma de decisiones estratégicas en materia nucleoelectrónica de la Oficina de Energía Nuclear de Potencia.

## IMPACTO

Perseguimos transferir estas experiencias a niñas y jóvenes para influir positivamente en su motivación. Es la mejor manera de conseguir que se aumente el porcentaje de mujeres STEM ya que tempranamente, a través de estas experiencias, aumenta la confianza y el interés lo que contribuye a largo plazo a reducir la brecha de género en ciencias y tecnologías.



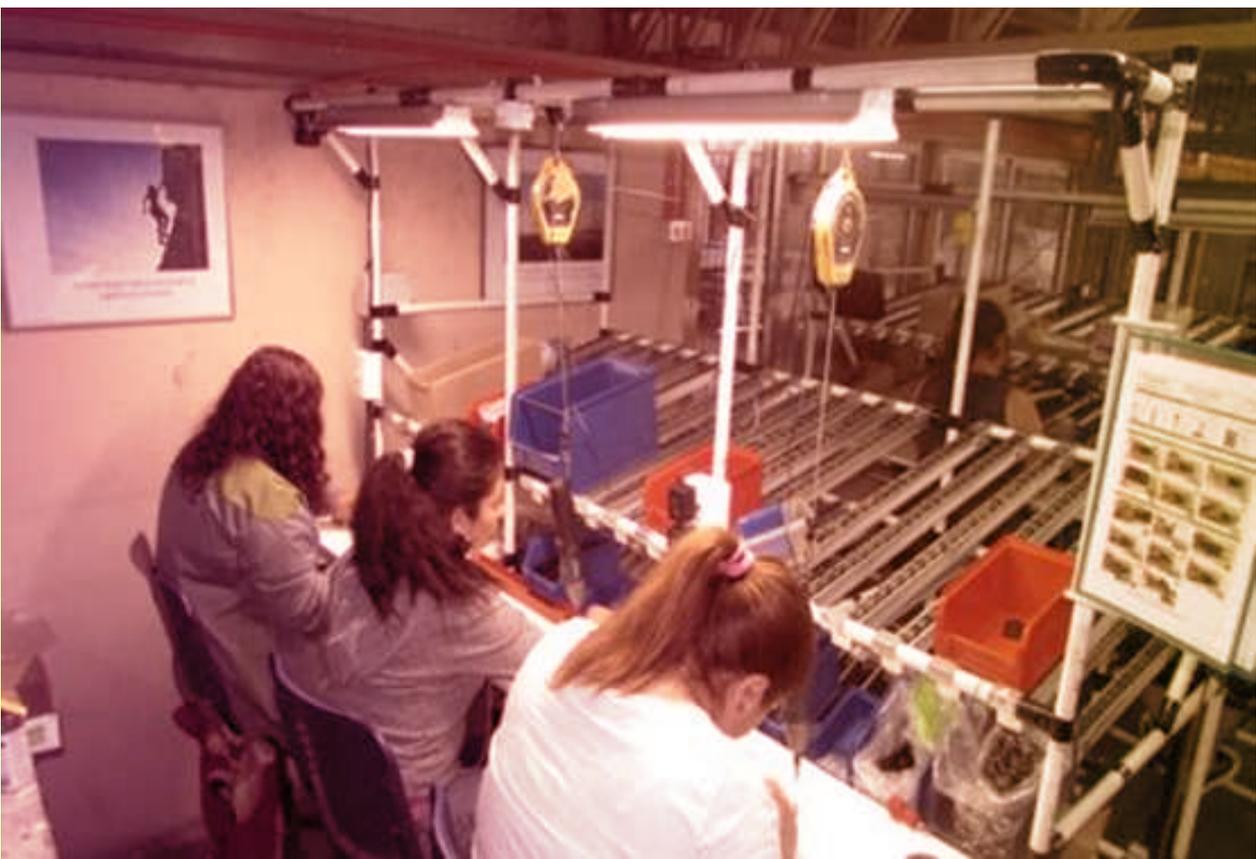


## SCHNEIDER ELECTRIC S.A

### “Abriendo Horizontes: +Oportunidades en Energía + Equidad”

En relación a la vinculación con otros actores a través de convenios, alianzas y a partir del trabajo colaborativo, durante 2021 **Schneider Electric S.A.** contó con la ejecución de programas específicos para el desarrollo de mujeres, tales como los **talleres para mujeres que se encuentran en prisión** en donde se busca entregar una posibilidad real de reinserción laboral y social para las reclusas, apuntando a que su trabajo colabore de manera flexible con las necesidades de fabricación de productos, por ejemplo, de equipamiento eléctrico domiciliario, ayudándolas en la generación de recursos y beneficiando de paso a su grupo familiar.

Los talleres llevados a cabo cumplen con el mismo estándar para un puesto de trabajo en fábrica, además se les entrega constante apoyo por parte de la compañía con formación continua para los pasantes de los talleres, herramientas de trabajo, uniformes y apertura de puestos de trabajo.





## SMARTCLARITY

### “Hemos llevado a la práctica el principio de fomentar la diversidad”

“Durante 2021 siendo la única mujer en una compañía de ingeniería, que además trabaja remotamente desde otro país, me llevó a pensar que todo esto debía trascender a los hombres de Smartclarity y a las organizaciones con las que estamos trabajando. De manera natural en los proyectos que lidero fui buscando a mujeres que fueran mis contrapartes para poner nuestra feminidad al servicio de la implementación, proyectos, y las soluciones.

De esta manera fuimos desarrollando las actividades propias del SGEN, la implementación de nuestra herramienta de gestión y monitoreo ClarityEnergy, y empezaron a fluir los beneficios de nuestro aporte: orden, recursividad, estrategia, acuerdos, complicidad, y hasta detalles significativos en comunicación.

Todo el 2021 debido a la pandemia me fue imposible estar en Chile, pero ha sido muy significativo e inspirador haber contado con un equipo de contrapartes mujeres increíbles: **Marcia Barrero** en KDM Empresas, **Carolina Álvarez** en Ancalí y **Daniela Dallorso**, y ahora **Silvana Rivera** en Frutec Westafalia.

De esta manera decidimos que en cada proyecto debemos buscar y promover la participación de una mujer que podamos formar y entrenar en competencias inherentes a la gestión energética. Este se convierte en un propósito significativo para comprometer a las gerencias y las comunidades en las que estamos trabajando para apoyar e incorporar la equidad de género.

Así, nuestra iniciativa principal ha sido esta: promover, en la praxis, la equidad de género, la participación de mujeres en la gestión de la energía, y poner la feminidad como herramienta y valor en los propósitos que planteemos en adelante a nuestros clientes, proveedores y públicos de interés.

Adicionalmente y de manera paralela, estamos desarrollando una actividad de Responsabilidad Social con una **Comunidad Educativa en Curacaví**, con el apoyo de Frutec Westafalia y la Corporación Curacaví, a partir de la Escuela Eliecer Pérez Vargas, donde estamos interviniendo las instalaciones eléctricas, bus-

cando la seguridad y mínimo riesgo para l@s niñ@s, mejorando el comedor y promoviendo la sostenibilidad como eje central en su educación. Para el ingreso a clases, tendremos una ceremonia y nombramiento de estudiantes que -luego de unas encuestas- se perfilan como Líderes en temas de Energía y Sostenibilidad. Nuestro propósito aquí es impactar positivamente desde la educación, sembrar la importancia de cuidar el planeta desde la energía, y claro, procurar un desarrollo cada vez más inclusivo y diverso en este sector”.

Testimonio para el Anuario “Energía +Mujer 2022” desde Colombia.

Patricia Vélez Barrera

Gerente Comercial - Relaciones Públicas -Sostenibilidad.



## HOJA DE RUTA– PROMOCION Y PARTICIPACIÓN

Promover dentro de nuestras iniciativas la incursión de mujeres a nuestros proyectos y soluciones y tener siempre en cada cliente una partner que acompañe los proyectos.

Adelantar un Plan de RRSS donde estamos gestionando con una escuela y una comunidad la incursión de niñas líderes de Gestión Energética y motivaciones de Sostenibilidad.

1

Proponer y convocar dentro de los equipos de trabajo a mujeres y fortalecer el equipo través de capacitaciones, competencias y mentorías.

2

Apuesta por la interacción e inclusión en proyectos de gestión de la energía.

3

Activar y responder rápidamente a los diagnósticos de mejora continua, promoviendo que las soluciones sean implementadas por las mujeres líderes al interior de las organizaciones.

4

Desarrollar actividades, orientadas desde el diseño a apoyar la gestión energética.

energía  
mujer



## TRANSELEC

### “Programa Mentorías Internas: Primer Ciclo”

El principal objetivo de contar con un Programa de Mentorías formal dentro de la organización es impulsar el desarrollo de carrera de las guiadas por medio de una relación de mentoría que les permita potenciar sus fortalezas y disminuir brechas, apoyarlas para ser protagonistas en su desarrollo de carrera al tomar un rol activo en el programa de mentoría y entregar conocimientos y herramientas que permitan a mentores/as y guiadas obtener el máximo beneficio de su relación de mentoría.

En la actividad desarrollada en 2021 participaron **18 mentores y 18 guiadas** de distintas áreas de la compañía, y en esta primera versión, el foco estuvo en potenciar el talento de las profesionales mujeres de la organización.



Junto a los/as participantes del programa, también estuvo presente el equipo Consultor de WoomUp, que asesoró este proceso, además de diversos/as líderes de la organización, entre ellos los **Vicepresidentes de Transelec**, quienes destacaron el aporte de este programa, sobre todo por la oportunidad de crecimiento que brinda a los participantes.

Algunos de los comentarios que nos compartieron nuestros/as participantes fueron:

- “Ser consciente de las dificultades que tienen especialmente las mujeres en esta sociedad para destacar y crecer profesionalmente.”
- “El ánimo, energía y los consejos simples.”
- “La interacción con otros mentores y el apoyo de la gente de WoomUp, donde entendí siempre lo que se buscaba entregar como mentoría a nuestras guiadas.”
- “Conocer la opinión de otros y compartir mis experiencias. Creo que ha sido una excelente oportunidad para aprender como mentora y trasladar eso también a mi relación con mi equipo.”
- “Conocer a más personas de la organización y darme cuenta de que hay muchas que tienen las mismas dudas y conflictos.”
- “Hubo mucho apoyo, el ver a tantas mujeres unidas diciendo que no lo sabemos todo, que no hay que tener miedo de preguntar. Fue una hermosa lección.”
- “Conocer las vivencias de personas con mayor experiencia en el rubro, de las cuales he podido entender que a pesar de tener más años son similares a las que yo he tenido.”

Luego de este exitoso piloto, se definió seguir realizando este Programa en 2022 para sumar cada vez más competencias de mentorías, autogestión, desarrollo de carrera, empoderamiento, networking, etc. al interior de nuestra organización.

## EJE III. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS MUJERES



### COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA (CNE)

“Preparando equipos diversos para enriquecer los desafíos del sector energía”

Estamos convencidos que la incorporación creciente de mujeres al sector de energía permite enriquecer a los equipos, entregando miradas distintas a los múltiples desafíos.

Es así como en el año 2021, por primera vez desde su creación hace más de cuatro décadas, la CNE comprometió el indicador Medidas de Equidad de Género vinculado al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) suscribiendo la realización de un Curso de Capacitación en materias de género a nivel básico orientado a funcionarias y funcionarios que cumplen funciones de jefatura.

Esta instancia de capacitación también fue incluida en el Programa de Trabajo de Género de CNE para 2021, instrumento coordinado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y en el Plan Anual de Capacitación año 2021 de esta institución.

De esta forma, entre junio y julio de 2021 la CNE efectuó el “Curso E-learning Enfoque de Género” dictado por la Universidad de Concepción y en el que participaron 21 funcionari@s, 16 de los cuales cumplen jefaturas o subrogancias. Adicionalmente, asistieron a este curso representantes de la Asociación de Funcionarios (AFUCNE) y del Comité de Género CNE.

El curso se enfocó en las temáticas: Marco Conceptual del Enfoque de Género, Políticas Públicas para la equidad de género en Chile a partir de 1990,

Transversalización e Intersectorialidad del enfoque de género y, finalmente, Instrumentos e indicadores para la equidad de género. Mediante la entrega gradual de competencias en temáticas de género, la CNE espera lograr al 2023 capacitar al 80% de sus funcionarias y funcionarios.



## EMPRESAS ELÉCTRICAS A.G.

### “Módulo de Equidad Género y Diversidad en Diplomado de Empresas Eléctricas”

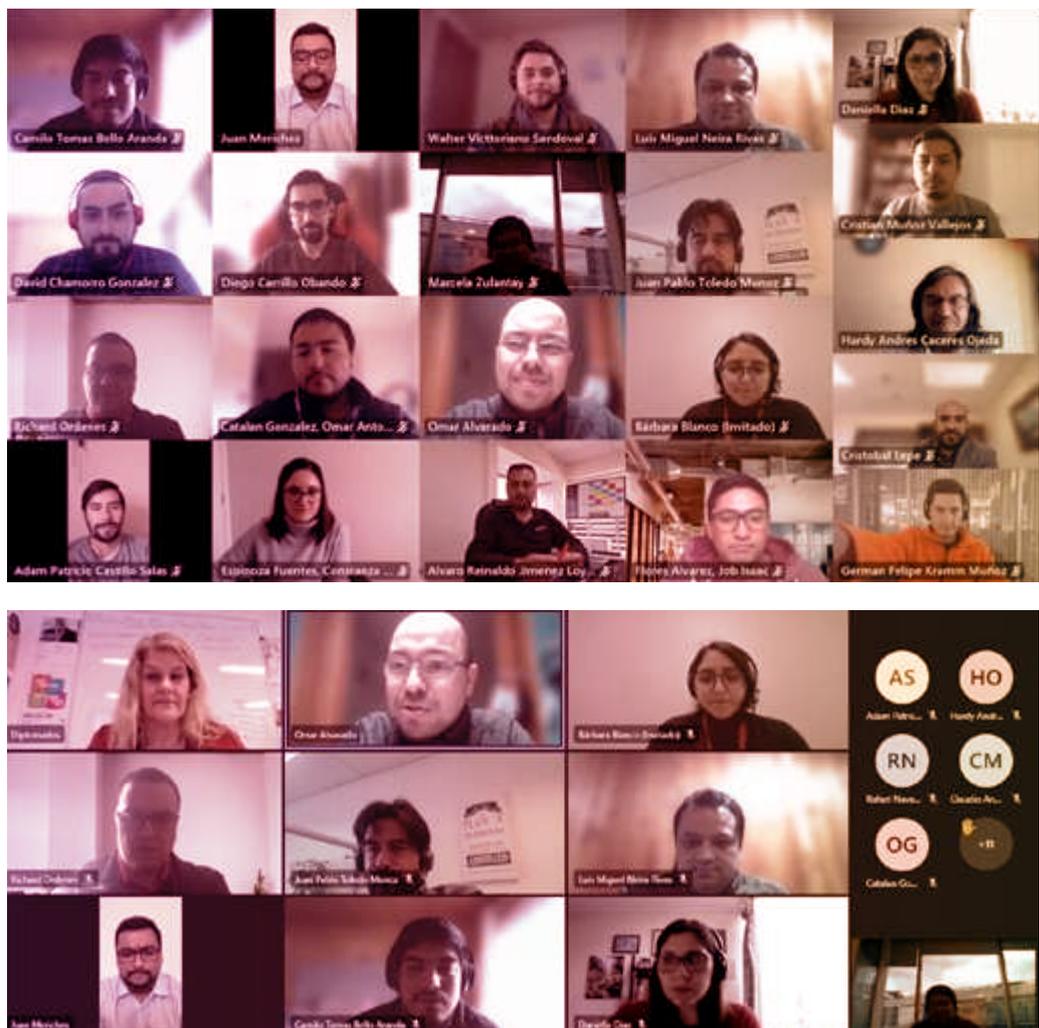
En 2021 Empresas Eléctricas A.G. completó la **8va versión de su Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación**, y que contó con 37 alumnas y alumnos de diversas zonas del país, los que representaron tanto a empresas de distribución eléctrica, como a instituciones gubernamentales, ONG's y la academia.

Este Programa tiene como objetivo ofrecer una formación exhaustiva y multidisciplinaria enfocada en la adquisición de conocimientos y competencias,

a nivel de post grado, en diversos fenómenos, jurídicos, económicos, regulatorios y técnicos, además de abarcar temas de medio ambiente, relaciones comunitarias, y otros relacionados con el sector.

En esta última versión los(as) participantes pasaron por un proceso de selección sin sesgo de género, se obtuvo un total de 20% de alumnas mujeres, y el objetivo será aumentar progresivamente la inscripción femenina en las próximas ediciones del programa, apoyando así la formación de capital humano femenino, tributando al Eje “Participación e inserción laboral de las mujeres en el Sector Energía” del Plan Público-Privado Energía +Mujer.

Adicionalmente, **desde hace dos años se incorporó el módulo “Energía, Género y Diversidad”** con el fin de ampliar la visión de los estudiantes en esta temática, dictado por Marcela Zulantay, Jefa de la Oficina de Planificación y Control de Gestión, y Coordinadora de la iniciativa Energía +Mujer del Ministerio de Energía. En este módulo se analiza la experiencia internacional sobre la materia, además de la situación a nivel nacional y en el sector energético. Finalmente, se revisan las acciones del Plan Energía +Mujer y la estrategia público-privada en materia de género y diversidad.





## MAINSTREAM RENEWABLE POWER (MRP)

### “In Memoriam”

Ante la pregunta que le hicieran el año 2015 ¿Cómo te proyectas a cinco años?, **Alejandra Álvarez Blanlot (Q.E.P.D.)** señalaba: “Es difícil saber lo que estaré haciendo de aquí a cinco años. Me gustaría estar contribuyendo a políticas de participación del Estado para que todos los ciudadanos puedan realmente participar en los procesos de toma de decisiones que les afecta en sus vidas”.

Orgullosos del legado, pasión y compromiso que nos dejó nuestra querida Alejandra, ex Gerente de Asuntos Corporativos, Comunicaciones y Comunidades, y a casi tres años de su partida, decidimos comenzar con un Ciclo de Charlas y Workshop basados en la Diversidad e Inclusión (D&I), con fuerte foco en el empoderamiento femenino y en la erradicación de prácticas segregadoras o discriminatorias en todos nuestros procesos en **Mainstream Renewable Power**. Estos ciclos de charlas fueron acompañados de comunicaciones internas para potenciar el compromiso con nuestro ideal de hacer un mundo mejor al que nos invitaba Alejandra cada día en su trabajo con nosotros.

Las gestiones anteriores han tenido eco en distintas actividades asociadas a Diversidad & Inclusión, con fuerte foco en socializar y potenciar una cultura de empoderamiento femenino en una industria históricamente dominada por la presencia masculina.

Destaca el **Programa Mainstream Women in Renewables (MWiR)**, foro dedicado a los empleados para debatir y compartir temas comunes de toda la organización y utilizarlos para acordar un programa de eventos y actividades cuyo objetivo final es mejorar el equilibrio de género en toda la organización y, en particular, en los niveles superiores; además, durante marzo, nos sumamos al **Desafío #choosetochallenge**, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

También ha sido relevante nuestra participación en el **Women In Wind (WIW) Global Leadership Program**, programa de alcance global donde dos de nuestras representantes fueron seleccionadas junto a otras 20 mujeres, como Mentor (**Aoife McMahon**, Country Manager, Filipinas) y como Mentee **Andrea Cornejo** (Development Project Manager, Chile), que además perte-

neces a nuestro comité de D&I local, siendo ambas ejemplos de compromiso para influir en el posicionamiento del liderazgo femenino en la industria de la transición energética.

Finalmente, se acentúa la posibilidad de que MRP se posicione como un líder en la industria en esta materia y se comience a generar una verdadera evangelización y ejemplo de acción para que otras empresas se sumen al gran objetivo de lograr un mercado laboral paritario, equitativo y diverso.



## EJE IV. PROMOCIÓN DEL LIDERAZGO

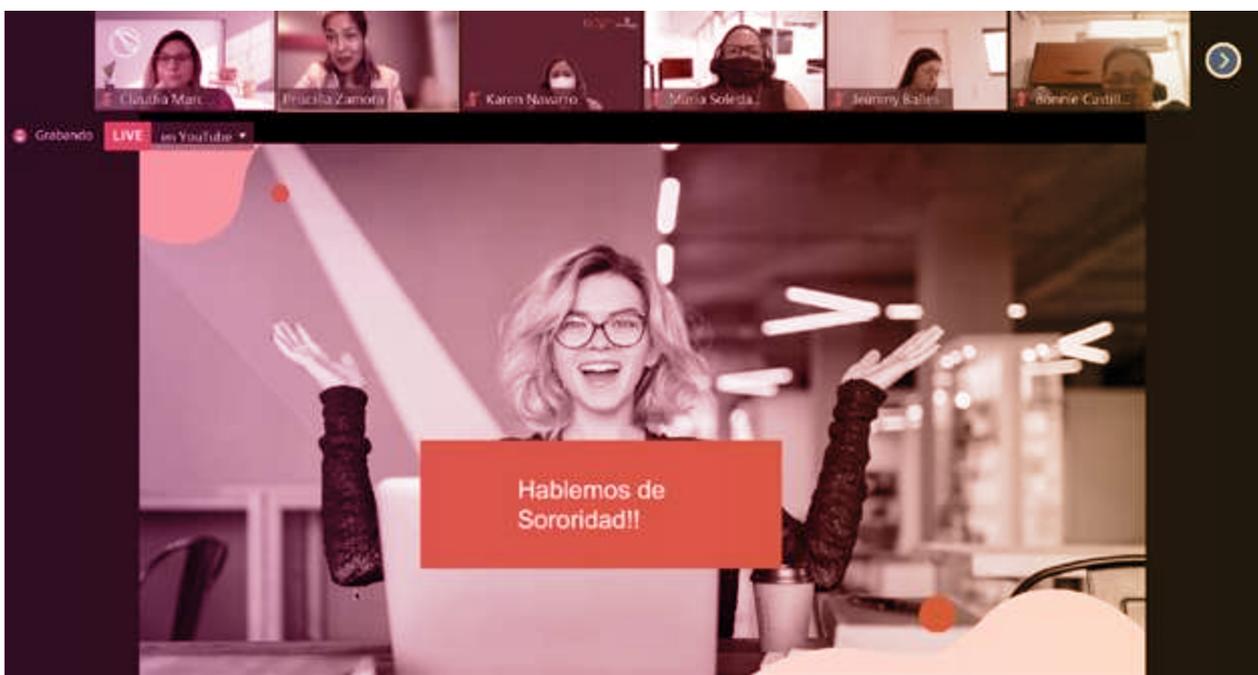


### ABASTIBLE

“Impulsando la equidad de género en la industria de la energía a nivel nacional y global”

Durante 2018 Abastible lanzó su **Política de Inclusión y Diversidad** con el objetivo de fomentar el respeto y valoración del talento e individualidad de cada colaborador que contribuye a la compañía con su trabajo. Con este marco normativo y ético, se ha impulsado la incorporación de mujeres a nivel transversal, pero con énfasis en cargos de responsabilidad.

Para gestionar el talento de las mujeres al interior de Abastible, desde 2019 se avanza en el **Programa de Liderazgo Femenino** que impulsa un cambio cultural corporativo, permitiendo sensibilizar respecto la importancia de las mujeres en la innovación y el trabajo en equipo.



Hoy, a nivel de liderazgo femenino, la compañía ha avanzado de un 13% de mujeres en cargos ejecutivos en 2018, a un 25%; esto significa un gran respaldo en la toma de decisiones y en la dirección de equipos. Contamos, además, con un 30% de mujeres en el directorio, y con 4 mujeres liderando plantas de producción a lo largo de nuestro país, cargos que habían sido históricamente masculinos.

El 2021 la vocación por la equidad de género se expande al resto de Latinoamérica, iniciando la **“Red de Mujeres líderes Latam”** que integra a mujeres líderes de nuestras operaciones en Perú, Ecuador y Colombia. Esta Red buscó potenciar el el capital social entre las mujeres líderes de la compañía fomentando el networking, la eficiencia y la formación de líderes con perspectiva de género. Entre Mayo y Diciembre de ese año, más de 100 mujeres líderes de cada País, se reunieron de manera virtual para recibir formación en temas de liderazgo femenino compartiendo aprendizajes personales y prácticas laborales, permitiendo el intercambio de experiencias que potenciaron el empoderamiento y desarrollo personal de sus integrantes.

Asimismo, creemos firmemente que esta transformación se genera junto a hombres y mujeres por lo que en temas de **Corresponsabilidad Parental** se han implementado una serie de beneficios dirigidos a hombres en esta materia, tales como extensión del permiso parental, fuero masculino y permisos especiales para que los hombres puedan participar en los procesos de cuidado, crianza y apego de sus hijos. En 2021 comenzamos además con una serie de capacitaciones para mitigar sesgos inconscientes en todos nuestros colaboradores con énfasis en el nivel ejecutivo.



## ATLAS RENEWABLE ENERGY

### “Potenciando el desarrollo integral de nuestras trabajadoras con innovador Programa She Leads”

Un programa pionero en inclusión y liderazgo femenino se implementó en todas las oficinas de **Atlas Renewable Energy**, empresa líder en energías renovables. Se trata de “She Leads”, una instancia innovadora que busca formar y potenciar habilidades de liderazgo para las mujeres de Atlas, a través de charlas y capacitaciones que colaboren a su crecimiento personal y laboral. Esta iniciativa contó con la participación de más de 30 mujeres, quienes recibieron capacitación en diversas áreas como estilos de liderazgo, empoderamiento, autoestima, emociones y sororidad.

**Marcela Pizzi, Head of People** de la compañía, señaló que “la promoción de la equidad y la mujer al interior de nuestra compañía, son pilares fundamentales en nuestra organización. Atlas, en solo 3 años, pasó de un 11% a un 40% de representatividad femenina a nivel corporativo”.



A esta iniciativa se suman los conversatorios “Mujeres con Energía”, realizados en conjunto con las SEREMI de Energía y de la Mujer de Antofagasta, y la Fundación Promoción y Desarrollo de la Mujer, con el fin de capacitar a trabajadoras de la planta “Sol del Desierto” en materias como empoderamiento, liderazgo y temas de salud.

Como segunda etapa se desarrollará el programa **“Mentoring for Inclusion”** en los próximos meses para seguir profundizando e impulsar prácticas aún más inclusivas dentro de la empresa.



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

### “Mentorías en energías renovables para mujeres STEM de Antofagasta”

Con el propósito de fomentar la incorporación de la mujer en los sectores en que hay una baja participación laboral, tales como: Energía, Minería, Construcción, Transporte, Ciencias, Tecnologías y Finanzas, nace **HUB EDGI Antofagasta**, coordinado por **REDEG**, y compuesto por actores regionales del ámbito público, privado, academia y sociedad civil.

El programa cuenta con el patrocinio del Ministerio de Energía, y es liderado por el **Bloque de Energías Renovables de ACERA A.G.**, y sus empresas socias **Acciona Energía, Cerro Dominador y X-Elio**, organizaciones que colaboran con la disposición de un grupo de profesionales senior para realizar las mentorías, quienes por parte de ACERA fueron: Patricia Darez, Paola Hartung, Carla Tapia, Carlos Finat y Darío Morales.

**Al programa postularon más de 100 jóvenes estudiantes**, egresadas o en proceso de titulación de carreras STEM de diversas universidades y centros de estudios de la **Región de Antofagasta**, de las que fueron seleccionadas 20

becadas que fueron beneficiadas con el mentoring, a través del acompañamiento y asesoría especializada en diversos rubros de la industria energética renovable, durante 3 meses.

**José Ignacio Escobar, Presidente de ACERA y Director General de Energía para Sudamérica de Acciona**, resaltó que Antofagasta es una de las regiones que lidera la transición energética con proyectos innovadores y tecnologías nuevas. “La visión de la sostenibilidad y de la descarbonización, no puede dejar de lado el compromiso con la inclusión de más mujeres en esta industria, que por años ha sido esquiva en ese ámbito”, y agregó que debemos seguir trabajando por tener cada día más mujeres líderes y no bajar los brazos porque queda mucho camino por recorrer todavía.

**ACERA**

**Lilian Denham**, Directora Ejecutiva...

**Armando Gómez (X-ELJO)**

**José Ignacio Escobar / Acciona**

**María José**

**Carla Tapia**  
Country Manager de Energía y Generación de ACERA

**Carlos Finat**  
Director Ejecutivo de ACERA

**Darío Morales**  
Director de Estudios de ACERA

**Patricia Darez**  
Directora Ejecutiva de SOGEMIN y Directora de ACERA

**Paola Hartung**  
Directora de Asuntos Regulatorios de Ase Anillos y Vicepresidenta de ACERA

**REDEG**  
Red de Energía y Generación

**MENTORES & MENTORAS**

**REDEG**

**R**

## SELLO IPG 2021-2022



El gremio renovable recibió además el **Sello IPG 2021-2022 por Paridad de Género**, convirtiéndose en la primera institución del sector energético en recibir este reconocimiento -entregado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a cargo de la gestión político-estratégica del IPG- para organizaciones que se encuentran trabajando en sus planes de acción después de la aplicación de su auto diagnóstico.

**Desde 2018, ACERA** adhiere a la **Iniciativa de Paridad de Género - IPG Chile**, que tiene como objetivo transformar los contextos que perpetúan las brechas económicas de género en nuestro país, además de promover la participación y el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo.

El **Sello IPG 2021-2022**, es un reconocimiento a aquellos adherentes a la IPG que se encuentran trabajando en sus planes de acción después de haber recibido su reporte de la encuesta de auto diagnóstico. "Reconocemos profundamente el compromiso de ACERA con una visión de futuro donde hombres y mujeres puedan desarrollarse laboral y profesionalmente en igualdad de condiciones", señaló **Francisca Hevia, secretaria ejecutiva de IPG Chile**.

Por su parte, la **directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas**, destacó la importancia de fomentar tempranamente la participación femenina en el camino de la transición energética que vive Chile.



## CERRO DOMINADOR

### “Emparejando la cancha de las oportunidades”

Varias han sido las acciones que hemos desarrollado durante el año 2021 pero queremos destacar, especialmente, aquellas referidas al **aumento de mujeres en altos cargos** por su impacto estratégico y la **selección con enfoque de género** por cuanto permite abrir el abanico de posibilidades para contar con los mejores talentos de mujeres y hombres del país.

Producto de un acucioso trabajo de análisis, y luego de detectar una escasa participación femenina en cargos estratégicos, hemos implementado mejores e innovadoras prácticas de búsqueda de mujeres para lograr su participación en los procesos de selección y su incorporación a la organización.

Como muestra evidente de estos avances, podemos constatar que en el Comité Ejecutivo se aumentó -en menos de un año- en un 33% la participación de mujeres. En esta misma perspectiva, en las promociones femeninas internas la cifra fue exactamente igual que aquellas masculinas.

Adicionalmente, hemos eliminado los sesgos en las etapas iniciales de los procesos de selección, promoviendo la postulación de las candidatas y candidatos a cargos mediante un Curriculum Vitae “ciego”, para recién conocer el género de los postulantes a partir de la etapa de entrevista. En este sentido, y evitando procesos forzosos, realizamos especiales esfuerzos para poder contar con al menos una mujer en la terna final.

Como resultado de lo anterior, podemos decir que **durante el 2021 el 67% de nuestros procesos** cuentan con mujeres en la terna final, y que en los casos que no es así, es porque no se ha encontrado mujeres con el Perfil Técnico-Profesional requerido debido a las condiciones de mercado y/o a la especificidad del cargo (por ejemplo: O&M CSP).

Finalmente, conforme todo lo anterior y otros elementos relevantes, **en 2021 fuimos finalistas en los premios REDMAD**, por nuestro constante compromiso con la equidad de género en la industria energética, y logramos ser



**Certificados por “Great Place to Work”.** Estamos muy orgullosos de haber llegado tan lejos y hoy enfrentamos el año 2022 llenos de energía y dispuestos a seguir ofreciendo soluciones energéticas 100% renovables, flexibles, gestionables, 24/7.



## CHILQUINTA

### “Conectados con la equidad de género”

Para Chilquinta, el talento y profesionalismo es transversal y está presente en todos los equipos de trabajo, independiente de la condición o género de sus integrantes.

Es por ello que, por medio de instancias internas y de colaboración con otras Instituciones, en 2021 continuamos promoviendo la participación de mujeres en todas nuestras áreas de la operación, potenciando que todas las colaboradoras del Grupo contribuyan con sus capacidades y aptitudes a la innovación y desarrollo del sector.

Bajo este contexto, este año generamos un **Programa de Acompañamiento para Nuevos Líderes**, el cual se plantea sin sesgo de género y cuyo objetivo es entregar herramientas para potenciar a nuevas jefaturas bajo el contexto de transformación cultural y las nuevas necesidades que emergen desde la organización. Durante 2021, tuvimos un incremento del 75% participación femenina en esta iniciativa.

De esta manera, Chilquinta ha dispuesto de canales y medios para acompañar a los líderes de la organización, con la finalidad de generar espacios

de confianza y potenciar el clima laboral de cada una de las áreas de la empresa.

En línea con lo anterior y pensando en potenciar el vínculo con la red educativa y la comunidad, seguimos trabajando en nuestro proyecto **Mujeres con Luz Propia**, el cual nace respondiendo a la baja participación de mujeres en el sector energético, y busca por medio de la **alianza generada con diferentes universidades del país, atraer y promover la industria energética en la educación media**, a través de diferentes casos de éxito de nuestras colaboradoras. Lo anterior, en colaboración con la iniciativa Energía +Mujer, impulsada por el Ministerio de Energía.

Gracias a éstas y otras iniciativas, la **Asociación de Empresas de la V Región**, destacó el compromiso de nuestra compañía en materias de Equidad de Género, otorgando una distinción (mención honrosa) en la **Categoría Mujer y Empresa**, lo que nos llena de orgullo y nos motiva a seguir trabajando en disminuir las brechas existentes en esta industria.





## RED PACTO GLOBAL CHILE

### “Grupo de empresas líderes por el ODS 5”

En 2017, **Red Pacto Global Chile** creó los **Grupos de Empresas Líderes por los ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible), con el propósito de apoyar su contribución al logro de la Agenda 2030 a través de un mejor entendimiento de sus Objetivos y metas.

Las actividades del Grupo de Empresas Líderes por el ODS 5 (Igualdad de género) –representado por Laboratorio Bagó– durante 2021 se enfocaron en el **Programa Target Gender Equality (TGE)**, desarrollado desde la oficina de Pacto Global en Nueva York para las redes locales a nivel mundial. En línea con la meta 5.5 de los ODS (Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública), este programa busca impulsar las iniciativas vinculadas a igualdad de género que desarrollan las empresas, con el objetivo de movilizar y acelerar la acción en al menos 1.000 organizaciones de todo el mundo, especialmente en relación al empoderamiento de la mujer y el acceso a cargos de alta responsabilidad, como también respecto de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

Durante el **segundo semestre de 2020**, se dio inicio al TGE –realizado por completo en modalidad virtual– con la realización de la reunión introductoria y el módulo 1. En **marzo de 2021** se desarrolló el segundo módulo, “Estrategias para el éxito”, con la participación de **Elisabeth Resch, coordinadora del programa TGE a nivel mundial**. En esta jornada se identificaron las barreras estructurales para el progreso de las mujeres en las organizaciones, así como diferentes estrategias de priorización de acciones para el éxito. El tercer y último módulo se llevó a cabo en **abril de 2021**, en el que se abordó la importancia de medir y comunicar el progreso de las empresas en materia de equidad de género.

Esta primera versión del programa Target Gender Equality fue implementada en 19 países y 283 empresas en el mundo. **En Chile contó con la participación de 21 organizaciones:** Acciona, Aguas Andinas, Basf, Caja de Compensación Los Héroes, Cencosud, Colbún, Cummins, Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), Falabella Retail, L'Oréal, Laboratorio Bagó, Masisa, Minera Los

Pelambres, Proyecta, Scotiabank, Sodexo, Sodimac, SQM, Tándem, Universidad Andrés Bello y Universidad Mayor.

**Para 2022**, se proyecta dar continuidad a este programa, considerando las sugerencias y comentarios entregados por las y los participantes al cierre del ciclo. Así, se espera profundizar en las principales temáticas que aborda el programa Target Gender Equality, entre las que se encuentran: políticas inclusivas, eliminación de barreras de avance, cambio cultural, priorización y grupos de recursos para trabajadores y trabajadoras.





## WOMEN IN NUCLEAR - CHILE (WIN)

### “Mujeres nucleares de la Región se reúnen en el Programa de Liderazgo de Mujeres Ingenieras de Chile”

Más que un programa, fue –tal como definieron sus participantes– un viaje en el que cada una logró conectarse consigo misma y con un grupo de mujeres dispuestas a conocerse y a compartir una parte de sí para lograr construir una realidad en la que descubrieron que tenían en común más de lo que pensaban.

En eso consistió la versión especial del **Programa “Impulsando mi Liderazgo®”, organizado por Mujeres Ingenieras de Chile, que reunió a representantes del sector nuclear y radiológico de Chile, como así también a profesionales de los capítulos nacionales de Women in Nuclear de Brasil, Perú, Uruguay, Bolivia, Cuba y México.**

Esta versión especial del programa, que se realizó cada jueves, entre el 7 de octubre y el 11 de noviembre de 2021, tuvo como objetivo entregar conocimientos y herramientas, sobre algunas de las habilidades que permiten desarrollar, desde los talentos, una estrategia hacia el autoliderazgo y la consecución de los objetivos, la comunicación y el liderazgo en nuevos entornos, cuyas temáticas fueron abordadas, bajo distintas dinámicas, por **Alejandra Olivares**, presidenta del Colegio de Coaches Certificados de Chile; **Walkiria Gallegos**, docente de la Universidad Austral de Chile y directora de Potencia-te + Capacitaciones; y **Consuelo Fertilio**, fundadora y directora ejecutiva de Mujeres Ingenieras de Chile, respectivamente.

“Fue muy importante para nosotras entregar esta versión especial a las profesionales del sector que impulsa esta gran organización que es Women in Nuclear. El trabajo colaborativo es uno de nuestros pilares, por lo que vincular y entregar herramientas a mujeres para que sepan lo valiosas que son y cómo aportan al mundo, desde su propio sello personal, ha sido maravilloso”, señaló **Consuelo Fertilio**.

En tanto, **Alejandra Olivares**, cocreadora del programa, señaló que “encontrarse con mujeres líderes, conocer sus historias en estos espacios de con-



Con ese objetivo a la vista, desde WiN Chile se invitó a participar en este Taller a mujeres de los capítulos nacionales de Women in Nuclear de la Región. Fue el caso de **Danila Dias**, presidenta de WiN Brasil, quien comentó que “esta experiencia me recordó cuán importante es que, antes de pensar en dirigir un equipo, es necesario ser la líder de tu propio camino. Cada una de las sesiones nos llevó a un viaje de autoconocimiento, que nos permitió abrir las puertas que necesitamos para caminar hacia ese liderazgo. ¡Fue, sin duda, una experiencia fantástica!”.

Una opinión similar tuvo **Ghinnelle Tilliman**, representante de Women in Nuclear Uruguay: “mi experiencia en este taller fue sumamente enriquecedora y fortalecedora, desde el punto de vista profesional y personal. Aprendí a descubrirme y a tener autoconfianza. Fue una linda experiencia de intercambio con todas las compañeras de los demás países, donde descubrimos que, aunque nos separan grandes distancias físicas, estamos conectadas por algo muy importante, y es que somos mujeres inspiradoras”.

“A partir de esta instancia, esperamos continuar estrechando lazos con Mujeres Ingenieras de Chile a través de distintas iniciativas, dado que tenemos muchos temas en común entre lo nuclear y la ingeniería; pero mucho más allá de eso, este taller nos recordó que todas somos mujeres fuertes, que sueñan y trabajan para hacer de esos sueños una realidad, y esto es mucho más fácil si nos ayudamos entre todas”, concluyó **Paula González**.



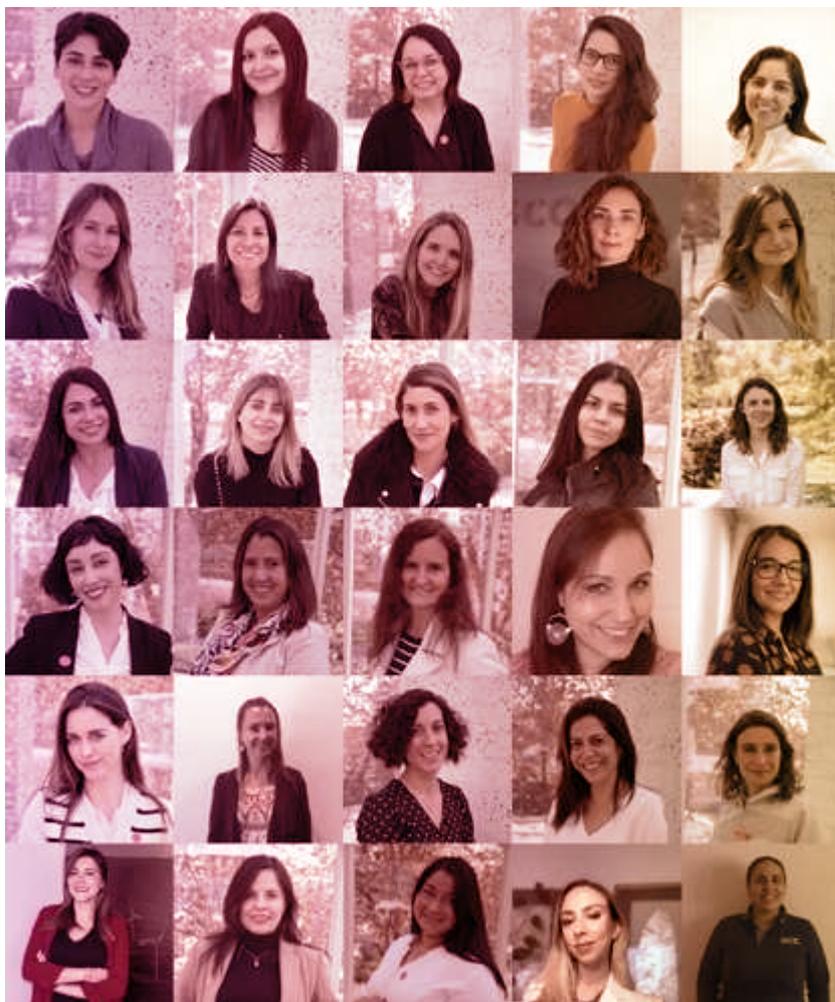
## WORLD ENERGY COUNCIL - CHILE

“Ministro de Energía invitó a seguir empujando con fuerza la agenda de género en el sector energético”

Cerca de un centenar de mujeres, de las tres generaciones del programa de liderazgo femenino **Women in Energy WEC Chile**, se reunieron por primera vez de manera presencial, gracias a las mejores condiciones sanitarias impecables. El evento realizado a fines de 2021 fue encabezado por el biministro de Energía y Minería, **Juan Carlos Jobet**, quien llamó a empujar con fuerza la agenda de género.

“No solamente porque es lo justo para las mujeres, para que tengan un campo abierto para desplegar sus capacidades, sino también porque es muy importante para el propio sector. Las cifras internacionales muestran que las





compañías que cuentan con más mujeres en sus directorios y cargos ejecutivos han avanzado más rápido en la adopción de energías renovables, tienen mejores relaciones con las comunidades locales y sin esos elementos es muy difícil que la industria despliegue todo su potencial”, expresó la autoridad.

“Para los múltiples desafíos que tiene el sector, necesitamos múltiples miradas y por eso Women in Energy es tan importante. Integrar más mujeres, más talento, más energía a un sistema que está en el corazón de la vida de todas las personas”, manifestó **María Trinidad Castro**, directora ejecutiva de WEC Chile.

Al finalizar el evento, **Rosana Carrasco**, Jefa de Regulación de Transelec y quien formó parte de la segunda generación del programa contó lo gratificante que fue su paso por Women in Energy. “Somos muy afortunadas y esto trae consigo una gran responsabilidad y oportunidad: el poder retribuir con lo aprendido. Ya sea como embajadoras o integrantes activas, nosotras podemos movilizar el cambio, lograr la equidad de género, contribuir a nuestro sector y a la sociedad. Y como cada una de nosotras es única y diferente,

existen diversas maneras de poder contribuir, como por ejemplo compartir lo aprendido con aquellas mujeres que no pueden ser parte de esta comunidad; estar ahí cuando una amiga o un colega lo necesita, participar en la organización de seminarios, aportar al diálogo institucional”, acotó.

### **Sobre Women in Energy**

World Energy Council WEC Chile con el apoyo de Deloitte, dieron inicio en mayo de 2019 al programa Women in Energy que busca integrar un grupo diverso de mujeres que represente a distintos sectores de la energía, con diferentes conocimientos técnicos y experiencias para contribuir al debate energético y proponer soluciones innovadoras en el sector.

El programa fue desarrollado en respuesta al escaso 23% de ocupación femenina en la industria, porcentaje que disminuye notoriamente al llegar a los altos mandos. En este sentido, WEC Chile formó parte, desde sus inicios, de la iniciativa Energía +Mujer del Ministerio de Energía, y fue ahí donde comenzó la idea de crear un programa para la comunidad energética.

A la fecha, las tres generaciones de Women in Energy han estado compuestas por profesionales pertenecientes a entidades socias de WEC Chile, elegidas a partir de un comité de selección (en promedio postulan entre 120 a 150 aspirantes, y son seleccionadas cerca de 30 por año). La duración del programa es anual, donde mensualmente reciben capacitaciones orientadas a potenciar habilidades y técnicas específicas para futuros desafíos.

En paralelo se realizan actividades de networking, acciones de visibilización y conexión con otros representantes de la industria. Después de haber integrado la red durante un año, voluntariamente se convierten en Embajadoras de “Women in Energy, WEC Chile” donde pueden desarrollar un rol de acompañamiento.

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



### AES CHILE

“Estamos orgullosos.  
Seguiremos adelante a paso firme”

En 2021 nuestra organización tuvo avances sustantivos:

- **Nos certificamos en la Norma Chilena 3262-2012, siendo la primera empresa del sector energético en acreditarse con esta norma.** En este proceso implementamos exitosamente nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en el cual actualizamos todos nuestros procedimientos de gestión de recursos humanos integrando la perspectiva de género en cada una de las políticas: Capacitación y desarrollo, Reclutamiento y Selección, Remuneraciones, Conciliación de la Vida Laboral y Personal, entre otros. Además, acompañamos en cada etapa del proceso, un plan de comunicación y entrenamiento al personal con respecto a los temas más relevantes de este importante proyecto.
- **Alcanzamos el 7mo lugar en la primera Lista Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile para Mujeres 2021 de Great Place Work® Chile,** específicamente en la categoría, más de 1000 colaboradores.

Adicionalmente, pusimos en marcha el **Programa de Beneficios de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, y destacamos tres de sus componentes:

**Apoyo a las familias:** contamos con a) Salas de lactancia para madres embarazadas y con hijos/as hasta dos años edad; b) Seguro de Salud para trabajador/a, su cónyuge e hijas/os hasta los 24 años; c) Libre elección de sala cuna reembolsable con un tope de 10 UF mensual por hijo/a; d) Libre elección de jardín infantil reembolsable con un tope de 8 UF mensual por hijo/a; e) Ayuda Escolar económica anual para los/as hijos/as de trabajadoras/es en enseñanza básica, media y superior; f) Actividades recreativas Vacaciones invierno/verano para hijos/as de trabajadores/as (2020 se enviaron actividades y juegos al hogar); g) Celebraciones especiales, en pandemia hemos enviado desayunos para todos los colaboradores/as y su familia en el día de su cumpleaños; h) beneficios orientados al tiempo libre y flexibilidad laboral; i) Batería de exámenes gratuito de año por medio, para apoyar a trabajador/a desde los 35 años en el cuidado de su salud, y j) beneficios que facilitan la conciliación en momentos especiales de la vida del colaborador/a.

**Calidad de vida:** actividades que apuntan a promover a) Nutrición, con orientaciones nutricionales gratuitas trimestrales, de acuerdo con sexo y rango etario, b) Actividad Física, con acciones de gimnasia y pausa activa c) Manejo del estrés con acciones de masajes en silla, ya que el 100% del personal no operacional se mantiene en modalidad de teletrabajo. Estos beneficios se han adaptado a modalidad online en las cuales se invitan a las familias a participar también.





**Programa de Asistencia Remota:** espacio donde nuestro personal y sus familiares directos pueden acceder en línea a 6 asesorías gratuitas, es una herramienta de contención emocional y profesional para todos/as, en este difícil momento global y nacional.

Finalmente, nos sentimos orgullosos del **“Programa Mujeres con Energía”**, cuyo enfoque es atraer de manera efectiva al talento femenino. Este programa busca potenciar la incorporación de mujeres en AES Chile, consiste en: un programa de referidas (personal refiere CVs de mujeres), una campaña de branding externa para invitar a las profesionales a cargar su CV en nuestra base, y un mapeo de mercado. Gracias a este tipo de esfuerzos hemos incrementado el porcentaje de mujeres en nuestra compañía.



## ENLASA

“Valoramos la participación femenina en todos los niveles de la compañía”

Enlasa promueve la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Es un principio de actuación plasmado en el Código de Ética y Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad, en los principios concretos de igualdad y no discriminación, como una manifestación de la realidad social y cultural.

Implantamos medidas de adaptación de condiciones de trabajo y de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de nuestros profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales independientemente del género, orientación sexual o estilo de vida. Para ello, y conforme nuestra adhesión a “Energía +Mujer”, hemos publicado nuestra **Primera Política de Diversidad, Inclusión y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, además de realizar un exitoso ciclo de charlas sobre equidad de género a todos los colaboradores de la compañía.

Procuramos una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del grupo; muestra de aquello es que **a principios del año 2021 hemos aumentado la dotación femenina de un 17%, y a un 21% a diciembre del mismo año**. De igual forma, en el nivel ejecutivo hemos aumentado la participación femenina en un 2%.





Con mucho orgullo podemos contar que una de nuestras colaboradoras, **Loreto Lagos**, Subgerente de Asunto Ambientales y Comunidades, fue seleccionada dentro de las 30 profesionales que conforman la **3ra Generación** del **Programa Women in Energy de WEC Chile**, desarrollado con el propósito de aumentar la participación femenina en la industria para contribuir al debate y proponer soluciones innovadoras frente a la transición energética en curso.



## ENERGÍA MARINA SPA & CENTRO TECNOLÓGICO MERIC

### “Perseguimos Transformaciones Sostenibles”

El proceso de cambio y modernización global en equidad de género en las empresas exige un esfuerzo y adaptación de toda la organización. En nuestro caso, la incorporación a la iniciativa Energía +Mujer el año 2018 nos une a otras organizaciones para impulsar que las empresas del sector energético trabajemos en los numerosos obstáculos que existen hoy en día en esta industria, no sólo los de carácter normativo, sino también, en el concepto tradicional que existe de la división de roles entre los hombres y las mujeres en la sociedad, que hace que sigamos visualizando situaciones de desigualdad.

**Energía Marina SpA & Centro Tecnológico MERIC**, que impulsan la **energía marina** en Chile y es liderado por **Gloria Maldonado, Directora Ejecutiva**, asumiendo estas realidades, ha fijado y llevado a cabo compromisos que compensan los desequilibrios que existen en el sector energético del país.

**MERIC**  
marine energy research & innovation center



De esta forma, en el **año 2019** creamos un nuevo “Procedimiento de Investigación y Sanción frente a denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Abuso de Poder” que fue conocido y firmado por nuestros trabajadores; se efectuó un análisis de brecha económica y política salarial; y se estableció una escala de sueldos paritaria, equiparando roles e ingresos.

Avanzando de manera sistemática a en este reto institucional, en el **bienio 2020-2021** avanzamos en la construcción de mecanismos de flexibilidad laboral en materia de Conciliación de la Vida Familiar. Además, por efecto de la pandemia por COVID 19, se establecieron nuevos horarios de con el fin de poder llevar a cabo una vida laboral y familiar armoniosa: se adaptaron los horarios laborales para mamás y papás de EM&MERIC con hijos en etapa pre-escolar, y se promovieron las denominadas “auto auditorías” de reglas y normativas de seguridad, que han ido mejorando la calidad de vida del equipo, sin sesgar género e identidad.

El gran **desafío 2022** es evaluar la factibilidad diseñar y luego poner en marcha un Plan de Acción que facilite la adopción de la Norma Chilena NCH 3262, sobre “Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar”. Para lo anterior se deberá tener a la vista nuestro tamaño, proyección, estructura funcional, cultura organizacional, entre otros elementos relevantes que deben estar en el análisis. En principio, las áreas a abordar serían cerca de siete, tanto estructurales como funcionales, por ejemplo: reclutamiento y selección del personal, posibles brechas de compensación, participación en puestos de jefatura y toma de decisión, y desarrollo de carrera.

El **objetivo 2023** que nos hemos planteado es avanzar en el proceso de certificación, e idealmente, aspirar al corto o mediano plazo al “Sello de Certificación Iguala-Conciliación” que otorga el SERNAM.





## STATKRAFT CHILE

### “Beneficios laborales desarrollados con equidad de género”

Para **Statkraft**, las energías renovables y la electrificación de la energía son La Solución para frenar -de forma real- el aumento de la temperatura global. Para esta compañía perteneciente al Estado de Noruega, aún es tiempo para enfrentar esta urgencia climática y el camino está en la implementación de las energías limpias.

Para llevar adelante este desafío mayor, la compañía fomenta y promueve en sus trabajadores una cultura que valora la diversidad y la inclusión, respetando las diferentes miradas, perspectivas y nuevas ideas para un mercado energético que evoluciona de forma permanente.

**Uno de los ejes centrales de esta mirada es el necesario equilibrio que debe existir entre el desarrollo profesional y la vida familiar o personal de los colaboradores y colaboradoras de la firma.** En esta línea, Statkraft Chile cuenta con un abanico de beneficios que abordan esta definición para las personas que son parte de la organización. Por ejemplo, comenzó a implementar un bono parental que beneficia tanto a mamás como papás, y que permite apoyar los gastos de sala cuna de los hijos e hijas.

Se trata de un avance importante que se sustenta en la formación de equipos paritarios y con beneficios similares para todos quienes son parte de la compañía. Esto permite fomentar la colaboración de los equipos y potenciar los talentos internos desde una mirada de largo plazo.

“Estamos en una etapa muy intensiva de crecimiento en Chile y esto implica, además de sumar más energía limpia a nuestro parque generador, incorporar acciones que nos permitan el desarrollo también de nuestros colaboradores. En Statkraft fomentamos la diversidad y la inclusión, las miradas en todos los niveles y perspectivas, porque está demostrado que entornos diversos, en el que las personas se sientan incluidas, es vital para progresar en un mundo como el que estamos viviendo producto de la pandemia, del cambio climático, del contexto político y social, de los cambios tecnológicos exponenciales: un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo (o VUCA x sus siglas en inglés).

Por eso estamos poniendo mucha energía en generar las condiciones para que podamos integrar la mayor diversidad posible, en su más amplio sentido, en nuestra empresa”, destaca **María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile.**

Para trabajar por un futuro sostenible, como lo ha definido Statkraft, es fundamental contar con acciones y programas que involucren a los colaboradores y colaboradoras. Esto permitirá avanzar en la estrategia de crecimiento de la firma energética y poder llevar más electricidad de origen renovable a industrias, empresas, comunidades y hogares para enfrentar la urgencia climática que estamos viviendo.



## EJE VIII. GOBERNANZA



### ISA INTERCHILE

#### “Camino hacia la transformación cultural”

Este año 2021 siguiendo la línea de nuestro programa corporativo **“Otras Miradas”**, hemos dado continuidad al comité de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI), que tiene como propósito *Trabajar por convertir a ISA Interchile en un referente dentro de la Industria Energética, en temas de Equidad, Diversidad e Inclusión.*

Para dar respuesta a nuestro objetivo, hemos realizado distintas acciones, una de estas ha sido una acción transversal que apunta a trabajar en transformar nuestra cultura organizacional, en una Cultura Equitativa, Diversa e Inclusiva. Durante este año (2021), el trabajo realizado por el Comité EDI, se ha enfocado en propiciar diversos espacios de concientización, en donde las personas que trabajamos en INTERCHILE, podamos internalizar y familiarizarnos con los conceptos y temáticas, que nos permitirán poder ir eliminando ciertos sesgos inconscientes, y a su vez nos permitirán entender la importancia que tiene gestionar la E, D&I.

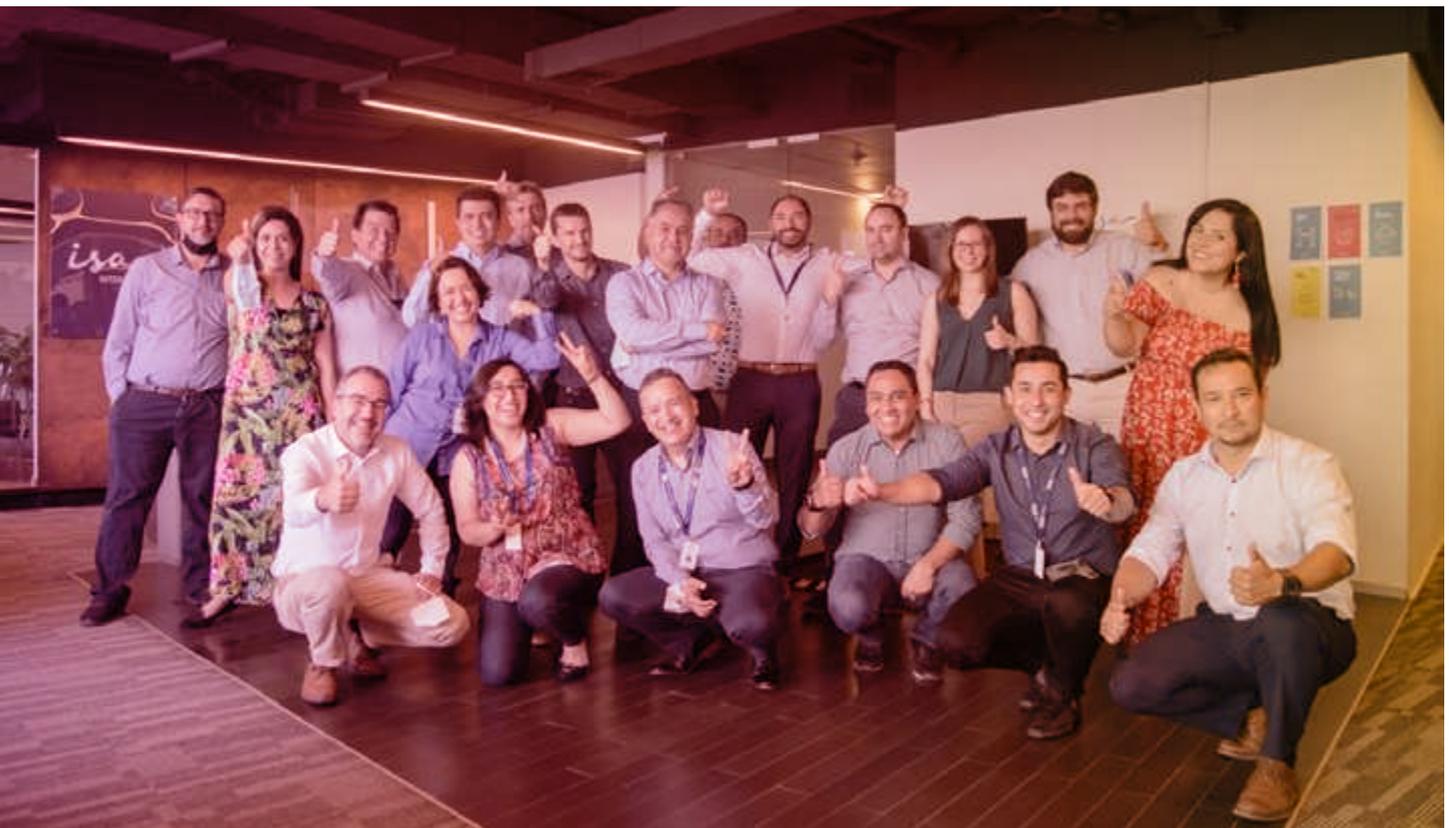
Otro foco exitoso de trabajo fue la conciliación vida personal, familiar y laboral. Generamos un nuevo **Pacto de Teletrabajo** que proporciona flexibilidad horaria, dejando espacios para que los padres, madres o cuidadores puedan destinar tiempo con sus hijos o hijas. Trabajamos para que las reuniones sean más eficaces y con intervalos de tiempo entre unas y otras, destinamos un día off al mes para desconectarnos. En la actualidad tenemos un espacio de co-work con flexibilidad horaria que nos permite trabajar en un sistema mixto de Teletrabajo/Presencial.

Es importante destacar que, al plan de formación de la empresa, que es transversal para todos y todas, se le ha integrado la **variable de género**. Esto ha permitido, por medio de un proceso de coach, Potenciar el Liderazgo Femeni-

no en las mujeres que cumplen un rol de alto impacto en la organización más allá de sus cargos.

Dimos continuidad a la participación del programa **Women in Energy de WEC Chile**, en donde durante el 2020 participaron, **Libertad Hernández y Cecilia Sáez**, hoy embajadoras y representantes de nuestra empresa y para el 2021, nuestra representante es **María Eliana Abraham**, quien además es coordinadora del Comité EDI. La difusión de este programa con todas las mujeres de la organización fue otra medida importante y se logró llevar a cabo con el acompañamiento de **Soledad Herrero**, Jefe de Proyecto del Programa y **María Trinidad Castro**, su Directora Ejecutiva.

**En Isa Interchile estamos comprometidos con la gestión de la Equidad de Género y con la inclusión de la diversidad de miradas que nos enriquece.**





## REVISTA ELECTRICIDAD - GRUPO EDITEC

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

Por efectos de la pandemia, y considerando la necesidad de comunicar en tiempo real sobre los temas más relevantes del sector energético con perspectiva de género, **Revista Electricidad** ha sido un importante aliado estratégico de la iniciativa “Energía +Mujer”.

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

▼ Constanza Levicán, CEO Suncast  
Revista Electricidad - N° 262 - Enero 2022  
<https://www.revistaeci.cl/>

**Centrales de energía variables: “Chile va a seguir la senda de los mercados más modernos”**

La fundadora y CEO de Suncast convive en con ELECTRICIDAD acerca de los avances que han logrado en materia de investigación, desarrollo e innovación en energía solar, por lo que plantea la necesidad de profundizar el financiamiento de este tipo de proyectos dentro del país.

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

En que plantea más de una oportunidad para el desarrollo tecnológico con innovaciones local.

El desarrollo de Chile en su evolución de lo que fue 2021 en investigación y desarrollo en energía solar? A nivel nacional, y de parte del Estado, se venía una propuesta clara en el desarrollo de Investigación y Desarrollo para las energías renovables.

Por una parte, en Chile estamos viviendo el caso del financiamiento a los centros de investigación innovadores, del Programa de Atención de Centros de Investigación liderado por Corfo. En consecuencia, al caso del Centro de Investigación de Sistemas de Transmisión, y otros casos institucionales que están evaluando su cierre.

Por otra parte, también Corfo entregará un financiamiento de 50 millones de dólares a seis iniciativas para desarrollar hidrógeno verde que iniciarán su funcionamiento a más tardar a 2025 en Chile, adaptado a empresas como First Green Power, Engie y Antelaganga Mining Energy Renewable.

Por lo tanto, en Chile se están viendo un “gap” para alcanzar una equidad y niveles de desarrollo que tenga proyección de innovación tecnológica en los próximos años. En ese aspecto, las startups tecnológicas son las únicas entidades que tienen la capacidad y la capacidad de apoyar a las empresas a lograr una innovación rápida y eficaz de nuevas tecnologías en la industria, pero no hay un foco explícito en regular startups de energía para que desarrollen los productos y servicios necesarios para el hidrógeno verde.

¿Cuáles son los principales avances que presentaron en Suncast con Investigación Antelag? Es el Servicio Predicción de Energía Eléctrica. Abrimos una nueva línea de negocio hacia el mercado de la energía eléctrica, porque buscamos innovación tecnológica para las energías renovables, por lo tanto, siempre hemos hecho los análisis hacia la energía eléctrica y pensar el servicio completo. Al partir de la experiencia que nos dio el área de desarrollo de Investigación Antelag para la energía solar, a partir de nuestros servicios de Predicción

Las entrevistas a destacadas referentes del sector, o la comunicación sobre los nombramientos de mujeres a niveles gerenciales cuando ellos se dan, 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 diversidad y la inclusión”.

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

Como una clara muestra de este enfoque, se ilustra la entrevista a **Constanza Levicán, fundadora y CEO de Suncast**, una startup chilena que inicio sus actividades el año 2017 y que aplica inteligencia artificial a las energías renovables.

Constanza, joven Ingeniera Civil Industrial, obtuvo el **Premio Mujer Innovadora**, y su empresa, el **Premio Nacional de Innovación en el Sector Energía**, ambos otorgados por la edición **Avonni 2021**, formó parte del módulo “Empresas de Mujeres en el Sector Energía y Sostenibilidad” en la 2da Feria Laboral “Energía +Mujer” (2020), y es un claro ejemplo del aporte que las mujeres realizan al sector energético.



## GENERADORAS DE CHILE A.G.

### “Liderando la transición energética desde los territorios”

Como una forma de visibilizar y poner a disposición buenas prácticas desarrolladas de manera conjunta por comunidades, empresas asociadas y actores relevantes del territorio es que Generadoras de Chile realiza desde el año 2018 el **Concurso “Buenas prácticas para un futuro eléctrico más sostenible”**.

Dentro de las iniciativas destacadas año a año, y de manera transversal e independiente a la problemática o desafío abordado, aparece el liderazgo femenino y su capacidad de articular a distintos actores del territorio para desarrollar iniciativas y buenas prácticas.

Una de estas mujeres es **Teresa Nilo**, dirigente histórica de la costa de **Freireina**, fundadora del Sindicato de Algueros de Los Burros Sur y actual presidenta del Sindicato de pescadores de Caleta La Reina, quien hace más de 30 años es lideresa de su comunidad. En el año 2014, a partir de la instalación de varios proyectos eólicos en la zona, se inició un trabajo asociativo que permitió, con el apoyo de Latin America Power, EDF y otros actores, concretar una serie de proyectos entre los que destacan la instalación de sistemas de generación de energía solar y entrega de agua potable -mientras se construía una planta desalinizadora de agua- para una comunidad que carecía de estos servicios básicos. Asimismo, con una visión de futuro, Teresa promovió una serie de iniciativas de diversificación productiva para quienes tradicionalmente habían sido recolectores de algas, siendo hoy poseedores de un área de manejo y explotación de recursos bentónicos, con la que junto a su comunidad sueña de forma sustentable.

Otra mujer que se destaca por su trabajo en torno al rescate de un oficio ancestral y tradicionalmente realizado por hombres es **Javiera Ramírez**, quien como parte de la Cooperativa Apícola COASBA, de la **comuna de Santa Bárbara**, y con el apoyo de la empresa Colbún (que ha abierto sus predios de reforestación de especies nativas para que pequeños apicultores puedan instalar sus colmenas para la producción de miel), continúa con una tradición familiar pero con una mirada de negocio sustentable, agregando valor a este producto, con un sello natural y de respeto y protección de las abejas. A

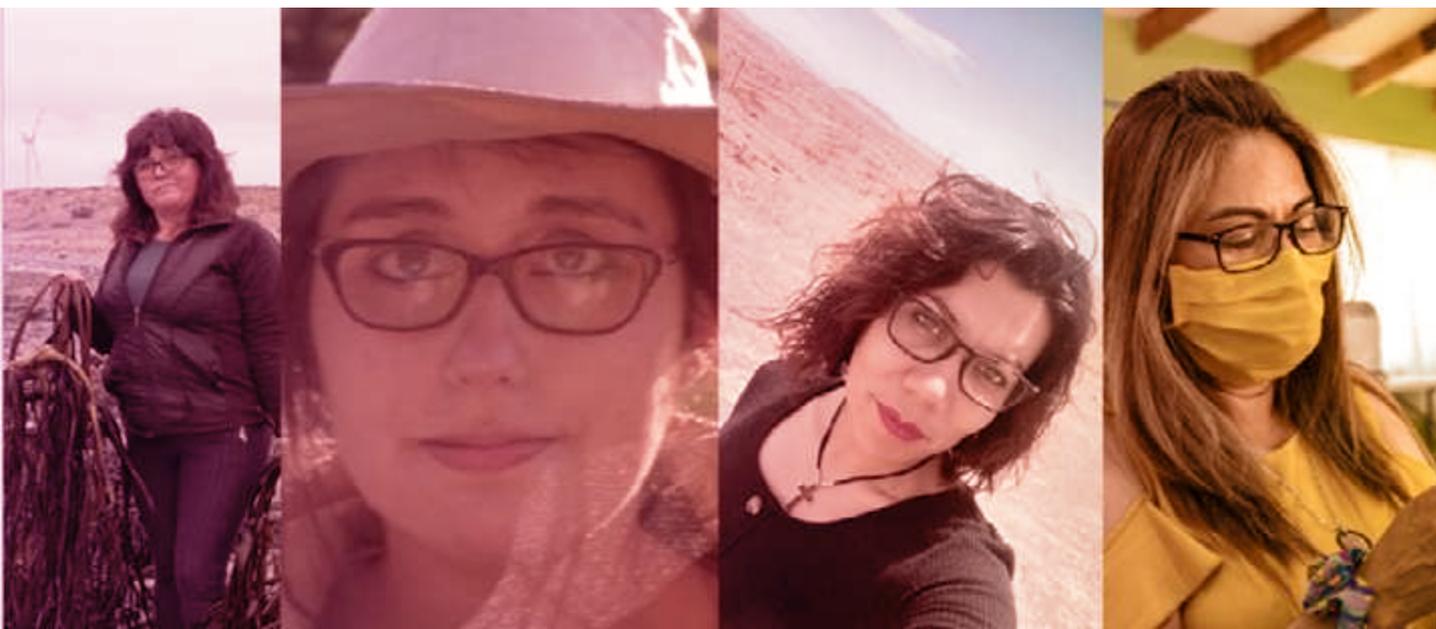
su vez, los terrenos aludidos se transformaron en un laboratorio científico al desarrollar estudios de la potencialidad de producción apícola y de atributos diferenciadores de la miel. Además de contribuir a la generación de servicios ecosistémicos y a la biodiversidad.

La **comuna de María Elena** se ha transformado en un polo de desarrollo para la industria de la generación. Por ello, la empresa Cerro Dominador, en alianza con otras empresas presentes en la comuna, impulsaron un programa para fortalecer a proveedores locales. Dentro de los participantes, destaca el proyecto de **María José Jaramillo**, pampina de nacimiento, quien creó la empresa Wide. Esta empresa busca revertir los grandes problemas de conectividad que viven los habitantes de María Elena y de esa manera contar con un servicio de conexión a internet estable.

Por último, no podemos olvidar el rol de tantas mujeres durante la pandemia. Este es el caso de **Gloria López**, quien a través de distintas instancias trabaja por el bienestar de su comunidad y de la población de Coya, de la **comuna de Machalí**. Entre las iniciativas que impulsó se encuentra la confección de mascarillas al comienzo de la pandemia, junto con un grupo de mujeres del taller de costura de Villa Cipreses, quienes se organizaron y con el apoyo de la empresa Pacific Hydro, crearon más de mil mascarillas que fueron distribuidas entre la población del sector a través de las juntas de vecinos en un momento donde este elemento escaseaba y era de primera necesidad.

**Ya sea en el norte o sur de nuestro país, podemos constatar el liderazgo femenino.**

Muchas mujeres con su actuar cambian la calidad de vida de sus comunidades. Chile está lleno de Teresas, Javieras, Marías José o Glorias, que con los recursos que poseen, generan iniciativas junto a sus comunidades y al asociarse con otros amplifican su impacto. Su trabajo cambia realidades y se convierten en heroínas en sus territorios.





## SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES (SEC)

### “Alianzas Estratégicas: Juntos Somos Más”

El año 2021 la SEC firmó una alianza estratégica con World Energy Council Chile (WEC Chile) para fortalecer la colaboración con el sector energético. En la ocasión, el **Superintendente, Luis Ávila**, afirmó: "este convenio nos permitirá realizar acciones en conjunto con múltiples actores públicos, privados y la academia del sector energético. Como SEC estamos firmemente comprometidos en trabajar por la seguridad y la calidad en el sector energético y junto a ello, continuar aportando al objetivo de alcanzar un desarrollo energético sustentable".

En este sentido, WEC Chile se conecta con esos esfuerzos, siendo un canal para poder aportar en las decisiones que se vayan implementando. Es así, que la **Directora Ejecutiva de WEC Chile, María Trinidad Castro**, señaló: “Esta alianza viene a confirmar la total sintonía que existe entre ambas organizaciones en el sentido de humanizar la transición energética y tender puentes que conecten cada vez más a las personas con el sector energético, que es el propósito del Consejo Mundial de la Energía”.



WEC Chile es una plataforma que reúne a diversas organizaciones, empresas e instituciones del ámbito público, privado y académico en una mesa de trabajo donde se abordan las temáticas más importantes del rubro energético del país, fortaleciendo la sustentabilidad, la innovación y también la equidad de género, donde destaca la iniciativa de liderazgo femenino **“Women in Energy”** que **seleccionó como participante a una funcionaria de la SEC.**

**Fernanda Garrido**, ingeniera civil electricista, fiscalizadora de la Dirección Regional de Puerto Montt, fue elegida entre más de 100 postulantes para integrar el **Programa “Women in Energy Chile” en su tercera versión.** Con gran sorpresa, la fiscalizadora de la SEC los Lagos, recibió la noticia donde le informaban que había sido seleccionada para ser parte del Programa Women in Energy Chile, señalando: *“Recién estoy asimilando lo importante de mi logro, lo que significa para la SEC que haya sido seleccionada. Sé que es una tremenda responsabilidad estar en el Programa”.*



## 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 las áreas técnicas relacionadas con el negocio de la energía, **a nivel operacional**, el año 2021 el Ministerio de Energía continuó incorporando en diversas Licitaciones Públicas 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. Adicionalmente se han incorporado algunos criterios de calidad, por ejemplo, si los proveedores de Mercado Público poseen el “Sello Empresa Mujer” y/o si acreditan contar con Políticas de Inclusión. El objetivo es estimular en la cadena de proveedores





el avance progresivo en materias de diversidad e inclusión, conforme las exigencias nacionales e internacionales en esta perspectiva y el alto compromiso de esta institución con este desafío colectivo.

Por otra parte, **a nivel estratégico-estructural**, y con especial interés en incidir en el desarrollo de los subsectores de la energía con perspectiva de género y colaborar con el ODS 5 - 2030 sobre "Igualdad de Género", durante 2021 el Ministerio de Energía sentó las bases de Políticas Públicas Energéticas que apuntan al desarrollo de un sector energético cada vez más inclusivo y diverso.

Se actualizó la **Política Energética Nacional (PEN)**, que entre sus metas considera implementar estrategias de transiciones energéticas justas y sustentables en diversos territorios, con programas específicos para mujeres. En materia de participación efectiva, se tiene como objetivo que al 2030 el 100% de las políticas, normas, planes, programas e instrumentos cuenten con procesos convocados con equidad de género y multiactor. Adicionalmente, se postula Paridad de Género en Cargos Directivos y Remuneraciones tanto en organismos públicos como privados al año 2040.

Asimismo, bajo el marco de la Política Energética Nacional, durante 2021 se actualizaron y presentaron las **Estrategias de Transición Justa, de Electromovilidad y de Hidrógeno Verde**, las cuales consideran medidas público-privadas para afrontar el cambio climático y generar gobernanza inclusiva con enfoque intercultural y de género, además de acciones de capacitación y empleabilidad para mujeres.

Cabe destacar el alto compromiso de las miles de personas y actores del sector energético, quienes durante el proceso de construcción de estos instrumentos pusieron especial énfasis en adicionar elementos que promovieran la diversidad y la inclusión, apuntando no sólo a lograr un mayor nivel de competitividad y sostenibilidad a esta industria, sino que agregándole valor a partir de la incorporación de todos los talentos de nuestro país.

Finalmente, debemos agradecer al apoyo permanente de la industria en su conjunto en esta perspectiva, quienes iniciaron este camino hace varios años con la **firma de un “Manifiesto”** donde comprometieron sus esfuerzos para lograr una mayor y mejor inserción de la mujer al sector energético. Los avances a la fecha han sido elocuentes y, de aquello, este Anuario recoge una muestra concreta.

## C A P Í T U L O 3

# EL COMPROMISO MINISTERIAL CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

## I. ACCIONES MINISTERIALES EN EL 4<sup>TO</sup> 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 este apartado se presenta un resumen de las **principales acciones ejecutadas en 2021** 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<sup>er</sup> EJE. EMPODERAMIENTO. “MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES”

Entre 2018-2022, el Ministerio de Energía ha fomentado la amplia participación de mujeres en el diseño e implementación de diversas Políticas Sectoriales, así como instancias colegiadas a lo largo del país.

### FORMULACIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES

#### ► Política Energética Nacional (PEN)

La **Política Nacional Energética** o también conocida como PEN, por sus siglas) 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.

Luego de su formulación, que contó con una **significativa participación de mujeres (superior al tercio)**, a fines de 2021 se lanzó la Consulta Pública de su Anteproyecto<sup>1</sup>, el que contiene una serie de medidas para minimizar y erradicar las brechas y barreras de género en el corto, mediano y largo plazo. Entre las más relevantes, figuran las siguientes:

**Meta 31.** Paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones en organismos públicos y privados del sector energía (2040)

1. Política Energética Nacional (PEN).  
<https://www.energia.gob.cl/energia2050>



**Meta 35.** Se han capacitado 18.000 personas, y certificado al menos a 9.000, desde 2022, para satisfacer las necesidades de profesionales/técnicos/operarios con competencias en los subsectores de electricidad, combustibles, energías renovables, y en las nuevas tendencias tecnológicas demandadas por la industria, con participación de al menos 30% de mujeres (2030)

**Meta 38.** Se están implementando estrategias que acompañen todas las transiciones energéticas (relacionadas al retiro del carbón, al mercado de la leña y a electromovilidad, entre otras) de manera justa y sustentable en los territorios involucrados. Todos los procesos de transición energética deberán impulsar programas específicos para mujeres fomentando su reinserción en el mercado laboral (2030)

### ► Estrategia de Transición Justa (Cambio Climático)

En 2021 el Ministerio de Energía continuó participando y contribuyendo a la **Mesa Nacional de Género y Cambio Climático**, instancia liderada por el **Ministerio de Medio Ambiente**.

En esa perspectiva, la **División Ambiental y Cambio Climático** realizó en abril de 2021 una presentación ante la Mesa Nacional sobre la vinculación de “Género” con las temáticas de “Energía y Cambio Climático” que fue relatada por los profesionales **Carolina Gómez Agurto y Francisco Dall’Orso León**.

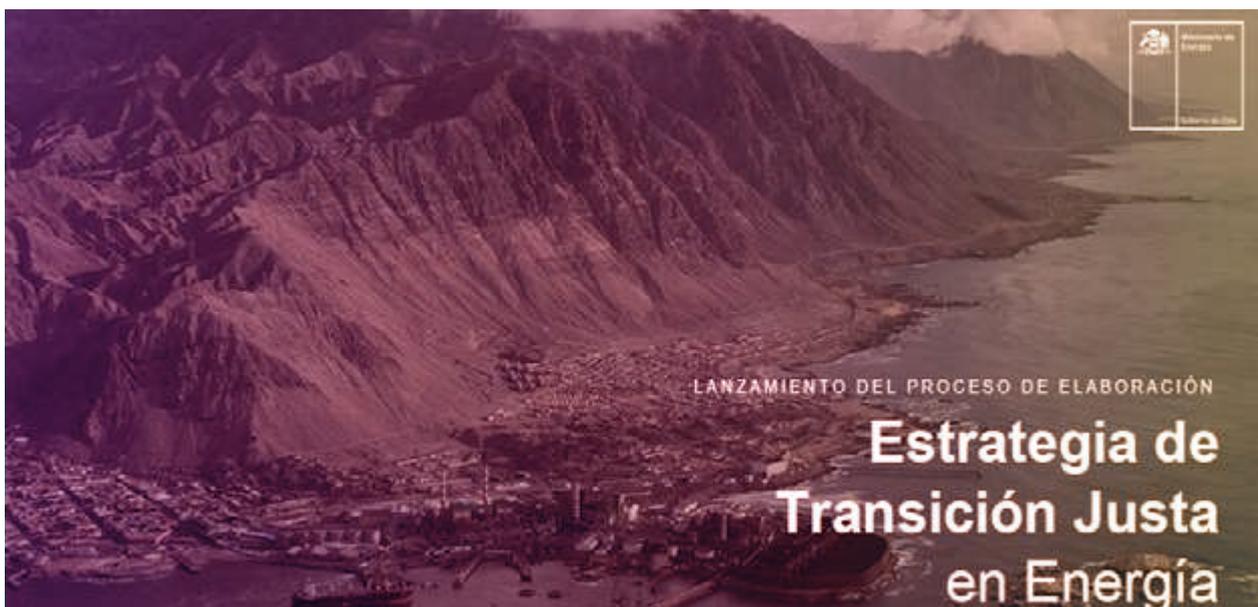




Por otra parte, en el Taller Nacional efectuado en mayo de 2021 sometimos la **“Estrategia de Transición Justa en Energía”** al instrumento elaborado por el Ministerio de Medio Ambiente denominado **“Lista de Chequeo”**, cuyo objetivo es integrar el enfoque de género en los instrumentos de gestión del cambio climático.

Cabe destacar que el proceso de construcción de esta Estrategia contó con una **participación de un 41% de mujeres, y la Mesa de Trabajo que definió sus contenidos contó con un 48% de presencia femenina.**

Finalmente, el Ministerio de Energía tuvo una activa participación en el **Encuentro Regional “Cambio Climático e Igualdad de Género”** llevado a cabo en septiembre de 2021, donde compartimos con países de América Latina y del Caribe la experiencia del sector energético en esos ámbitos.



### ► Estrategia Nacional de Electromovilidad (EMV)

Durante 2021 la actualización de esta Estrategia consideró la temática de género específicamente en el Pilar “Hacia el Desarrollo Sostenible”.

Al alero de la iniciativa “Energía +Mujer” se promoverá la participación de más mujeres con el fin de visibilizarlas en el sector de la movilidad eléctrica e incentivar en los gremios e instituciones relacionadas a tomar acciones concretas respecto a la igualdad de género en esta emergente industria. Adicionalmente, se potenciarán acciones conjuntas con las instituciones que forman parte del Acuerdo Público-Privado de Electromovilidad.

Poniendo en marcha este objetivo, en 2021 se difundió el video **“Mujeres en Electromovilidad”**, en el que se ponen en valor distintas experiencias de mujeres en el sector y su importante rol<sup>2</sup>.

2. Video “Mujeres en Electromovilidad” (4 min. 03 seg.) <https://www.youtube.com/watch?v=6Z3TD5iQdtg>



### ► Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde (HV)

El hidrógeno, el átomo compuesto por solo un protón y un electrón, es la sustancia más abundante del universo. También es el elemento más ligero y el más simple de la tabla periódica. Recientemente, se le ha prestado mucha atención por su rol potencial en la lucha contra el cambio climático.

En 2021 el Ministerio de Energía lanzó la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde, resultado del trabajo colaborativo de la industria, la academia, la sociedad civil y el sector público.

Este instrumento no sólo forma una pieza esencial de nuestro plan de carbono neutralidad y de nuestro compromiso de desarrollarnos de manera sostenible, sino que es una herramienta útil para sumar todos los talentos a esta emergente industria.

Por lo anterior es que, de los seis Pilares que la sustentan (refrendados por un cuerpo colegiado mixto en todos sus niveles: consejeros/as, embajadores/as, equipo técnico), el primero de ellos, denominado “Política Orientada a la Misión”, recoge la ambición de avanzar en una industria del hidrógeno verde que promueve un **crecimiento limpio, inteligente e inclusivo**.

La bajada práctica de este principio se refleja en el apartado “Formación de Capacidades e Innovación”, donde se amplían las perspectivas de empleo de calidad, y en el apartado “Desarrollo Social y Territorial”, donde se fomenta la participación temprana y continua en el desarrollo de proyectos. Ambos consideran enfoque de género y de derechos humanos.

**Una estrategia a largo plazo con participación y amplitud**

**Advising council**

Ricardo Lagos  
Former President of Chile

Jeanette Wolfendorff  
Former Minister

Vivianne Blaziot  
Former Head of Energy Regulator

Klaus Schmitz Heibel  
Former Chief Economist of the OECD

Marcelo Mena  
Former Minister of the Environment

Gonzalo Muñoz  
OECD High Level Climate Champion

**Green hydrogen ambassadors**

**El transversal grupo de embajadores del HIDROGENO VERDE**

**1. Minería**

**2. Transportes**

**3. Petróleo y gas**

**4. Exportación**

**5. Fabricación y producción**

**6. Financiamiento e inversión**

**7. Desarrollo económico y pymes**

**8. Valor local y comunidades**

**9. Capital humano**

En 2021 se puso en marcha esta hoja de ruta a partir de diversas actividades:

- Se dictó un **Curso Avanzado de Hidrógeno Verde**, en conjunto con CORFO, para capacitar a diferentes servicios públicos a partir de un **equipo integrado sólo por mujeres**. De parte del Ministerio de Energía oficiaron como relatoras la Jefa de la Unidad de Hidrocarburos, **María de los Ángeles Valenzuela**, y **Verónica Puga**, profesional de la Unidad de Nuevos Energéticos.

- Adicionalmente, María de los Ángeles fue seleccionada como mentora en el **“Women in Green Hydrogen”**, red internacional de mujeres que trabajan en Hidrógeno Verde con la misión de aumentar la visibilidad y amplificar las voces de las mujeres que se insertan en esta área (ver *“Agenda Internacional”* - Alemania).
- Otra de las actividades concretas fue la invitación a las y los jóvenes técnicos y profesionales del futuro, **estudiantes de segundo medio del Liceo Bicentenario Luis Alberto Barrera de Punta Arenas**, en el marco del **“Día Internacional del Hidrógeno”**, a un Taller Formativo con los alcances del desarrollo del mercado del hidrógeno verde en Chile. Cabe consignar que en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena se vislumbra un potencial impacto positivo de esta emergente industria y, además, para el planeta en el contexto de la lucha para mitigar los efectos del cambio climático.
- La comunidad educativa conoció los avances del **primer proyecto en Chile de hidrógeno (“Haru Oni”)** que se construye en esa región para desarrollar este “combustible del futuro” y otros derivados. La actividad fue liderada por los Seremis de Energía, Víctor Fernández, y de Medio Ambiente, Carlos Olave, y el Encargado de Gestión Ambiental de la empresa HIF (Highly Innovative Fuels), Juan Trenkle.



## ► Planificación Energética de Largo Plazo (PELP)

La Planificación Energética de Largo Plazo (o también conocida como PELP, por sus siglas), es un proceso establecido por la Ley General de Servicios Eléctricos. Tiene por objetivo proyectar la demanda y oferta energética del país para distintos escenarios futuros, en un horizonte de al menos 30 años, de forma que sean considerados en el proceso de planificación de los sistemas de transmisión eléctrica.

El proceso de actualización quinquenal 2021 consideró una alta participación ciudadana, alcanzando a un público de más de **700 personas a lo largo del país**, donde se promovió y contó con un **28% de mujeres**, quienes aportaron en los diversos espacios de debate.

Actualmente el Informe Preliminar se encuentra publicado y en proceso de recepción de comentarios, y de manera paralela se está iniciando un proceso participativo para definir Polos de Desarrollo, el cual contará con Evaluación Ambiental Estratégica.



## ► Promoviendo Modelos de Gestión Inclusivos en Industrias Masculinizadas

Durante 2021 continuamos trabajando en alianza con la **Red de Equidad de Género (RED EG)**, quienes han apoyado la iniciativa “Energía +Mujer” desde sus inicios.

Con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en otras industrias masculinizadas, el Ministerio de Energía participó de dos actividades: formó

parte del Consejo Consultivo del Proyecto D&I Minería, el que tiene por objetivo configurar un Plan de Acción de largo aliento para esa industria el que considera impulsar diversas acciones de diversidad e inclusión; y del evento “Energía y Construcción”, promoviendo las buenas prácticas y presentando la hoja de ruta de ambos sectores para convocar a más talento femenino a formar parte de estos rubros.

## PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO

El Ministerio de Energía durante 2021 continuó promoviendo la incorporación de más mujeres en las diferentes instancias participativas implementadas por la **División de Participación y Relacionamento Comunitario**. Dentro de estas actividades se encuentran talleres, procesos de diálogo, comisión indígena, consejos de la sociedad civil, entre otras. También se ha puesto foco en la detección de las barreras que se deben gestionar 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/territorial.

También en 2021 se llevó a cabo el proceso de renovación tanto del **Consejo Nacional de la Sociedad (COSOC)** del Ministerio de Energía para el periodo 2021-2023, como de los **Consejos Regionales de la Sociedad Civil de Valparaíso, La Araucanía, Los Ríos y Magallanes**. En todos ellos, durante el proceso de convocatoria, se incluyó nuevamente una cláusula de paridad

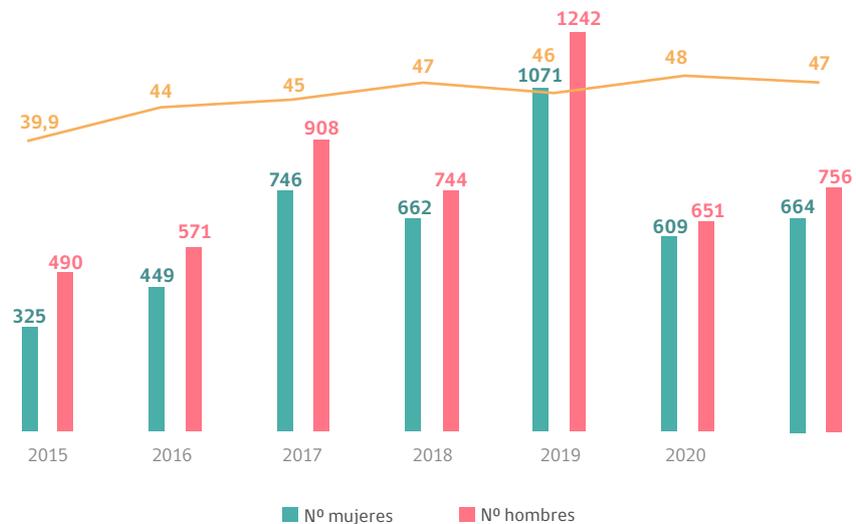


de género para la integración de los representantes. De esta forma, a nivel global, los COSOC quedaron integrados por 54 mujeres y 56 hombres, es decir, una **participación femenina del 49%**.

Finalmente, también se ha promovido el uso del lenguaje neutro e inclusivo en la invitación y desarrollo de las actividades, y otras medidas instrumentales para fomentar la presencia de más mujeres en este despliegue (flexibilización de horarios en talleres, etc.)

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 **47% en 2021**.

#### CANTIDAD ASISTENTES Y PORCENTAJE ASISTENTES MUJERES PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO 2015-2021



**FUENTE:** elaboración propia (Ministerio de Energía, 2021).

A lo anterior se suma para el año 2021 un universo de 41.590 personas asistentes a las actividades de **Educación y Difusión**, que incluye el despliegue de talleres de formación ciudadana principalmente virtuales, y ferias y stands que pudieron realizarse en lugares donde se levantaron las restricciones sanitarias, donde el **promedio de asistencia fue de un 66% de mujeres**. El registro desagregado de asistentes continuará en 2022, a fin de promover cada vez más niveles de cobertura e inclusión.

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

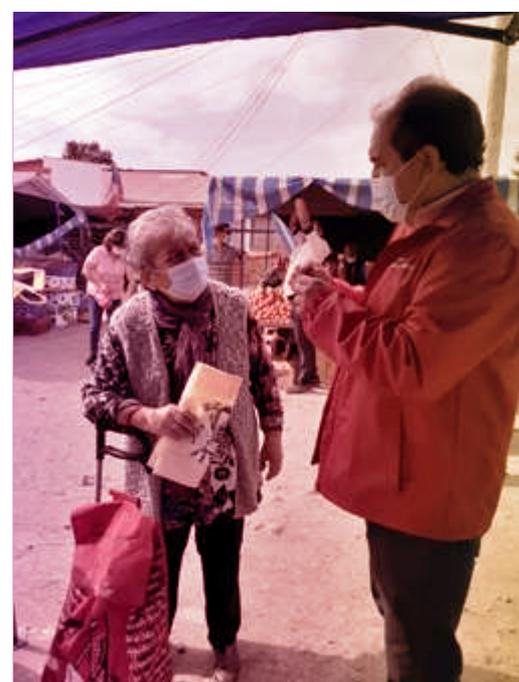
La Mesa Pública-Privada “Energía +Mujer” considera la implementación de un Plan de Acción que tiene 10 Ejes de trabajo, y es bajo ese instrumento de gestión que las autoridades regionales del Ministerio de Energía, desde las **Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI)**, han colaborado con diversas actividades en sus regiones contribuyendo a 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 provee la energía a ellas, sus familias y/o entorno.

A continuación, se presenta un resumen de las **principales actividades 2021 desplegadas por las SEREMI de Energía** en las regiones del país.

### ► Arica-Parinacota

La **SEREMI de Energía de Arica-Parinacota** continuó su trabajo para estimular buenas prácticas y proveer de capacitaciones en eficiencia energética a las emprendedoras que forman parte de PRODEMU a través del *Programa “Con Buena Energía”*. Además, el equipo se desplegó masificando la oferta sectorial entre mujeres de toda la región (Juntas de Vecinos, Ferias, Comercio, etc.).



## ► Tarapacá

En 2021 la **SEREMI de Energía de Tarapacá** se vinculó con diversos actores e iniciativas regionales (INACAP, Parque Fotovoltaico Sonnedix Atacama Solar, City Tour Scooters Eléctricos), llegando a cientos de jóvenes mujeres interesadas en conocer y participar del desarrollo energético de su región.

**SEMINARIO  
MUJERES DE  
ENERGÍA EN EQUIDAD**

**25 nov**  
**AUDITORIO  
10 HRS**

**ROWENA MORENO**  
Gerente de Proyectos Estratégicos  
Club Innovación y Jefa de Proyectos  
Mission Cavendish

**MARÍA JOSÉ INESTROSA**  
Licenciada en Física y Doctora en  
Ciencias del Departamento de  
Materiales Avanzados de la Comisión  
Nacional de Energía Nuclear (CCHEN)

**DANIELA OLIVARES**  
Asesora Área Eficiencia Energética  
INACAP

Organizan:   

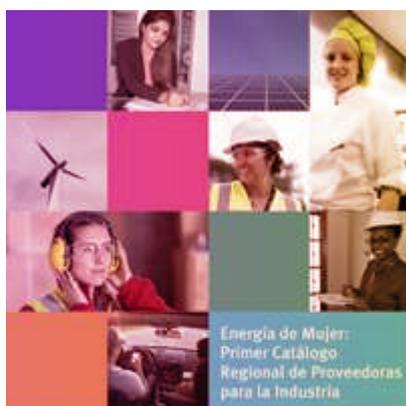


► Antofagasta

La **SEREMI de Energía de Antofagasta**, además de seguir fomentando la contratación femenina, pasó a formar parte del “Primer Hub de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión” (HUB EGD), organizado por REDEG y apoyado por ACERA A.G., ACCIONA Energía, Cerro Dominador y X-Elio.



Con foco en sumar más talento femenino a la industria energética regional y a su cadena de valor, en 2021 se publicó “Energía de Mujer: 1er Catálogo Regional de Proveedoras para la Industria” junto al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, PRODEMU y Norte Energía, y apoyamos la realización de acciones que suman a ese objetivo (Programa de Mentoring, Campañas Comunicacionales).



## ► Atacama

La **SEREMI de Energía de Atacama** siguió promoviendo el empleo femenino en los proyectos energéticos regionales junto con empresas como LAP, Gasco, Celtic Solar Group, Kas Ingeniería y AELA. En este sentido, por primera vez cinco jóvenes mujeres estudiantes de la Universidad de Atacama cubrirán áreas técnico-profesionales en un proyecto energético (Parque Eólico Sarco, AELA).

Además, el análisis de las brechas y barreras que se deben seguir resolviendo para cumplir con ese propósito fue tratado en el evento “Mujer y energía: liderazgos para el desarrollo”, organizado por Diario Atacama, Soy Copiapó, y presentado por ISA Interchile en el espacio Visión Regional Atacama.





**VIÓN REGIONAL**  
Atacama

**MIÉRCOLES**  
**11 DE AGOSTO**  
**11:00 HORAS**

**Kim-Fa Bondi**  
Secretaría de Energía de  
Región de Atacama



**M. Trinidad Castro Crichton**  
Directora Ejecutiva World  
Energy Council - WEC Chile



**María Eliana Abraham**  
Coordinadora Cambio Equidad,  
Diversidad e Inclusión  
de ISA INTERCHILE



Moderadora  
**Libertad Hernández**  
Periodista



Invita: 

Organizan:  

► **Coquimbo**

La **SEREMI de Energía de Coquimbo**, entre otras acciones, se desplegó en la región con el Programa “Ponle Energía a tu Pyme” mediante el cual se benefició y reconoció a diversas emprendedoras, como doña **María Isabel Sch-nettler**, dueña del Centro Gastronómico y Turístico Stommenl, de Ovalle; se reunió con el Programa “Mujeres Jefas de Hogar” (PRODEMU) para compartir información sobre el buen uso de la energía; y se logró una amplia participación de mujeres en el diseño de proyectos de electrificación rural.



### ► Valparaíso

La **SEREMI de Energía de Valparaíso**, abordando las múltiples dimensiones de la energía y su impacto en las mujeres, realizó diversas actividades en temas como el buen uso de la energía para las usuarias de la "Red para la Autonomía de la Mujer" (PRODEMU), además de otorgar asistencia técnica a Comités de Agua Potable Rural y asegurar la provisión de energía a personas electrodependientes mediante el abastecimiento energético renovable.



Otro foco estuvo puesto en la educación energética en el ámbito escolar. En 2021 se realizó una amplia entrega de material educativo incentivando que más mujeres conozcan y se sumen a los desafíos energéticos de la región, y es en esa perspectiva que se puso en valor el "Parque de la Ciencia", en Santo Domingo, que cuenta con paneles solares para su abastecimiento y donde se promueve que más niñas y adolescentes se interesen e involucren en las áreas de tecnología y ciencia.



### ► O'Higgins

La **SEREMI de Energía de O'Higgins**, en el marco del Programa "Leña Más Seca", continuó entregando el "Sello Calidad de Leña", iniciativa que forma parte de la Estrategia de Transición Energética Residencial, que apunta a resolver gradualmente el problema que genera la contaminación que se produce cuando se usa leña húmeda en la calefacción de los hogares.

En 2021 fueron muchas las mujeres emprendedoras de esa región que se adjudicaron esa distinción, como doña **Leonor Encina**, de Machalí, con más de 20 años de experiencia en el rubro de la leña; así como también microempresarias que se beneficiaron del Programa "Ponle Energía a Tu Pyme" adoptando tecnologías renovables para apoyar sus proyectos, como doña **Gelines Grandón**, dueña del Hostal "Capullos de Luna", de Colchagua.



► **Maule**

Una de las áreas relevantes de intervención de la **SEREMI de Energía de Maule** durante 2021 fue el mundo rural, donde las usuarias de INDAP y de otros programas públicos fueron beneficiadas con materiales asociados al uso de la energía y, además, en el marco del Programa "Ruta de la Luz" se prestó apoyo técnico al desarrollo de Proyectos de Electrificación Rural, como el de Yervas Buenas, donde cerca de 150 hogares, como el de doña **Tamara Gutiérrez**, vieron mejorado su suministro eléctrico.



### ► Biobío

La **SEREMI de Energía de Biobío** puso en valor los beneficios de la tarifa rebajada que se anunció en 2021 y que se aplicó en nueve comunas de la región a través del Programa "Recambia tu Calor", que permite importantes ahorros familiares en el gasto de calefacción y, de paso, apoyar en el combate de la contaminación local. En el marco de este beneficio la familia de doña Paola y Diego, de San Pedro de la Paz, cambió la leña por equipos a gas accediendo a cerca de un 20% a un 30% de descuento por concepto de calefacción.

Entre otras tantas iniciativas realizadas con foco en género en la región, a partir del *Programa "Techos Solares Públicos"* destaca la inauguración del sistema solar fotovoltaico del Liceo Polivalente de Negrete. Este proyecto no sólo les permitirá disminuir su consumo y contar con energía limpia, sino que aportará en el proceso de formación académica teórica-práctica para que, progresivamente, sus alumnas y alumnos ingresen al rubro energético.



► **Ñuble**

Durante 2021 la **SEREMI de Energía Ñuble** puso foco en la comunicación estratégica: promoviendo las oportunidades del sector energético para las mujeres, movilizandolos esfuerzos para apoyar su inserción en esta industria, y de paso, aportando en romper estereotipos de género.

De esta forma, se destacó en los medios regionales el innovador emprendimiento de doña **Purísima del Campo Padilla**, llamado “Campos de Ñuble”, de Quinchamalí, dedicado a la crianza de emú (ave), la comercialización de sus derivados y el agroturismo, el cual desde 2021 cuenta con paneles solares.

Además, en una inédita alianza con el Poder Judicial, y con la presencia de la **Magistrada Claudia Montero**, Juez del Tribunal de Juicio Oral en lo Penal de Chillán, se realizó un Webinar (transmitido por facebook live @energianuble) que convocó a más de 60 asistentes de la región, donde se trataron los desafíos de la inserción de la mujer en el mundo laboral y de la sostenibilidad ambiental, y cómo ambos se han abordado desde la judicatura.

**WEBINAR**  
**Mujer,**  
sé la energía  
que deseas atraer.

**energía mujer**

zoom  
ID reunión: 812 0739 8517  
Cód. acceso: 156112

MIÉRCOLES 10 NOV 16:00

**Invita:** Manuel Cofre Suárez, Secretario Regional Ministerial de Energía, Región de Ñuble

**Expositores:** Marcela Zulantay Alfaro, Coordinadora Nacional Programa "Energía + Mujer", Ministerio de Energía; Mónica García Herrera, Profesional, División Energías Sostenibles, Ministerio de Energía; Claudia Montero Cispedes, Juez del Tribunal de Juicio Oral en lo Penal de Chillán, Sala IV, Corte Suprema

**Modera:** Juana Carolina Arce Campos, Excoordinadora de Género, SEREMI de Energía, Ñuble

Ministerio de Energía, Región de Ñuble, SEREMI de Energía, Ñuble, Igualdad de Género y Discriminación

## Entregan reconocimiento a dueña de criadero de Emu

**EN QUINCHAMALÍ. Por proyecto fotovoltaico.**

En Quinchamalí, comuna de Chillán el señor Manuel Cofre visitó a la señora Purísima del Campo Padilla, emprendedora de Quinchamalí que posee un negocio familiar dedicado a la crianza del Emu y la comercialización de productos derivados, como la carne, paté, cremas, jabones y aceites.

Además posee una granja con animales y otro tipo de aves que en tiempos normales eran visitados por turistas y delegaciones escolares. La señora Purísima es beneficiaria del programa "Por la Energía a tu Pyme" gracias al cual pudo instalar paneles fotovoltaicos con una capacidad

total instalada de 2,24 kW lo que le permitirá bajar sus consumos de energía.

El señor Cofre le entregó un reconocimiento de parte del Ministerio de Energía y destacó

"que con este programa se contribuye fuertemente en el desarrollo del negocio de doña Purísima y de paso la utilización de energías renovables".

En tanto, la señora Purísima

explicó que los paneles han permitido ahorrar en consumo energético. "Con mi criadero y proceso los Emu, tengo que guardar grasa y carne. Por lo tanto, debo tener congeladores con lo que se gasta mucha corriente, a parte del riego y todo lo que se hace en el campo. Por eso los paneles han sido importantes".

El Programa Por la Energía a Tu Pyme, tiene por objeto ayudar a las pequeñas y medianas empresas en el actual contexto de pandemia, para que puedan reducir sus costos de energía e implementar medidas de eficiencia energética. Asimismo, impulsa a las pequeñas y medianas empresas del sector energía para que continúen desarrollando proyectos. **Est**

RECONOCIMIENTO A EMPRENDEDORA.

### ► Araucanía

La **SEREMI de Energía Araucanía** continuó fortaleciendo las actividades asociativas, prestando asistencia técnica y otorgando tecnologías limpias a organizaciones de base a escala local a través del *Programa "Fondo de Acceso a la Energía"*. Una de las iniciativas destacadas fue la instalación de paneles solares en la Sede Social de Isla Catrileo II, en Los Sauces, cuyas acciones benefician directamente a las vecinas y vecinos del sector.

En relación a las comunidades indígenas de la región, y a partir del *"Plan Impulso"*, se ejecutaron diversos proyectos de electrificación rural como fue el caso de varias localidades en Toltén, que hoy día cuentan con energía para el desarrollo integral de sus familias, actividades socio-productivas y emprendimientos, muchos de ellos liderados por mujeres que rescatan el arte y la cultura ancestral.



## ► Los Ríos

La **SEREMI de Energía Los Ríos** siguió masificando el uso de tecnologías limpias en las zonas urbanas y rurales, así como fortaleciendo las alianzas para lograr una mayor inserción de mujeres al sector.

Entre las iniciativas 2021 destaca la Gira Técnica para conocer el proyecto de electrificación de Isla Huapi, en Futrono. Asistieron dirigentes de Corral y Valdivia, cuyas localidades no tienen electricidad, y su representante, doña **Adela Arriaza**, señaló que el objetivo es replicarlo. Además, a partir del Programa “Recambio de Alumbrado Público”, se adjudicó el proyecto de instalación de 350 luminarias LED, que otorgará mejor calidad de vida y seguridad a la comunidad de Máfil.



En el ámbito urbano, un buen ejemplo del uso de tecnologías eficientes fue la puesta en valor del moderno equipamiento para calefaccionar -en beneficio de sus niñas y niños- al Jardín Infantil “Renacer del Bosque”, de La Unión, cuya caldera a pellets es manejada por el propio personal parvulario.

Finalmente, se continuó motivando a la comunidad regional para promover las oportunidades laborales que ofrece el sector energético a las mujeres de la región. En este contexto se reeditó la alianza permanente que se tiene con la Universidad Austral de Chile, en Valdivia, a partir de la cual se desarrolló un Conversatorio en el Campus Miraflores, el que contó con la presencia de estudiantes, académicos, representantes de empresas y de la sociedad civil.



## ► Los Lagos

*“La energía tiene rostro de mujer”.*

Durante 2021 la **SEREMI de Energía Los Lagos** promovió la ejecución de programas sectoriales, con foco en llegar a la mayor cantidad de mujeres de la región, lo que permitió poner en valor sus beneficios, y a la vez, destacar su relevante aporte al sector energético, tanto al interior de sus hogares, como a su entorno, y al desarrollo productivo regional.

En este resumen gráfico se aprecia cómo una vecina, adulta mayor de la provincia de Osorno, recibe conocimientos e implementos de eficiencia energética (*Programa Con Buena Energía*); una beneficiaria celebra la inauguración del proyecto de electrificación de Isla Chelín, en Castro, que benefició a más de 90 familias que no contaban con energía (*Programa Ruta de la Luz*); y un grupo de mujeres leñeras de Chonchi, en Chiloé, fueron reconocidas con el “Sello Calidad de Leña” (*Programa Leña Más Seca*).



## ► Aysén

Con el objetivo de promover la adopción masiva de nuevas tecnologías para aprovechar todo el potencial energético de la zona austral, en 2021 la **SEREMI de Energía de Aysén** invitó a participar de todos los programas sectoriales a las mujeres de la región. A modo de ejemplo, la versión 2021 del Programa “Ponle Energía a tu Pyme” se anunció reconociendo a **Karina Marina del Río**, dueña de Lodge “Chiletrout SPA”, de Lago Frío, ganadora 2020, quien implementó paneles solares en su proyecto hotelero.

De once proyectos adjudicados en 2020 e implementados en 2021, seis fueron iniciativas lideradas por mujeres: uno de ellos fue adjudicado a doña **Natalia Castro**, microempresaria turística dueña de “Patagonia Nativa Rural”, y otro a doña **Sandra Cadagán**, dueña de un negocio de provisiones. En todos ellos se destaca el aprovechamiento de los recursos locales, la diversificación productiva, la innovación en el uso de la energía, y la tecnología de punta que adoptaron.



## ► Magallanes y Antártica Chilena

La **SEREMI de Energía de Magallanes y de la Antártica Chilena** siguió fortaleciendo su vinculación con el medio, con foco en la educación, sumando más mujeres a los desafíos energéticos regionales.

Muestra de ello es el reconocimiento a las primeras mujeres Auditoras Energéticas de la región luego de concluir con éxito el Diplomado impartido por la Universidad Católica de Valparaíso (PUCV). La entrega de conocimientos teóricos y prácticos -a escala local- sobre la eficiencia energética como un área clave para el desarrollo de la región han contado con un alto interés de las mujeres.



### ► Región Metropolitana

Dentro de las actividades destacadas 2021, la **SEREMI de Energía Metropolitana** reconoció a las contrapartes mujeres que han fortalecido la gestión energética municipal, creado equipos, e instaurado el tema energético dentro de sus corporaciones edilicias.

El trabajo articulado ha sido clave para avanzar en las metas energéticas que se ha fijado el país, y para lograr aquello, en nombre de todas las mujeres que trabajan en este ámbito, un grupo de 10 mujeres representativas de la zona metropolitana fueron destacadas, y se espera afianzar un trabajo en red.

En materias del desarrollo energético regional se continuó difundiendo masivamente al público femenino las iniciativas sectoriales (Con Buena Energía; Techos Solares Públicos; etc.), como el caso del Programa “Ponle Energía a Tu Pyme”, mediante el cual se benefició a doña Claudia y su familia con la instalación de paneles solares en su hogar.



## 2<sup>do</sup> EJE. EMPRENDIMIENTO. “AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y GENERACIÓN DE VALOR”

Entre 2018–2022 el Ministerio de Energía ha promovido la inserción de más mujeres al sector energético de forma autónoma a partir de un proceso continuo de formación de capacidades técnico–profesionales, la difusión de oportunidades en el mercado laboral (con especial foco en la reactivación postpandemia), y la provisión de energía para estimular sus emprendimientos.

### ► 3ra Feria “Energía +Mujer”

Como cada año, este evento anual fue organizada por **ANESCO Chile A.G.**, la **Agencia de Sostenibilidad Energética** 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 empresas y organizaciones integrantes de la Mesa Público–Privada “Energía +Mujer”.

La inauguración contó con la presencia del **Ministro de Energía, Juan Carlos Jobet**, y la **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, Mónica Zalaquett**, y durante la intensa jornada de dos días se realizaron tres cursos y tres talleres (que contaron con más de 200 participantes), además de charlas y paneles.

El evento convocó a cerca de 2.000 participantes, tuvo más de 1.100 postulaciones a empleo, y fue visualizada en diversos países de la región.

**energía +mujer**  
3<sup>ra</sup> feria

**PANEL INAUGURAL:**  
Feria Energía + Mujer:  
un nuevo ciclo para una  
nueva realidad.

AgenciaSE

**28 SEPTIEMBRE**  
11:00 a 11:45 hrs

Regístrate en  
[www.ferialaboralenergiamujer.cl](http://www.ferialaboralenergiamujer.cl)

**Mónica Zalaquett**  
Ministra de la  
Mujer y Equidad  
de Género

**Juan Carlos Jobet**  
Biministro de  
Energía y Minería

**Mónica Gazmuri**  
Gerente General  
Anesco Chile

**Julio Vergara**  
Jefe de Programa  
Mie-UC

**Ignacio Santelices**  
Director Ejecutivo  
Agencia de  
Sostenibilidad  
Energética

**Roberto Celis**  
AgenciaSE

Modera

## ► Reactivación Sostenible

La **Agencia de Sostenibilidad Energética** y las Embajadoras de **C3E International** (iniciativa al alero del Clean Energy Ministerial, CEM, a la que adhiere Chile), con la participación del Ministerio de Energía, llevaron a cabo el evento 1er. Conversatorio “Reactivación sostenible: energía, talento y mujer”.

En esta actividad moderada por **Annika Schüttler** (Project Leader Energía & Sustentabilidad, Camchal y Embajadora C3E), y que contó con la presencia de un panel mixto, se trató sobre el impacto de la pandemia en el trabajo femenino, y las oportunidades que presenta el sector energético en la recuperación sostenible de Chile.

En esta perspectiva, durante 2021 la **Agencia de Sostenibilidad Energética** llevo a cabo diversas actividades de formación y capacitación, donde un universo relevante de mujeres a lo largo del país recibió las competencias necesarias y certificación laboral para ingresar al mundo de la energía.



A promotional banner for a diploma program. The title is "Diplomado Gestor energético en instalaciones de bajo consumo". It features a background image of a light bulb. A purple circle highlights "sólo 45 cupos" and "POSTULA A BECAS Hasta el 29 de noviembre". The text "Dirigido a Técnicos(as) e Ingenieras(as) de la Región Metropolitana" and "Modalidad B-Learning" is also present. At the bottom, it states "Inicio de Clases 06 de diciembre de 2021" and "Clases: Jueves de 17 a 21 hrs, Lunes de 17 a 21 hrs (sólo 5 lunes)". A contact link is provided: "http://nbcpuvc.cl/proyectos-academicos/". Logos for the Ministry of Energy and the Agency of Sustainable Energy are in the top right.

Adicionalmente, se hicieron diversos eventos con participación directa de profesionales mujeres del **Ministerio de Energía** para dar a conocer las ofertas de desarrollo en varias industrias. Tal fue el caso de las Iniciativas Energéticas en la Industria Turística, presentadas por **Viviana Ávalos y Constanza Fernández**, ambas de la **División de Energías Sostenibles**.

**ACTIVA TURISMO EN LÍNEA**

INICIATIVAS DEL MINISTERIO DE ENERGÍA PARA LA INDUSTRIA TURÍSTICA

La División de Energías Sostenibles del Ministerio de Energía dará a conocer el concurso Ponle Energía a tu Empresa y el programa Gestiona Energía MiPyMEs.

Viviana Ávalos  
Unidad de Sectores Productivos

Constanza Fernández  
Unidad de Sectores Productivos

20 ABRIL 12:00 HORAS VIA ZOOM

En 2021 además, el Ministerio de Energía fue invitado por DELOITTE al Conversatorio “Desafíos Futuros para Mujeres en la Industria de la Energía”, reafirmando esta alianza permanente, que tiene por objetivo relevar los talentos femeninos y poner en valor su aporte a esta industria.

**Deloitte**

WORLD ENERGY COUNCIL CHILE

CONVERSATORIO

**Desafíos futuros para mujeres en la industria de la Energía**

17 Marzo 16:30 hrs. a 18:50 hrs.

**Participantes:**

- Renata Zamora - Líder Relaciones Laborales y Diversidad e Inclusión, Deloitte Chile
- Francisca - Directora Ejecutiva de MEC Chile
- Dr. Francisco Sandoval - Jefe Oficina Relaciones Internacionales Ministerio Energía
- Altagracia Peres - Head of Customer Care Channel - Fiat
- Marcus Villalón - Jefe Líder Impulso Energía y Recursos, Deloitte Chile
- Energy Awards - Directora, Deloitte Legal
- Productivity - Productivity
- Verónica - Jefe Asesoramiento, Deloitte Chile
- Co-Moderador - Co-Moderador

Así también el Ministerio de Energía y **CWEEL (Consejo de Mujeres Líderes en Energía y Medio Ambiente)** patrocinaron la iniciativa llevada a cabo por la **Asociación de Mujeres Ingenieras**, donde tres panelistas expertas dieron a conocer las oportunidades de negocios en el marco de la Transición Energética. En estos emergentes desarrollos las mujeres tienen enormes posibilidades de abordar nuevos desafíos laborales y emprendimientos productivos sumándose a la acción climática.



3. Especial Diario Financiero "Energía +Mujer". Marzo 2021. [https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/especial\\_mujer\\_marzo\\_2021.pdf](https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/especial_mujer_marzo_2021.pdf).

Finalmente, y a partir de una alianza editorial, **Diario Financiero (DF)** realizó dos Especiales "Energía y Mujer"<sup>3</sup> (marzo y octubre). En ellos los adherentes al Plan Público-Privado Energía +Mujer dieron cuenta de sus progresos 2021, y en especial, cómo concretamente han ido sumado a más mujeres al quehacer de la industria en una diversidad de niveles, cargos y subsectores de este rubro.

100 MUJER Y INDUSTRIA FACTOR CLAVE PARA EL DESARROLLO DEL PAIS

**"A PESAR DEL ADVERSO ESCENARIO 2020, EN ENERGÍA Y MINERÍA LAS MUJERES FUERON PROTAGONISTAS"**

El 2020, la industria energética y minera en Chile experimentó un año de alto dinamismo en el que las mujeres con lideres en el sector, como lo demuestran los datos de la encuesta de la industria energética y minera, se convirtieron en protagonistas de la transición energética y del desarrollo del país.

El sector energético y minero en Chile experimentó un año de alto dinamismo en el que las mujeres con lideres en el sector, como lo demuestran los datos de la encuesta de la industria energética y minera, se convirtieron en protagonistas de la transición energética y del desarrollo del país.

El sector energético y minero en Chile experimentó un año de alto dinamismo en el que las mujeres con lideres en el sector, como lo demuestran los datos de la encuesta de la industria energética y minera, se convirtieron en protagonistas de la transición energética y del desarrollo del país.

LIBERADO Y PARTICIPACIÓN FEMENINA PARA EL SECTOR DE ORO

**"EL SECTOR PRIVADO HA APOSTADO POR EL TALENTO DE LAS MUJERES"**

El sector privado ha apostado por el talento de las mujeres en Chile. Este año, la industria energética y minera ha dado un paso importante al incorporar a más mujeres en sus equipos de trabajo.

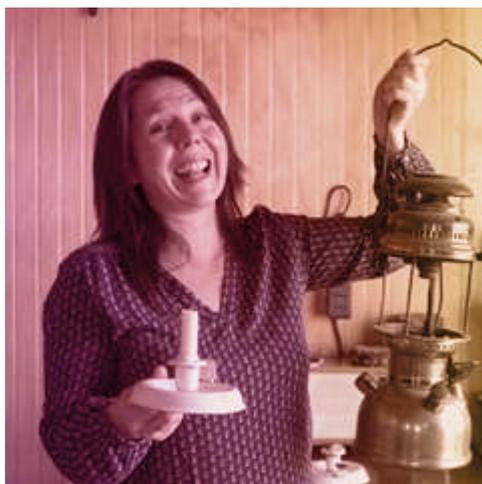
El sector privado ha apostado por el talento de las mujeres en Chile. Este año, la industria energética y minera ha dado un paso importante al incorporar a más mujeres en sus equipos de trabajo.

El sector privado ha apostado por el talento de las mujeres en Chile. Este año, la industria energética y minera ha dado un paso importante al incorporar a más mujeres en sus equipos de trabajo.

### ► Programa “Ruta de la Luz”

El Programa Ruta de la Luz es una iniciativa ejecutada por el Ministerio de Energía cuyo objetivo es reducir las brechas de acceso a la energía eléctrica a lo largo del país. Esto significa dar sentido de urgencia y satisfacer esta necesidad tan básica para la vida moderna y que, sin embargo, aún no se encuentra resuelta para miles de familias chilenas.

En 2021 por primera vez cuentan con suministro permanente de energía miles de familias chilenas, elevando su calidad de vida y, de paso, abriéndose oportunidades de desarrollo en ámbitos tan diversos como el educacional, cultural, social y productivo. Tal es el caso de doña **María Martínez**, vecina de Valle Simpson, Región de Aysén, y las familias de la localidad de Toquihua, en San Vicente de Tagua Tagua.



### 3<sup>er</sup> EJE. PRODUCTIVIDAD. “LAS MUJERES Y EL IMPULSO AL DESARROLLO ENERGÉTICO SOSTENIBLE”

Entre 2018-2022 el Ministerio de Energía ha orientado su oferta con especial énfasis en incorporar más mujeres al sector productivo, elevando sus conocimientos, competencias y proveyéndoles de herramientas tecnológicas para incrementar el valor de su negocio.

#### ► Programa “Capital Humano”

Responde a un esfuerzo colaborativo, el cual es articulado desde la **Mesa Nacional Público-Privada Capital Humano en Energía**, que tiene su correlato en las regiones de Antofagasta, Atacama, Valparaíso, Ñuble, Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Magallanes y de la 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.

A partir de Megacompromiso N° 10 de la Ruta Energética 2018-2022 (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), **en el periodo 2018-2022 se logró capacitar a 619 mujeres**, lo que representa un 10% de este megacompromiso.

Cabe señalar que la Política Energética Nacional (PEN) propone llegar al año 2030 con 18.000 personas capacitadas en materias energéticas, certificando a 9.000 de ellas, con una meta de un 30% de mujeres.

Adicionalmente, de las **77.671 personas** que formaron parte de las actividades de formación ciudadana en energía durante el 2021 (talleres, ferias; presenciales y virtuales) un **61,3% fueron mujeres**.



De manera complementaria, y proyectando las futuras necesidades de capital humano avanzado, durante el año 2021 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 Tecnologías de Frío y Calor”, 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 Generación Eléctrica”, con el mismo propósito.

**Ambos estudios, desagregados por género y que contienen los cargos demandados por la industria en las áreas STEM<sup>4</sup>**, 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.

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



### ► Programa “Leña Más Seca”

Este Programa, ejecutado por el Ministerio de Energía en conjunto con la Agencia de Sostenibilidad Energética, tiene como objetivo aumentar la oferta de leña seca en 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.

Destacan los **proyectos de mujeres** beneficiarias, comerciantes de diversas comunas del sur de Chile, quienes fruto de su trabajo, perseverancia y trayectoria se han adjudicado este fondo para la construcción de modernos galpones permitiéndole acelerar su proceso productivo de secado de leña, y además, adquirir capacidades técnicas, mejorar su modelo de negocio, y concretar alianzas con nuevos proveedores y clientes. Muchas de ellas han recibido el “**Sello de Calidad de Leña**” por su alta preocupación por mejorar la calidad de su producto y el cuidado ambiental de su entorno.



### ► Programa “Ponle Energía a Tu Pyme”

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

La mayoría de estas Pymes generan una fuente importante de empleo y son lideradas por mujeres. A partir de los efectos negativos provocados por la pandemia, este programa les ha permitido generar ahorros en los consumos mensuales y reactivarse.



### ► Programa “Fondo Acceso a la Energía”

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

Durante 2021 se ejecutaron diversos proyectos, todos en beneficio del conjunto de vecinas y vecinos, como es el caso de la Sede Comunitaria Sector Chacay, en Santa Juana, donde la Presidenta de la Junta de Vecinos, doña **Fresia Medina**, fue activa gestora para su materialización.



## 4<sup>to</sup> EJE. ACCIONES TRANSVERSALES. “LA INTEGRALIDAD Y LA DIVERSIDAD EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA”

### FORMACIÓN DE MUJERES EN MATERIAS ENERGÉTICAS

#### ► Programa Women in Energy (WiE)

**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 fines de 2021 en una actividad efectuada en la Plaza de la Constitución, liderada por el **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet** y el **Subsecretario de Energía Francisco López**, se reunieron por primera vez las tres generaciones de este Programa sumando casi un centenar de asistentes, quienes reafirmaron su compromiso en promover un sector energético más diverso e inclusivo, así como oficiar de Embajadoras del programa luego de su egreso.

En la generación 2021, compuesta por 30 mujeres, hay dos profesionales del Ministerio de Energía, **Fanny Gallegos** y **Romina Echaiz**, una profesional de la Comisión Nacional de Energía, **Johanna Jiménez**, y una profesional de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, **Fernanda Garrido**.

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 econo-



**WOMEN IN ENERGY | WEC CHILE TE INVITA A:**

**DESAFÍOS DEL SECTOR ENERGÉTICO:**

**MUJERES EN DESCARBONIZACIÓN**

**Moderadora:**  
**Libertad Hernández**  
Analista de Comunicaciones Ext. e Int., ISA InterChile.

**Viviana Ávalos**  
Profesional División Energías Sotomilés,  
Ministerio de Energía Chile

**Carola Venegas**  
Gerente de Sustentabilidad  
y Asuntos Públicos, Scotkraft.

**María Paz Parada**  
Analista de Planificación, Transelec.

**Alondra Leal**  
Sub Gerente Asuntos Corporativos y  
Sustentabilidad, Grupo Saesa.

transelec WORLD ENERGY COUNCIL CHILE

JUEVES 7 DE ENERO / 10:00 - 11:15 AM

mía nacional, además de invitar a más mujeres a sumarse a las oportunidades de futuro que les ofrece el sector.

### ► Compartiendo Experiencias y Visiones

En su 8va versión 2021 el Diplomado en Mercado Eléctrico y Regulación, organizado por **Empresas Eléctricas A.G.**, contó por segunda 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 iniciativa y sus alumnos(as) pudieron conocer la base teórica, marco normativo, y la proyección 2030 del Plan Público-Privado "Energía +Mujer".

Además, participamos por primera vez -con el mismo bloque- en la 9na versión de la "Capacitación en Energía y Renovables para Comunicadores", más conocida como "Curso de Prensa", organizada cada año por **ACERA A.G.** (Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento A.G.).

Este curso, que fue dictado por un equipo paritario de relatores(as), busca proporcionar un marco conceptual que apoye la cobertura de noticias sobre ener-

**CURSO DE PRENSA ACERA 2021**

**CAPACITACIÓN EN ENERGÍA Y RENOVABLES PARA COMUNICADORES Y PERIODISTAS**

EL CURSO COMIENZA EL 26 DE MAYO Y CONSTA DE 8 SESIONES  
CONOCE A LOS EXPOSITORES:

JOSÉ IGNACIO ESCOBAR ACERA	CARLOS FINAT ACERA	RAMÓN GALAZ VALGESTA	ROSA SERRANO CONSULTORA	BLANCA PALUMBO CEN
ANA LÍA ROJAS ENERCONNEX	SANTIAGO VICUÑA MINISTERIO DE ENERGÍA	ANDREA RUDNICK CR2	MARCELA ZULANTAY MINISTERIO DE ENERGÍA	MAX CORREA MINISTERIO DE ENERGÍA

gía y en particular sobre las energías renovables, y está dirigido a periodistas y comunicadores del país, tanto de medios de comunicación -de información general y especializados- como para comunicadores del área corporativa involucrados en las materias de energía y sustentabilidad en general.

► **Vínculo con Universidades y Alianzas Público-Privadas**

Durante 2021 el Ministerio de Energía realizó diversas actividades de extensión con el mundo universitario poniendo especial énfasis en invitar a más mujeres a sumarse a las áreas que, actualmente y a futuro demanda el sector

**empoderadísimas**  
WIE PUCV

ORGANIZA:  
WIE

**I CONGRESO EMPODERADÍSIMAS**  
Ingeniería, Ciencias, Matemáticas y Tecnología

2, 3 y 4 de noviembre de 2021  
HORA: Desde las 09:30 horas.

Evento virtual gratuito

PUCV SOSTENIBLE, Universidad de Chile, WIE, WomenUp, aes Chile

ECONOMÍA Y NEGOCIOS  
UNIVERSIDAD DE CHILE

UECONOMÍA

CICLO DE CHARLAS:  
ES TIEMPO DE PENSAR EL CHILE QUE VIENE  
"TECHO DE CRISTAL... ¿CUÁNTO HEMOS AVANZADO EN LA EMPRESA Y EN EL ESTADO?"

Invitados:	Moderador:
Marcela Zulantay: Jefa Oficina Planificación y Control de Gestión, Ministerio de Energía	Oscar Landwehr: Profesor Departamento de Economía de la Universidad de Chile, Director adjunto de UEconomía y del Hospital de Fisiología Pública FEN-UCHILE
Trinidad Castro: Directora Ejecutiva, World Energy Council - WEC - Chile	
Fabián Duarte: Profesor Asistente y Director académico del Diplomado de Extensión en Economía para la Empresa, Economía de la Igualdad y Justicia de Cámara FEN - UCHILE	

Martes 13 de Julio de 2021 12:00 hrs

**INSCRÍBETE AQUÍ**

energético, a desplegar sus capacidades en materias técnicas, y a enfrentar el escenario laboral a partir de sus talentos.

Destaca la participación en el **I Congreso Empoderadísimas** en Ingeniería, Ciencias, Matemáticas y Tecnología, organizado por **WIE (Women in Engineering) de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)**, y la **Charla “Techo de Cristal” ¿Cuánto hemos avanzado en la Empresa y en el Estado?**, organizado por la **Facultad de Negocios (FEN) de la Universidad de Chile**.

Además, compartimos experiencias laborales en el **1er Conversatorio IRN en Energía**, organizado por el **Colegio de Ingenier@s en Recursos Naturales**, donde tres profesionales mujeres del Ministerio de Energía comentaron sobre su trayectoria y ámbitos de desempeño (**Katherine Navarrete; Romina Echaiz, y Meliza González**), y fuimos invitados por la **Red de Mujeres en Ciencia y Tecnología de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Santiago de Chile (USACH)** para dar a conocer el Plan Público-Privado “Energía +Mujer”

**COLEGIO DE INGENIER@S EN RECURSOS NATURALES TE INVITA A:**

**1er CONVERSATORIO: IRN EN ENERGIA**

Conversemos sobre qué estamos haciendo como Ingenier@s en Recursos Naturales (IRN) en materia energética, los desafíos actuales y futuros y cómo podemos contribuir desde nuestra profesión. Exponer:

<b>Katherine Navarrete</b> División de Energías Sostenibles Ministerio de Energía	<b>Gabriela López</b> Co Fundadora EGEA	<b>Romina Echaiz</b> División de Combustibles y Nuevos Energéticos Ministerio de Energía	<b>Rocio Bruna</b> Jefa de Reportabilidad Proyecto Alto Maipo	<b>Meliza González</b> División de Desarrollo de Proyectos Ministerio de Energía

**Miércoles 05/Mayo • 19:30 - 21:00 • Por zoom**  
Cupos limitados. Link inscripción: <https://cutt.ly/GvSJP5f>  
**¡Inscríbete, participa y descubre si energía es tu rumbo laboral!**  
Evento dirigido a estudiantes, egresad@s y titulad@s de IRN. No es necesario ser soci@ del CIRN.

Finalmente, **Yoselin Rozas Ubilla**, Constructora Civil (Pontificia Universidad Católica de Chile), Máster en Energías Renovables y Construcción Sostenible (España), **obtuvo el Premio “Profesional Destacado” otorgado por CES (Certificación Edificio Sostenible)**. Con más de 12 años de experiencia en eficiencia energética y energías renovables en las edificaciones, entre otros

► Yoselin Rozas Ubilla,  
Profesional Destacado - Premio CES 2021



logros, organizó en 2018 una pasantía a la Agencia de Colaboración de Japón (JICA) donde diversos profesionales chilenos (MINVU, MINSAL, MMA, MIENERGÍA, Cámara Chilena de la Construcción, Colegio de Arquitectos y CES) desarrollaron una estrategia para abordar a su regreso a Chile la **construcción de edificios Net 0 Energía**. Esta acción permitió la progresiva incorporación de estándares en las edificaciones de nuestro país con miras a aportar a la carbono neutralidad a partir de la certificación de edificios Net 0 Energía.

## FORMACIÓN DE MUJERES EN MATERIAS ENERGÉTICAS

### ► Junt@s Somos Más

El Ministerio de Energía promueve y potencia cada año los liderazgos femeninos en la industria energética mediante su participación en diversas charlas, talleres y conversatorios. Un ejemplo de lo anterior fue la primera sesión de **Mujeres que Transforman: “Liderazgos para la Transición Energética. Conocimiento, convicción y colaboración”**, ciclo 2021 organizado por **WEC Chile** y **ENGIE Chile**.

**WEC Chile y ENGIE Chile**  
Jueves 10 de Junio | 10:00 horas

**CICLO DE CONVERSACIÓN  
“MUJERES QUE TRANSFORMAN”**

**PRIMERA SESIÓN**  
**[ Liderazgos para la transición energética ]**  
**Conocimiento, convicción, colaboración**

**Participan:**

-  Marcela Zúñiga, Coordinadora de Género del Ministerio de Energía
-  Constanza Pizarro, Presidenta World Energy Council WEC Chile
-  Andrea Cabrera, Gerente de Recursos Humanos ENGIE Chile

**Moderadora:**

-  Alejandra Sepúlveda, Gerente de Comunicaciones Externas ENGIE Chile

De la misma forma, y en diversas plataformas internacionales y nacionales difundimos el principio general de ampliar la participación femenina en todos los niveles de las escalas organizacionales, pues está demostrado que “los equipos mixtos son mejores”. Tal es el caso de nuestra participación en el **evento “Liderazgos para Humanizar la Transición Energética”**, organizado por **IEEE Student Branch de la Universidad Nacional de Asunción** (de PES, Power and Energy Society), donde fuimos representados por **Montserrat García**, Profesional del Ministerio de Energía y Embajadora C3E.

Adicionalmente, se expuso la experiencia de la iniciativa “Energía +Mujer” y cómo se ha instalado esta hoja de ruta que promueve “un sector energético más diverso e inclusivo”, tanto a nivel privado como público, a partir de la invitación de la **Agencia de Sostenibilidad y Cambio Climático de Chile (ASCC)**, quienes actualmente diseñan su estrategia corporativa para abordar estos aspectos.



Finalmente, con el objetivo de amplificar el horizonte y llegar a la mayor cantidad de mujeres que aspiran ingresar a las industrias del sector productivo nacional, participamos de la actividad **“Liderazgo Femenino que Moviliza”**, organizado por **Women in Mining Chile (WIM)**.

En este evento las 7 #WIM 100 chilenas, destacadas a nivel mundial entre un centenar de mujeres referentes de la minería a nivel global, dieron a conocer sus aprendizajes y recomendaciones para ingresar a ese sector, y analizaron cómo la iniciativa “Energía +Mujer” se alinea con este objetivo para el sector energético.

**VIERNES 08/01**  
**09:00 HORAS**  
UNA CITA ONLINE  
A TRAVÉS DE ZOOM

**WEBINAR**  
**LIDERAZGO FEMENINO QUE MOVILIZA**  
Las 7 #WIM100 chilenas y su camino transformador en la industria minera

**PATROCINA**

**MOCEJA PAMELA CARVAJAL**  
Master en coaching directivo y liderazgo

**PANELISTA ESPECIAL JENNIFER OTERO**  
WIM UK

**INVITADA ESPECIAL MARCELA ZULANTAY**  
Coordinadora Programa Energía + Mujer Ministerio de Energía

**INVITADA ESPECIAL MARÍA CRISTINA GÜELL**  
Encargada de género Ministerio Minería

**MAITE MARY**  
Gerente Mantenimiento Planta Fija en BMA-BHP Australia

**AMPARO CORNEJO**  
Vice President of Sustainability and Corporate Affairs Teck

**NIDIA MEZA**  
Operational Planning Superintendent Anglo American

**CAROLINA GARCÍA**  
Technical Minerals BHP

**LORETO ACEVEDO**  
Innovation Manager Indimih

**ELLEN LENNY-PESSAGNO**  
Country Manager Albemarle

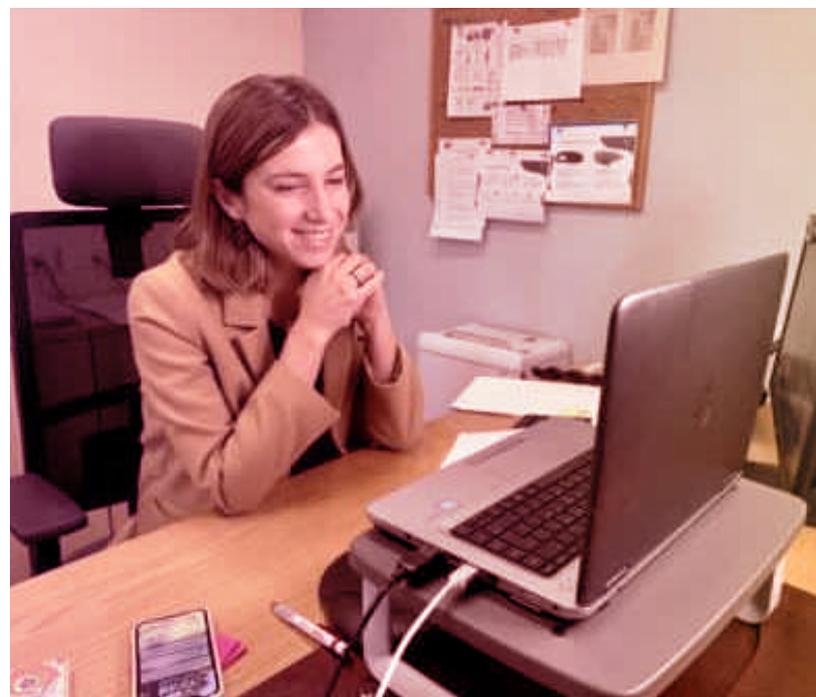
**TAMARA LEVES**  
Directora Salud Ocupacional CODELCO Radomiro Tomic

**wim**  
women in mining chile

## LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN AL INTERIOR DEL MINISTERIO

### ► Actividad Interna 8M - 2021

En el marco de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer” el **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet**, el **Subsecretario de Energía Francisco López** y la **Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género María José Abud** reconocieron a un grupo de nueve funcionarias elegidas, por los propios colaboradores del Ministerio, como **“Mujeres Destacadas”**, quienes recibieron un galvano y un ejemplar del libro “Mujeres Bacanas Latinas”.



Ellas fueron, a Nivel Directivo: **Javiera Aldunate**, Jefa Oficina Relaciones Internacionales, **Loreto Cortés**, Jefa División Jurídica y **Ximena Cancino**, Seremi Tarapacá; Nivel Intermedio: **Carolina Rodríguez**, Jefa Departamento Gestión y Presupuesto; Nivel Profesional: **Fanny Gallegos**, División de Participación y Relacionamento Comunitario y **Carla Douglas**, Seremi Metropolitana; Nivel Técnico: Vicky Véliz, Seremi Coquimbo y **Pamela Tejos**, Seremi Maule; y Nivel Administrativo: **Dina Rojas**, Seremi Antofagasta.



### ► Red de Mujeres Líderes en el Estado

La “**Red de Mujeres Líderes en el Estado**” es un 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 jefaturas **María José Revecó**, **María Soledad Barrios** y **Sandra Prieto** formaron parte de la 2da Generación 2021.



Cabe destacar que el 60% de las personas que trabajan en la Administración Central del Estado son mujeres, un 34% de ellas ocupó cargos de Alta Dirección en el bienio 2018-2019, y hasta 2020 esta Red estaba compuesta por 150 funcionarias públicas.



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 2020 el Ministerio de Energía adhirió al “**Programa “Estado Verde**” (del Ministerio de Medio Ambiente), iniciativa que ha sido liderada por la profesional **Meliza González**, mediante el cual se busca instalar políticas, principios y prácticas de cuidado ambiental y de conservación de los recursos naturales en las instalaciones físicas y procesos administrativos del Estado.

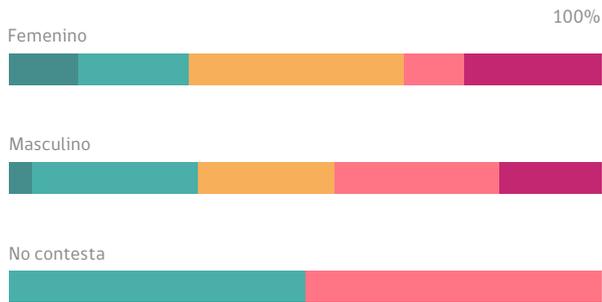
En 2021 los progresos han sido evidentes: a partir de un **Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género** se obtuvieron resultados que permitieron detectar intereses y acciones de cuidado ambiental diferenciados por sexo. Posterior a este levantamiento se diseñó nuestra primera Política Ambiental,

denominada "Política Interna de Autogestión Ambiental", cuyas acciones de sustentabilidad consideran las dimensiones de inclusión y no discriminación.

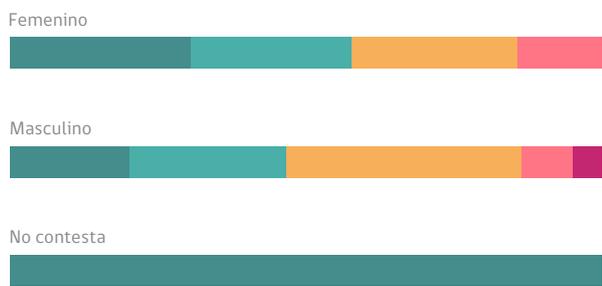
En 2022, y no obstante el contexto de pandemia, se espera lograr su implementación a través de un Plan de Acción que potencie diversas iniciativas que consideren los diferentes hábitos, necesidades, rutinas y características del trabajo de funcionarias y funcionarios.

**¿CUÁL ES NUESTRO "ESTADO AMBIENTAL"?.**  
**¿QUÉ ACCIONES REALIZAMOS PARA EL CUIDADO Y PROTECCIÓN**  
**DEL MEDIO AMBIENTE?, POR GÉNERO**  
 RESULTADO DE ENCUESTA/APLICACIÓN NACIONAL

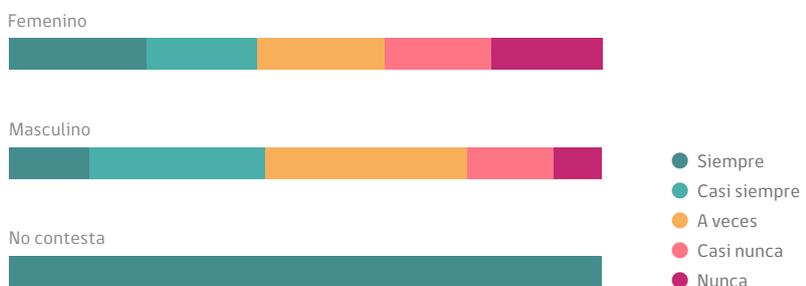
**Reciclar los residuos que genero**



**Reutilizar**



**Utilizar medios de transporte sustentables**



- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

### ► Programa Mejoramiento de 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.

De esta forma, 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 2021 la Unidad de Capacitación reeditó el **“Curso de Género aplicado a Políticas Públicas del sector Energía”**, en el cual 31 funcionarias y funcionarios de regiones fueron capacitados con el método Gender-based Analysis Plus (GBA+).

La gran parte de estos colaboradores trabajan en el diseño, formulación e implementación de Políticas Públicas Sectoriales en las Secretarías Regionales Ministeriales como el “Programa Leña Más Seca” y el Programa “Ponle Energía a Tu Pyme”, entre otros.

Para el Ministerio de Energía resulta central formar profesionales integrales y descentralizar el conocimiento y capital humano en materia de género. Se debe considerar en toda formulación de instrumentos de política y/o de gestión aspectos clave relativos a diversidad e inclusión, razón por la cual en 2021 se mantuvo y perfeccionó 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.

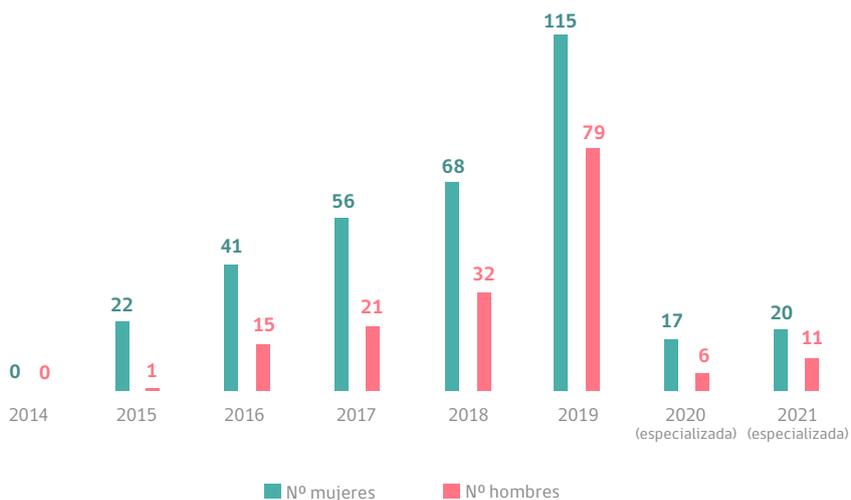
De esta forma, el Ministerio de Energía ha transitado desde la capacitación

► Gestión de Proyectos con Análisis en Gestión GBA+ en Arica



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 2021, un 65% fueron mujeres.

#### Nº FUNCIONARIOS(AS) CAPACITADOS(AS) EN GÉNERO MINISTERIO DE ENERGÍA / 2014-2021



FUENTE: elaboración propia (Ministerio de Energía, 2021).

## 2. Actualización Política Gestión de Personas con Enfoque de Género.

Luego de un exitoso proceso participativo interno (Asociación de Funcionarios(as) y Mesa Interna Ministerial de Género), y contando con opinión experta (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Servicio Civil), en 2021 el Ministerio de Energía actualizó su "Política Gestión de Personas con Enfoque de Género" (la versión anterior databa de 2017).

Este instrumento consideró la inclusión de este enfoque en once subprocesos asociados a personas, tales como: Reclutamiento y Selección, Gestión del Desempeño, Capacitación, Egreso, Calidad de Vida, y Conciliación.

La nueva Política asegurará mayores grados de equidad de género durante la trayectoria laboral de los colaboradores de la Subsecretaría de Energía a partir de la elaboración de un "Plan Anual de Gestión Estratégica Institucional", el cual será ejecutado y monitoreado (con metas, plazos e indicadores) por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

### 3. Procedimiento de Movilidad Interna con Enfoque de Género

A partir de un Estudio “Brechas Salariales” de alcance interno efectuado el año 2020, y luego de detectadas algunas diferencias posibles de abordar, el año 2021 el Ministerio de Energía elaboró un “Procedimiento de Movilidad Interna con Enfoque de Género”, ámbito que se incluye en la Política que se mencionó en el punto precedente. Lo anterior, en armonía con las directrices e instrumentos jurídicos nacionales internacionales que promueven la equidad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor y/o grado de responsabilidad.

Contando nuevamente con apoyo experto y luego de realizado el debido trabajo participativo interno, este Procedimiento fue perfeccionado y actualmente se encuentra vigente (la versión anterior 2017 quedó sin efecto). En la medida que se disponga del presupuesto necesario se espera que este procedimiento entre en pleno vigor en el cuatrienio 2022-2026.

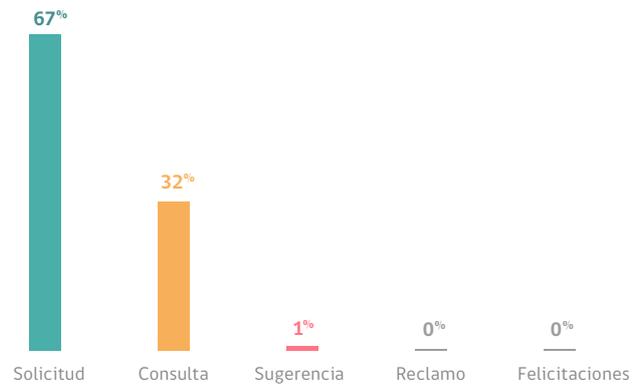


#### ► Atención Ciudadana

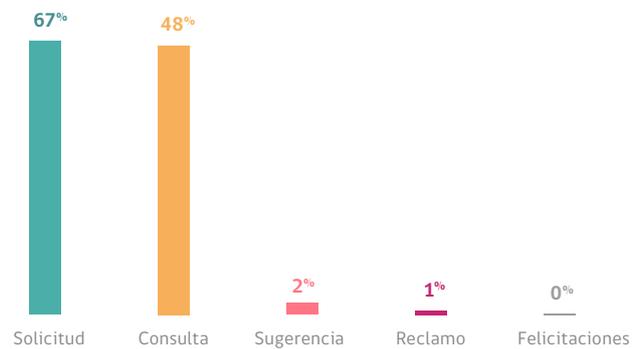
A continuación se presentan las principales estadísticas 2021 recibidas por el Sistema de Atención Ciudadana Ministerial. Las consideraciones de género influyen positivamente en el diseño de Políticas, Planes y Programas ministeriales, y permiten otorgar una mejor provisión a los(as) usuarios(as).

## i. Atenciones Diferenciadas por Sexo

## TIPO DE REQUERIMIENTOS MUJERES



## TIPO DE REQUERIMIENTOS HOMBRES

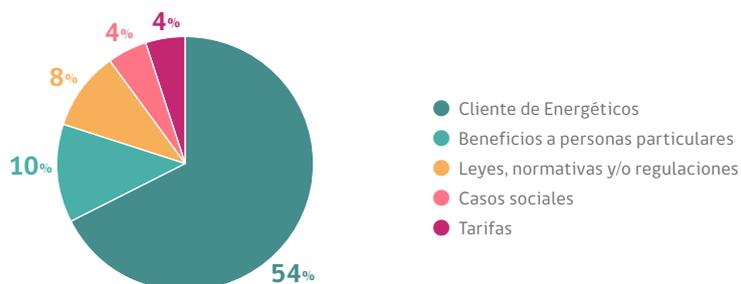


**FUENTE:** elaboración propia (Ministerio de Energía, 2021).

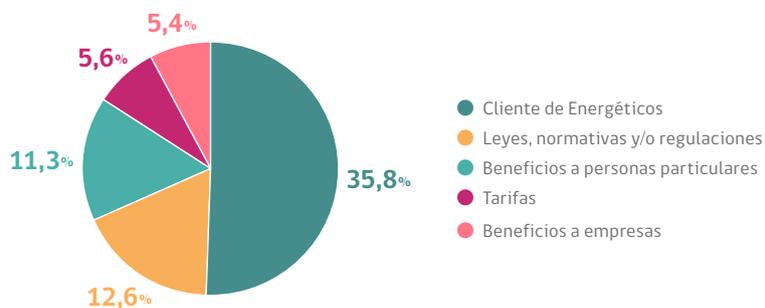
Durante el año 2021 recibimos un total de 2.119 interacciones con la ciudadanía. En comparación con el año 2020, las mujeres (43% del universo) triplicaron las solicitudes y disminuyeron en casi un tercio las consultas; y los hombres (57% del universo) duplicaron sus solicitudes y disminuyeron levemente el nivel de consulta. En ambos casos hubo cifras muy bajas de reclamos, sugerencias y felicitaciones.

## ii. Tipo de Consultas por Sexo

### TIPO DE REQUERIMIENTOS MUJERES



### TIPO DE REQUERIMIENTOS HOMBRES



**FUENTE:** elaboración propia (Ministerio de Energía, 2021).

De los cinco ítems más consultados en 2021, el más requerido por las mujeres (54%) y hombres (35,8%) nuevamente fue “Cliente de Energéticos”, que se asocia a consultas sobre problemas con las compañías distribuidoras eléctricas y/o de gas.

En 2021 se crea la nueva categoría “Casos Sociales”, concepto asociado a la problemática del pago de la cuenta de electricidad: el 93% de casos correspondió a mujeres y sólo un 7% a hombres. Se aprecia que las consultas sobre gastos del consumo energético del hogar siguen siendo, preferentemente, realizadas y gestionadas por mujeres.

## AGENDA INTERNACIONAL

### MÁS MUJERES EN ENERGÍA: "ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS"

#### ► Alemania

La tarea de construir acuerdos y alianzas en materia energética a nivel internacional es coordinada por la **Oficina de Relaciones Internacionales** del Ministerio de Energía, liderada por **Javiera Aldunate**.

En 2021 Javiera fue destacada por **"Women Energize Women"**, campaña internacional del Ministerio Federal de Asuntos Económicos Economía y Acción Climática (BMWi), implementada por GIZ y bEEmerkswert.



Uno de los puntos de encuentro permanente con **GIZ & 4E**, nuestras contrapartes, ha sido impulsar la inserción de más mujeres en esta industria, así como abrirlas nuevas oportunidades de desarrollo profesional. Las campañas comunicacionales anuales son una de las acciones relevantes en tal sentido.

Cabe mencionar que el Programa Energías Renovables y Eficiencia Energética (4E, por sus siglas en alemán) es una iniciativa de la "Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH", del Ministerio Federal de Medio Ambiente, que desde 2014 trabaja en Chile con el objetivo de aumentar la sustentabilidad del sector energético a través de asesorías técnicas para mejorar el marco regulatorio, fomento de nuevos negocios y financiamiento de proyectos, entre otros.



Otras de las iniciativas conjuntas llevadas a cabo junto a la **Energy Partnership Chile-Alemania**, en el marco de la cooperación con **GWNet (Global Women's Network for de Energy Transition)**, fue la participación de nuestro país en un "Programa de Mentorship para Mujeres del Sector Energético".



De cien cupos a nivel mundial definidos, diez de ellos fueron adjudicados a Chile, dentro de los cuales tres profesionales mujeres del Ministerio de Energía fueron seleccionadas: **Carla Douglas, Elena Villanueva** y **Katherine Navarrete**.



En estos últimos años 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 efecto, 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.

Es por ello que, en 2020 GIZ lanzó a nivel internacional la Red de Mujeres Profesionales **“Women in Green Hydrogen”** que en 2021 dio inicio a su **1er Programa de Mentoría**, que reúne a expertos(as) senior en hidrógeno verde con aquellas mujeres que tempranamente están iniciando su carrera en este subsector de la energía. En esta primera versión participan cerca de 50 mujeres de los cinco continentes, y una de las destacadas mentoras es **María de los Ángeles Valenzuela**, Jefa de la Unidad de Hidrocarburos del Ministerio de Energía de Chile.



◀ María de los Ángeles Valenzuela, Ministerio de Energía



Finalmente, junto a **GIZ & 4E** continuamos promoviendo oportunidades y compartiendo experiencias, y en 2021 reunimos a mujeres que trabajan en el ámbito de la eficiencia energética en el sector minero. Por nuestro Ministerio expuso **Priscilla Leufumán Pirul**, profesional, División de Energías Sostenibles.



**MUJERES EN EFICIENCIA ENERGÉTICA EN MINERÍA**  
Visión y experiencias destacadas de mujeres que lideran la gestión energética.

- 📅 Miércoles 26 de Mayo **9:00 a 10:30**
- 🕒 (10:00 a 11:30 Magallanes)
- 🖥️ Plataforma virtual.

Invitan:

4e | giz | Cooperación alemana para el desarrollo sostenible

Ministerio de Energía  
Ministerio de Energía, Recursos Naturales y Seguridad Nuclear  
Ministerio de Minería

Agencia de Sostenibilidad Energética

4echile.cl

### ► Australia

En 2021 seguimos trabajando y fortaleciendo alianzas para aportar en la reactivación laboral; en esta perspectiva el Ministerio de Energía participó del evento organizado por la **Cámara Chilena Australiana de Comercio (Auscham)** sobre "Metas & Desafíos en Equidad de Género para la Reactivación Económica".



**CONVERSATORIO:  
METAS & DESAFÍOS EN  
EQUIDAD DE GÉNERO  
PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA**

Invita:  
**Comité de Género & Diversidad**

Tiempo de duración: **1:30 hr**

📅 **04 MAR 2021**  
10:00 hrs

**Auscham**  
Asociación Chilena Australiana de Comercio

El evento, moderado por Bárbara Alcayaga, Presidenta del Comité de Género & Diversidad de AUSCHAM, contó con la apertura de la Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género **María José Abud** y **Nicholas Baker**, Ministro Consejero Comercial para América Latina, y representantes de Phillippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, y del Ministerio de Energía de Chile.

### ► Canadá

En 2021 el Ministerio de Energía reeditó el "Curso de Género aplicado a Políticas Públicas del sector Energía", en el cual 31 funcionarias y funcionarios de las dieciséis regiones del país fueron capacitados con el **método Gender-based Analysis Plus (GBA+)**.

Cabe señalar que la enseñanza de este método forma parte de las iniciativas de cooperación que ambos países llevan a cabo en torno a una "Agenda de Género Inclusiva". Esta práctica se utiliza en todo el aparato público de Canadá y está orientado promover la inclusión del enfoque de género en Políticas, Programas y Proyectos.

La gran parte de los colaboradores capacitados trabaja en el diseño, formulación e implementación de políticas públicas sectoriales desde las Secretarías Regionales Ministeriales el país, tales como el "Programa Leña Más Seca" y el Programa "Ponle Energía a Tu Pyme", entre otros.



## ► Estados Unidos

En el marco de los 100 años de **AmCham Chile** (Cámara Chilena Norteamericana de Comercio) en 2021 se desarrolló el Foro **“Bringing the Future of Energy Closer”**, que contó con la apertura de su Presidente, **Sergio Rademacher**, el Ministro de Energía, **Juan Carlos Jobet**, y el Encargado de Negocios de la Embajada de Estados Unidos, **Richard Glenn**.

La jornada de dos días de duración tuvo como objetivo concordar en una visión estratégica común para avanzar en la transición energética, y las empresas asistentes pudieron compartir sus impresiones.

La actividad concluyó con un Panel sobre “Logros y Desafíos Pendientes” en el Bloque: Energía y Género, el cual contó con la participación de las más altas ejecutivas de **AME, Prime Energía, Cerro Dominador, y AES Andes**. Fue moderado por **Marcela Zulantay**, Encargada Género del Ministerio Energía, y al cierre **Paula Estévez**, Gerenta General de AmCham Chile, presentó las principales conclusiones del evento.

100 AMCHAM CHILE

Transmisión Online Español

### AmCham Energy Forum: Bringing the Future of Energy Closer

KEYNOTE SPEAKERS:

- Sergio Rademacher**  
Presidente de AmCham Chile
- Juan Carlos Jobet**  
Ministro de Energía y Minería
- Paula Estévez**  
Gerente General de AmCham Chile
- José Venegas**  
Secretario Ejecutivo, Comisión Nacional de Energía
- Juan Carlos Olmedo**  
Presidente, Coordinador Eléctrico Nacional
- Michael Waldron**  
Senior Energy Investment Analyst, International Energy Agency

**28 - 29**  
DE SEPTIEMBRE  
9.00 a 12.00 hrs.



### ► Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Por otra parte, en el marco del otorgamiento de un Préstamo Programático en Apoyo de Reformas de Política (PBP) por el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** para el “Programa Transición Energética Justa, Limpia y Sostenible de Chile”, el Ministerio de Energía comprometió diversas metas de género para el bienio 2020-2021, todas cumplidas a cabalidad (tales como: realizar Licitaciones Públicas con Enfoque de Género, promover Consejos de la Sociedad Civil Paritarios en regiones, etc.).

Finalmente, reafirmando el trabajo que se está haciendo en Chile respecto a aumentar la participación de la mujer en el sector energía y como un reconocimiento a esta labor, en junio de 2021 el BID invitó al Ministerio de Energía al **Showcase “Servicios de Infraestructura con Enfoque de Género”** donde participaron cerca de 100 altos ejecutivos de esa institución, quienes pudieron conocer de primera fuente la experiencia, avances y aprendizajes de la

iniciativa “Energía +Mujer”, así como los desafíos del sector –en los ámbitos privado y público– ante las metas de género que se plantean en la Política Energética Nacional – Energía 2050, cuya edición fue actualizada durante el bienio 2021-2022.



**SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA CON ENFOQUE DE GÉNERO**  
Miércoles 23 de junio | 10:00 AM a 11:30 AM ET

**AGENDA**

10:25 a.m. - 10:45 a.m. **Panel 2: ¿Cuál es el impacto de incorporar la perspectiva de género en políticas y regulaciones?**  
Moderadora: Caridad Araujo, Jefa de División, GDI  
Panelistas:

- Chile (CH-L1159): Programa de apoyo a la transición energética justa, limpia y sostenible. Expositora: Marcela Zulantay (Ministerio de Energía de Chile)
- Honduras (HO-L1207): Programa de reforma de los servicios de agua y saneamiento en el Distrito Central. Expositora: Manuela Velasquez (WSA)
- República Dominicana (DR-L1132): Programa de Apoyo a la Movilidad, Transporte Terrestre y Seguridad Vial en República Dominicana. Expositor: Manuel Rodríguez (TSP)

## ► Latinoamérica y el Caribe (LAC)

El año 2020 compartimos con tres países de la región (Ecuador, México y Colombia) los avances del sector energético en materia de diversidad enmarcados en la iniciativa “Energía +Mujer”. En 2021 continuamos fortaleciendo la cooperación a nivel regional.

### HONDURAS

Honduras fue seleccionado como país campeón global para co-liderar el **Diálogo de Alto Nivel sobre Energía** mandatado en 2021 por la Asamblea General de Naciones Unidas con la finalidad de aumentar la ambición y acelerar la acción para lograr el ODS 7 (Energía Asequible y No Contaminante).

Luego, los treinta Campeones Globales seleccionados definieron cinco áreas temáticas para impulsar el cumplimiento de la Agenda 2030 y apoyar la implementación del Acuerdo de París sobre emisiones netas cero para 2050, un objetivo relevante de acción climática para la ONU.

El propósito del Diálogo fue generar Pactos Energéticos o “Energy Compacts” (esto es, compromisos voluntarios) que permitieran canalizar diferentes alianzas multiactor para incidir en el logro del ODS 7, y a la vez, habilitar otros ODS. Es en este sentido que el **Ministerio de Energía** fue invitado a la **sesión de julio 2021** para comentar sobre el nexo entre **“Energía y Género”** (ODS

5. Igualdad de Género), exponiendo la experiencia chilena basada en el Plan Público-Privado “Energía +Mujer”, cuya naturaleza es de carácter voluntario y ha avanzado de manera colaborativa y progresiva junto a sus actores.



### ► ONU Mujeres

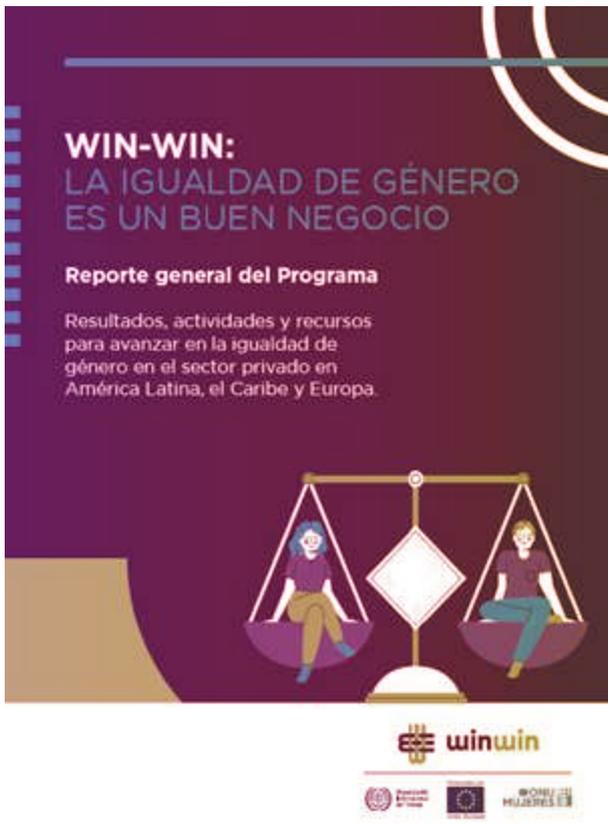
Entre 2018-2021 el Ministerio de Energía junto con ONU Mujeres realizaron una serie de actividades de diversa naturaleza y grado de impacto, pues formamos parte del **Grupo Asesor** de su **“Programa Win Win”** a través de **Javier Aldunate, jefa de la Oficina Relaciones Internacionales**, instancia compuesta por diversos organismos internacionales, gremios e instituciones de relevancia nacional.

Al finalizar esta iniciativa en Chile en el **Reporte General del Programa**, de agosto de 2021, se pudo capturar el trabajo colaborativo llevado a cabo ese cuatrienio en el marco del cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS N° 5, sobre Igualdad de Género.

Entre otras actividades, en 2020 formamos parte del “Mapa de Iniciativas Públicas y Privadas en Chile para el acompañamiento y apoyo de empresas en políticas para la igualdad de género”, y en septiembre de ese año llevamos 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”, que contó con la apertura de **María Noel Vaeza, Directora Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres**, y del **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet**.

Durante 2021 colaboramos en la instalación en Chile de la “Plataforma Mujeres a la Vanguardia de las Nuevas Economías”, una de las iniciativas ONU en

respuesta al COVID-19, que reunió a mujeres emprendedoras y empresarias en tres sectores clave (energía, soluciones verdes y tecnología), entidades del sector público que promueven empresas lideradas por mujeres y su internacionalización, organismos internacionales y asociaciones empresariales.



#### Plataforma Mujeres a la Vanguardia de las Nuevas Economías

En colaboración con la European Directorate North y Eurochips, se promovió una plataforma de negocios B2B (Business to Business) que se denominó Mujeres a la Vanguardia de las Nuevas Economías (Women Leading the New Economy).

La plataforma conectó y reunió a mujeres emprendedoras y empresarias en tres sectores clave: los sectores de energía, soluciones verdes y tecnología; entidades del sector público que promueven las empresas lideradas por mujeres y su internacionalización; organismos internacionales y asociaciones empresariales.

Durante el lanzamiento en un evento virtual, se hizo énfasis en cómo la pandemia de COVID-19 requiere una respuesta inmediata, coordinada, centrada en las personas y sensible al género. Se resalta sobre la importancia de trabajar en asociación con Gobiernos, empresas, representantes de los trabajadores e individuos para mitigar el impacto de la pandemia en la vida de las personas y, al mismo tiempo, abordar los riesgos e vulnerabilidades específicas que enfrentan las mujeres y los niños como resultado de las profundas desigualdades e intersecciones que persisten en la sociedad.

La plataforma Mujeres a la Vanguardia de las Nuevas Economías buscó promover la creación de redes y oportunidades concretas de negocios, comercio just ventures e innovación entre mujeres emprendedoras y empresas líderes por mujeres de Europa y América Latina y el Caribe.



## ► 12° Clean Energy Ministerial (CEM)

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

En 2020 este foro se llevó a cabo en Arabia Saudita (CEM11) en formato virtual y Chile, representado por el Ministerio de Energía, participó activamente de la iniciativa C3E<sup>5</sup> (Clean Energy, Education and Empowerment) en sus dos líneas: “C3E Internacional Ambassadors Program” (se seleccionaron cinco embajadoras) y “C3E Awards” (donde el Programa “Energía +Mujer” fue finalista).

Las embajadoras C3E -Periodo 2020-2022- **Annika Schüttler**, Jefe de Proyectos de Energía y Sustentabilidad de la Cámara Chileno-Alemana de Co-

5. Iniciativa multilateral. Promueve una mayor diversidad de género, reconociendo que la Transición Energética hacia un futuro de Energía Limpia sólo será exitosa si aprovechamos todo el talento posible.

mercio e Industria (CAMCHAL), **María Susana Muñoz Espinoza**, Jefa de Asuntos Corporativos de Pacific Hydro Chile, **Loreto Rivera**, New Business and Stakeholders Manager de RWE Renewables, **Montserrat García**, de la División de Energías Sostenibles, y **Carolina Gómez Agurto**, de la División de Estudios y Políticas Energéticas y Ambientales, ambas del Ministerio de Energía, han realizado un enorme despliegue a la fecha.

### PROYECTO ESCUELAS CIRCULARES

Junto a la Asociación de Mujeres en la Ingeniería (AMIN), Ingeniería Sin Fronteras-Chile, y el patrocinio del Ministerio de Energía, formaron parte del proyecto “Escuelas Circulares”, que busca posicionar a la comunidad educativa como Agentes de Cambio para el empoderamiento de barrios mediante la aplicación de la Economía Circular.

El proyecto se desarrolló mediante Charlas y Talleres dirigidos a las estudiantes del **Colegio María Auxiliadora de Valparaíso**, donde la economía circular, el emprendimiento y el enfoque de género fueron temáticas transversales a las temáticas principales de tierra, energía y agua.



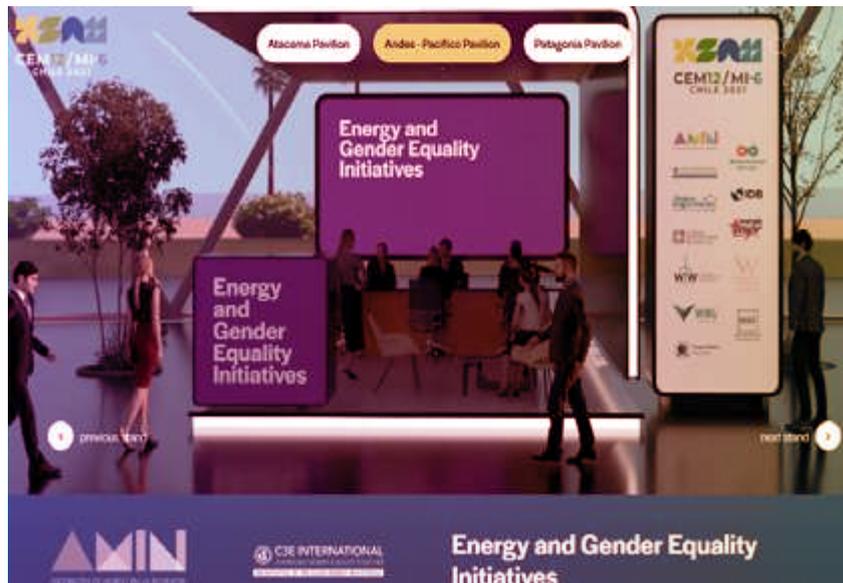
## WEBINARS

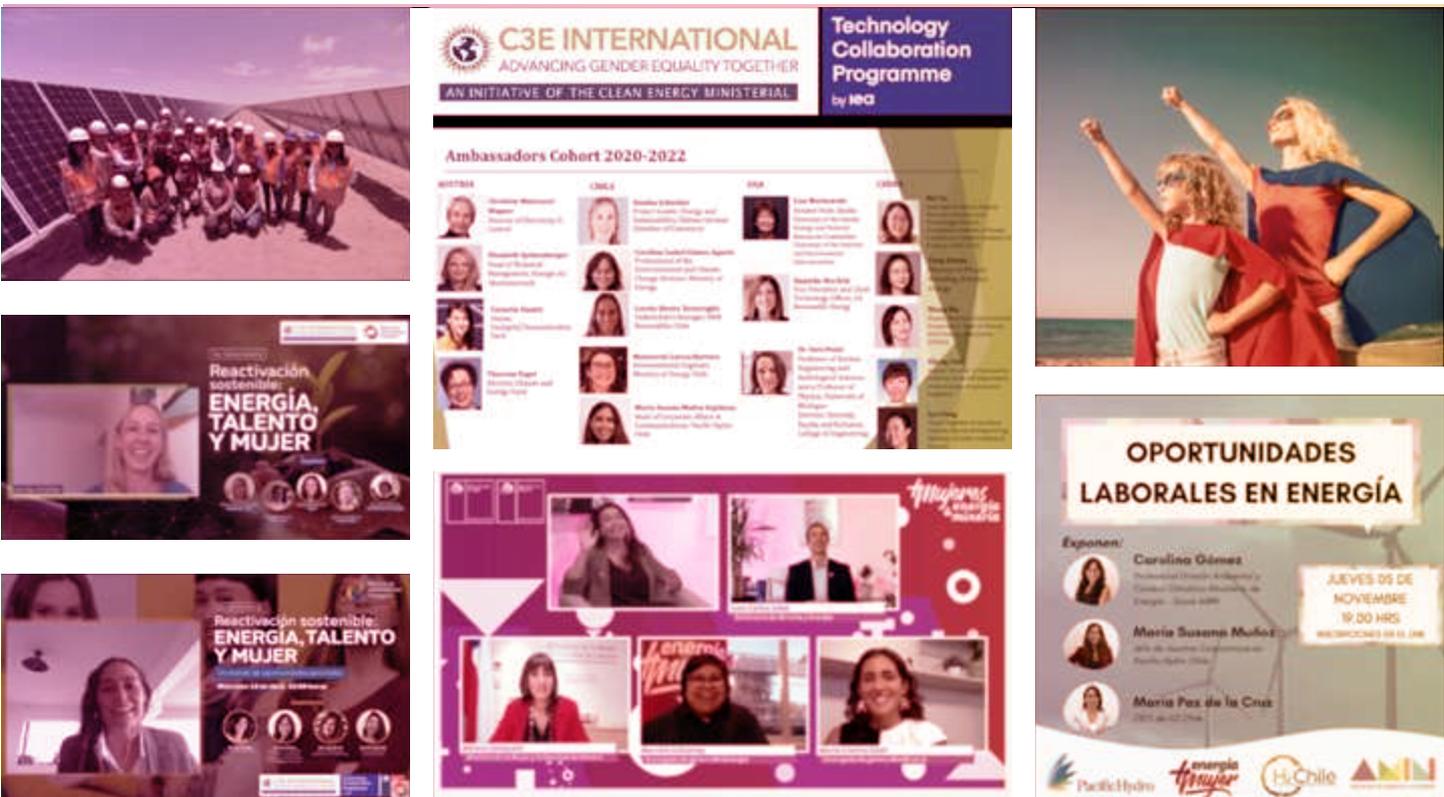
Han formado parte de diversas actividades –nacionales e internacionales– con el fin de visibilizar a las mujeres de distintas profesiones y competencias en las Energías Limpias, entre otros colaboradores, contando con el apoyo de la Agencia de Sostenibilidad Energética.



## MENTORÍAS

Acompañaron a niñas y adolescentes en procesos de aprendizaje y orientación vocacional con el fin de motivarlas para insertarse en el mundo de la Energía Limpia y ampliar sus redes de apoyo, en línea con los ODS 7: Energía Asequible y No Contaminante; ODS 5: Igualdad de Género; y ODS 17: Alianzas para alcanzar los objetivos





**CEM12**

Finalmente, lograron la destacada participación de C3E en el pabellón “Energy and Gender Equality Initiatives” en la edición CEM12/MI6 llevada a cabo en nuestro país.

En 2021 este foro (CEM12) fue organizado por Chile, a través del Ministerio de Energía, y para continuar promoviendo la inserción de más mujeres en las energías limpias, a nivel global y en nuestro país, se realizaron dos actividades centrales: se llevó a cabo el **Side Event** “CEM 12 and Gender Equality. Youth participation: Empowering Women as Key Drivers for the Transition Towards

**CEM12: CEM12 AND GENDER EQUALITY/YOUTH PARTICIPATION: EMPOWERING WOMEN AS KEY DRIVERS FOR THE TRANSITION TOWARDS LOW CARBON ECONOMIES**

The current pandemic has highlighted that the energy transition needs to happen much faster in this decade of action. With the lack of energy access and gaps in employment, women are usually the hardest hit. However, addressing the gender gap has the opportunity to tremendously advance this sector.

This event showcases the CEM’s focus on gender equality and fosters intergenerational dialogue/ exchange on the matter. Ministers and youth representatives exchange thoughts and ideas on the importance of equality for the energy sector.

For the first time C3E International and the SDG7 Youth Constituency worked together to highlight the importance of women and youth in the transition to clean energy. Having intergenerational dialogue on the matter will provide a fruitful ground for new ideas and discussions. It will also table the gender aspects and the similarities that can be drawn from multigenerational perspectives.





Low Carbon Economies", y se implementó el **Stand Virtual** "Energy and Gender Equality Policies" que incluyó catorce iniciativas (nacionales e internacionales) que promueven este objetivo, asociadas a diversos ámbitos: educación, liderazgo, ingeniería, energía solar, energía eólica, hidrógeno y geotermia (v.g. Women in Geothermal, WING), entre otras.

### ► WEF

El **Women Economic Forum** (WEF) es una organización sin fines de lucro con una visión filantrópica y espíritu de colaboración, valores basados en respeto mutuo, espíritu comunitario y actitud positiva; cuenta con más de 1.000 capítulos a nivel mundial de empoderamiento y apoyo entre las mujeres, y conexiones con más de 250.000 mujeres alrededor del mundo.

El año 2021 por primera vez WEF se llevó a cabo en Chile, fue organizado por la Cámara de Mujeres y Negocios, y el Ministerio de Energía participó activamente de su organización e implementación.

Su apertura contó con las palabras de la **Alta Comisionada de los Derechos Humanos de ONU Michelle Bachelet** y del **Ministro de Energía Juan Carlos Jobet**, asistieron más de 6.500 personas, y fueron reconocidas más de 60 mujeres que han aportado en los desafíos de la equidad de género en el país en diversos ámbitos.



6. En Capítulo 2. Prácticas Destacadas en la Industria Energética, se describen aquellas iniciativas puestas en valor por los propios Servicios Relacionados.

## SERVICIOS RELACIONADOS<sup>6</sup>

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 han avanzado progresivamente en medidas tendientes a promover desde sus tribunas la diversidad y la inclusión en el sector energético.

A continuación, se presenta un breve resumen de algunas acciones relevantes que realizaron en 2021.

### ► Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN)

La "Agenda de Género del 2021" de la CCHEN, institución creada el año 1964 y cuya dirección radica en su **Director Ejecutivo Jaime Salas Kurte**, se basó en 4 pilares fundamentales de trabajo:

- Plan Energía + Mujer (E+M) del Ministerio de Energía, y
- Compromisos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG)
- Proyecto SAGA de la UNESCO
- Acciones Internas

#### Plan Energía + Mujer (E+M) del Ministerio de Energía, y Compromisos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG).

La transformación cultural es un proceso transversal: hemos avanzado de forma equilibrada y aspiramos a lograr una base sólida consolidando un estándar corporativo para lograr eliminar brechas, y por eso que hemos avanzado en base a los Ejes del Plan E+M y los compromisos asumidos con el MMyEG:

**Eje I "Gestión Estratégica".** Se actualizó el Diagnóstico Institucional utilizando métricas estandarizadas basadas en organismos internacionales y nacionales, así como en instrumentos de certificación, en ocho dimensiones: Información sobre la estructura y el ambiente de la CCHEN, Reclutamiento y Selección de personas, Desarrollo profesional o carrera funcionaria, Capacitación o acceso a la formación, Evaluación del desempeño, Participación en cargos de jefatura, Brecha salarial y Acoso Sexual y/o laboral en el trabajo.

▼ Laboratorio del Centro de Investigación en la Intersección de Física de Plasmas, Materia y Complejidad. Centro de Estudios Nucleares, La Reina. Fuente: Comisión Chilena de Energía Nuclear, 2021.



7. Carreras STEM: áreas relacionadas con Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

**Eje II “Participación e inserción laboral de las mujeres en el Sector Energía”.** Fomentamos la motivación y transferencia de experiencias a niñas y jóvenes en áreas STEM<sup>7</sup>, considerando que la CCHEN tiene mujeres profesionales con formación en líneas estratégicas de generación de energías.

**Eje III “Trayectoria laboral de las mujeres”.** Se actualizaron procedimientos incorporando la eliminación del sesgo de género y lenguaje inclusivo en los procesos de reclutamiento, contratación, permanencia, rotación, capacitación y ascensos.

**Eje IV “Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias”.** Se elaboró el Manual de Perfiles de Cargo genéricos; además se implementó el Plan de Fortalecimiento de Habilidades Funcionarias y Directivas, y se inició el Programa de Liderazgo al alero del Servicio Civil.

**Eje V “Igualdad de remuneraciones y beneficios laborales”.** El Comité de Remuneraciones concluyó el “Estudio de Brechas y Propuesta de Mejoramiento de Remuneraciones con perspectiva de género”, y los beneficios laborales reflejaron en el Protocolo de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y laboral (que incluye la instrucción de Contraloría General de la República sobre trabajo remoto).

**Eje VI “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.** A través del Protocolo citado en el punto anterior se promovió la corresponsabilidad, sensibilizando sobre las responsabilidades que tenemos hombres y mujeres, independiente de la conformación de cada hogar.

**Eje VII “Violencia de género, salud, seguridad, higiene”.** Se encuentra implementado a través del Procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, actualizado (v.04) con campañas digitales y webinars que buscan erradicar cualquier atentado a la dignidad de las personas. Se realizaron encuestas de seguimiento sobre el bienestar de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud de la comunidad CCHEN. Se mejoró la distribución y las instalaciones, y se desarrollan proyectos de mejora de infraestructura en donde no hay discriminación de género.

**Eje VIII. Gobernanza del Plan.** Se nombró oficialmente a la Encargada de Género y Asesor de Género, que constituye la dupla de género de la CCHEN, quienes centralizan y coordinan las acciones de la Agenda de Género. Además, la División de Gestión y Desarrollo de Personas gestionó capacitaciones en la NCh 3262:2021 para implementar y trabajar en base a los 8 ejes temáticos del Programa E+M.

### Proyecto SAGA de la UNESCO

Promovemos y contribuimos al empoderamiento de las mujeres y las niñas en las áreas STEM y las visibilizamos como referentes.

El Programa "Inspirando Pasos STEM" de CCHEN, se basa en dos figuras, la primera, está compuesta por Profesionales Referentes que motivan a nuevas generaciones, y la segunda, incluye niñas y jóvenes denominadas Agentes STEM, quienes se interiorizan del quehacer institucional y promueven entre sus pares sus experiencias in-situ. Buscamos que se motiven y empoderen, derribando barreras que de forma cultural se han impuesto con estereotipos.

En el 2021, las Agentes STEM acudieron al Centro de Estudios Nucleares La Reina, visitaron sus instalaciones, conocieron técnicas y visualizaron los beneficios tanto en salud como en el medio ambiente.

Además, se realizaron notas web sobre el relevante papel que están tomando las mujeres, sobre todo en áreas como la investigación científica, y se buscaron alianzas para ir fortaleciendo el interés y participación de las mujeres en ciencias.



### Acciones Internas

El Departamento de Comercialización nuevamente trabajó con perspectiva de género en los productos y servicios que ofrece la CCHEN, tanto a clínicas como hospitales. Actualmente se procesan los datos para visibilizar el impacto de la medicina nuclear entre niñas y niños, y mujeres y hombres, para el tratamiento y diagnóstico de cáncer.

Por último, la Oficina de Cooperación Técnica y Relaciones internacionales también está incorporando la perspectiva de género, visibilizando las capa-

citaciones y proyectos liderados por mujeres, entre ellos la creación y operación (al alero 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) de la organización “WIN Chile” (Women in Nuclear), iniciativa que tiene como objetivo contribuir a la promoción de la participación plena, equitativa y activa de las mujeres en áreas relacionadas con Ciencia y Tecnologías Nucleares.

### ► Comisión Nacional de Energía (CNE)

Durante el año 2021 la CNE, institución que fue creada el año 1978, continuó trabajando para lograr una mayor inserción de mujeres en el sector al alero de los Ejes del Plan “Energía +Mujer”.

**Eje II “Participación e inserción laboral de las mujeres en el Sector Energía”.** Como cada año, la CNE participó de la 3ª Feria Energía +Mujer. La representante de género de la institución y Jefa de la Unidad de Comunicaciones, **Alejandra Quintanilla**, moderó el Panel Internacional titulado “Mujeres, Energía y Pandemia: Análisis de Datos al 2021”. En la oportunidad, expusieron la especialista senior de la División Energía del BID, **Virginia Snyder**; la gerente de Proyecto UN COVID19 MPTF, ONU, **Albania Quebedo**, y la directora de la consultora MTalent, **Marilén Corbalán**.

Además, a fines de 2021 realizamos la “Jornada Regulatoria de Energía 2021” para difundir la normativa y regulación del sector y el quehacer institucional, y recoger las inquietudes de entidades públicas y privadas relacionados al sector energía y acercar la institución a la ciudadanía.

Dicha actividad, que contó con 156 asistentes y consideró un panel mixto, fue inaugurada por el **Secretario Ejecutivo José Venegas**, y expuso la Jefa del Subdepartamento de Proyectos y Acceso a la Red, **Paulina Muñoz** (“Nuevas consideraciones en la presentación de documentación en el proceso de De-



claración de proyectos en Construcción”) y la ingeniera del Subdepartamento de Mercados Eléctricos, **Paula Maldonado** (“Plataforma de Gestión para el Monitoreo de Energía, GEMA”). En el webinar participaron también el Jefe del Subdepartamento de Normativa, **Félix Canales**, y los ingenieros **Hugo Morales**, **Esteban Robles**, **Julio González**, **Emilio Molina** y **Benjamín Mac-Clure**.



#### Eje IV “Promoción del liderazgo femenino en jefaturas y gerencias”. Visibilización de Liderazgos

Con el objetivo de visibilizar el trabajo desarrollado por las profesionales de la CNE en los distintos procesos y temáticas regulatorias, durante el año 2021 se publicaron una serie de reportajes y notas periodísticas que contaron con la activa participación de funcionarias de la institución a partir del apoyo del “Comité de Género CNE”.

Muestra de ello fue el reportaje que publicó Revista Electricidad en su Edición N°258, de septiembre de 2021, a propósito de la histórica Licitación de Suministro Eléctrico 2021/01 que adjudicó 2.310 GWh/año de energía a un precio promedio de 23,78 US\$/MWh. En este ejemplar se destacó el trabajo realizado por el Equipo de Licitaciones de CNE, **integrado por mujeres profesionales de la institución.**

Además, **Paulina Muñoz**, Jefa del Subdepartamento Proyectos y Acceso a la Red, de la CNE, destacó con su columna sobre Proyectos de Construcción; y finalmente, se puso en valor que por tercer año consecutivo una profesional de la CNE resultó seleccionada para participar del Programa Women in Energy<sup>8</sup> (by WEC Chile). Se trata de la Ingeniera Industrial, Magíster en Economía y profesional del Departamento de Hidrocarburos, **Johana Jiménez.**

8. Ver más detalles en Capítulo 3. 4to Eje. Programa Women in Energy (WiE)

17 DE AGOSTO DE 2021

# Licitación eléctrica: los proyectos con que los ganadores suministrarán energía

Las cinco empresas que se adjudicaron los 2.310 GWh consideran un total de diez centrales solares, una de las cuales es con almacenamiento, y cinco parques eólicos.

La Comisión Nacional de Energía (CNE) anunció el resultado de la licitación eléctrica para el suministro de energía en Chile para el período 2021-2026. Los cinco ganadores de la licitación eléctrica fueron adjudicados por la Comisión Nacional de Energía (CNE), el primer ganador logró un nuevo récord mundial de 100 MW.

Según el diario empujando para el organismo regulador a ELECTRICIDAD, los proyectos de generación adjudicados a las empresas, contemplan un total de 30 centrales solares fotovoltaicas, una de las cuales incorpora almacenamiento, además de cinco parques eólicos.

La CNE señaló que Canadian Solar (Líderes de Solar 100MW SPA), que se adjudicó 201,2 GWh, consideró cinco proyectos fotovoltaicos con almacenamiento, por un total de 100 MW, mientras que Dynex Energy, que se adjudicó 879 GWh tiene 2 centrales solares y dos parques eólicos, que suman 679,8 MW.

Por su lado, Sonnedi, que ganó 900 GWh, incluyó que cuenta con cinco centrales solares fotovoltaicas por 640 MW, en tanto que Rucó Energía (CENSA) ganó con un total de 369,1 MW. Finalmente, el grupo chileno San Andrés (SAD) ganó con un pequeño solar de 110,7 MW.



El grupo adjudicatario de Canadian Solar (CNE) con el ministro de Energía, Juan Carlos José, y sus colegas, tras la licitación eléctrica.

Según José Vargas, secretario jefe de la CNE, "todos estos proyectos pasan por garantías, requisitos, están con las bases a la y aunque las empresas no pagaron los precios, están realizando la licitación internacional a la que están llegando estas tecnologías".

"Las tecnologías están siendo sensibles a este precio y, por lo tanto, no siempre tiene un nivel de riesgo de que esos proyectos no se vayan a concretar. Es un puntaje, están de acuerdo a donde van las tecnologías", agregó.

Luis Schickelberg, gerente de Desarrollo y Nuevas Fuentes de Planificación Energía, señaló que los desarrolladores de estos proyectos "requieren de contratos de largo plazo para poder conseguir financiamiento de la banca, por lo que las licitaciones de dichos proyectos son prácticamente un trabajo a medida para nuevos actores. Se trata de procesos que son complementarios a la comercialización de energía y a su gestión de riesgo en el futuro, que debe ser diseñada por estos actores".

www.empuja.cl | Septiembre 2021 | 107/108



Columna de Opinión

Por Patricia Muñoz,  
jefa del Departamento de Proyectos y Asesoría a la Red de la Comisión Nacional de Energía

## Impulsando el desarrollo de proyectos energéticos

El desarrollo del sector energético continúa. A pesar de la pandemia, los proyectos energéticos declarados en construcción aumentaron de 113, en marzo de 2020, a 173 en julio de ese año, representando cerca de 31% de incrementos, lo que se traduce en 6.071 MW declarados este último mes. De esos, destaca la entrada de la tecnología solar fotovoltaica, que tuvo un incremento de 519 MW respecto a marzo 2020 (1706 MW) y el aumento considerable de energía de proyectos HEC y HEC2, los cuales se registraron en algunos casos.

Desde la Comisión Nacional de Energía, participamos en el primer semestre del proceso de "Declaración en Construcción de proyectos de generación y transmisión", entregando una serie de acciones para agilizar el desarrollo de estos iniciativas.

La comisión, en noviembre de agosto 27/27 días y, recibe los solicitudes de proyectos y se declara de las nuevas instalaciones de generación y transmisión que deben cumplir el Sistema Eléctrico Nacional, y aunque permito corresponden a algunas instalaciones que cumplen, a lo menos, los permisos sectoriales, ordenes de compra, otorgamiento de obras, que permitan acceder fehacientemente a la construcción de dichas instalaciones.

En este sentido, la Comisión facilitó la presentación de los antecedentes necesarios para declarar un proyecto en construcción, entregando los permisos sectoriales y que incorporamos un documento en la construcción de los proyectos.

Como segunda acción y en un continuo afán de mejorar este proceso y hacer más eficiente el flujo de información hacia los promotores, la Comisión desarrolló e implementó la plataforma "Sistema de Declaración de proyectos en Construcción", mediante el portal gubernamental Corfo Chile. En esta plataforma, los promotores deben hacer el ingreso de la solicitud, completando campos y adjuntando información. Al validar el ingreso, la plataforma genera un expediente con los antecedentes del proyecto y posteriormente, durante el período de estudio, incorpora e indica las observaciones de la Comisión. De la misma forma, indica si el proyecto ha sido aprobado o rechazado, de manera de tener completa trazabilidad y transparencia del proceso.

La Comisión facilitó la presentación de los antecedentes necesarios para declarar un proyecto en construcción, específicamente en los permisos sectoriales y que no representarán un documento en la constatación cierta del proyecto.

Una ventaja de la plataforma es la comunicación inmediata de declaración en construcción. Asimismo, los permisos deben ingresar hacia final de mes, para tener la certeza de que el proyecto presentado coincide con la declaración en construcción. Además de esta comunicación se realiza de manera inmediata, mediante una notificación, la cual se emite una vez que están todos los antecedentes del proyecto validados por la Comisión y cuya modificación puede ocurrir cualquier día del mes, eliminando de manera temprana el estado del proyecto.

Es así como la CNE sigue impulsando innovaciones para el desarrollo del sector energético.

www.empuja.cl | Septiembre 2021 | 107/108



Si siguiendo con el objetivo de abrir mayores espacios de participación a las mujeres profesionales de la institución, la abogada del Departamento Jurídico de CNE, **Ignacia García**, participó como moderadora del encuentro 2021 denominado "Oportunidades y Desafíos: En la Operación de Redes de Distribución con Alta Penetración de Recursos Energéticos Distribuidos", organizado por WEC Chile.

**Eje VIII. Gobernanza del Plan.** Un hito inédito fue nuestra adhesión al Indicador “Medidas de Equidad de Género” vinculado al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), a partir de la realización el Primer Curso de Capacitación en Género -a nivel básico- dirigido a Jefaturas.

Asimismo, en el marco de su Programa de Trabajo en Género 2021, se actualizaron el “Manual de Selección y Reclutamiento” y la “Política de Comunicaciones”, ambos con enfoque de género.

Adicionalmente, se ejecutó el Plan Anual de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (MALS) con Enfoque de Género 2021, así como también se aprobó este instrumento para el año 2022.

Todo lo anterior fue coordinado desde el “**Comité de Género CNE**”, conformado por funcionarias y funcionarios de distintas áreas quienes realizan un activo acompañamiento a las acciones en materia de género que realiza la institución.



**Comunidad.** 1er Consejo Consultivo de la Sociedad Civil (COSOC) Paritario.

El 14 de mayo de 2021 se constituyó el nuevo Consejo Consultivo de la Sociedad Civil (COSOC) para el período 2021-2022, que, por primera vez, tuvo una conformación paritaria, y en la primera sesión se eligió como Presidenta de la instancia a la representante de CIGRE Chile, la ingeniera civil eléctrica **Katherine Hoelck**.

“Este COSOC paritario nos llena de orgullo, ya que forma parte de las acciones que hemos impulsado en la CNE con el objetivo de fomentar la inserción de

la mujer en el sector energía y forma parte de nuestros compromisos con la iniciativa Energía +Mujer que impulsa el Ministerio de Energía”, destacó **José Venegas Maluenda, Secretario Ejecutivo**.



### ► Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)

En el marco del Plan “Energía +Mujer” durante 2021 la SEC continuó desarrollando acciones institucionales al alero de sus Ejes de Acción.

**Eje VII “Violencia de género, salud, seguridad, higiene”.** Acciones de promoción entre funcionarios y funcionarias de la SEC una cultura de respeto y equidad de género.

Al igual que años anteriores se potenciaron, a través de videos y noticias, diferentes mensajes en torno a la Igualdad de Género, fomentando espacios laborales inclusivos y diversos.



El año 2021 se dio continuidad a los contenidos y compromisos asumidos en años anteriores en cuanto a la Igualdad y Equidad de Género, tomando en cuenta los resultados de la última encuesta aplicada en la SEC respecto a esta temática.

El objetivo fue orientar e informar a las y los funcionarios sobre esas temáticas, además de actualizarles con noticias sobre diversas actividades, capacitaciones e iniciativas, tanto internas como externas.

**Eje VIII, con foco en “Comunicación y Marketing”.** Difusión e interacción con la ciudadanía en redes sociales.

En cuanto al diseño gráfico que se utiliza, se disponen gráficas donde participan tanto a hombres como a mujeres y niños y niñas en las diferentes piezas audiovisuales que promueven nuestros servicios, los procesos de reclutamiento, y/u otros contenidos relativos a personas.



**Proceso de Selección de Alta Dirección Pública:  
Director/a Regional SEC Maule**



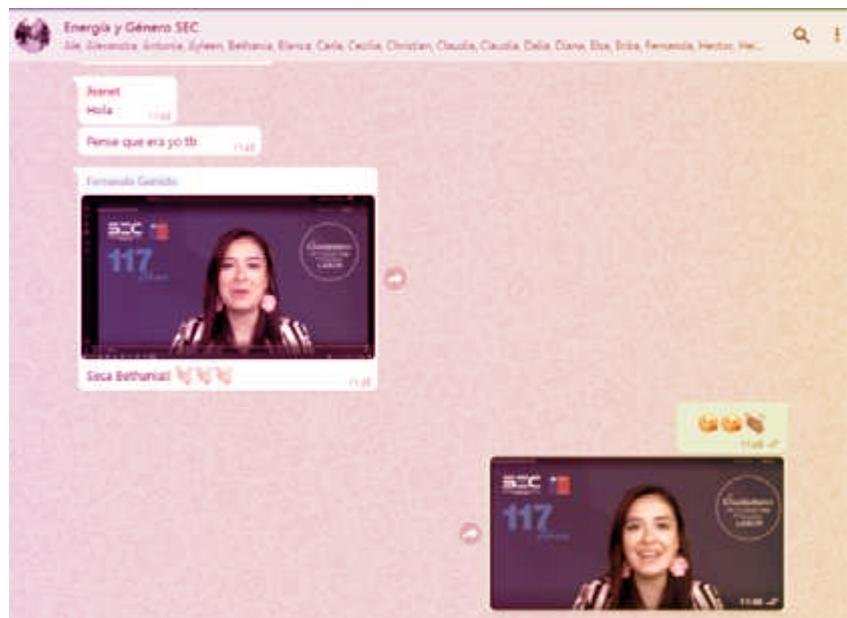
La Unidad de Personal de nuestra Superintendencia de Electricidad y Combustibles, informa que desde el domingo 23 de enero, se encuentra disponible el Proceso de Selección de Alta Dirección Pública para proveer el cargo de **Director/a Regional SEC Maule**. La postulación debe realizarse a través del portal del [Servicio Civil](#). El plazo para presentar antecedentes se extenderá **hasta el Lunes 07 de Febrero de 2022 a las 23:59 horas**. Para ver requisitos y detalles del cargo, [PINCHA AQUI](#)

Adicionalmente, y a nivel interno, **“Energía y Género”** es el chat creado para que todos(as) los(as) funcionarios(as) que lo requieran, reciban información emanada de organismos estatales u otros con enfoque de género en temáticas tan diversas como: capacitaciones, webinars, concursos, becas, etc., además de novedades de la iniciativa “Energía +Mujer”, Women in Energy (WEC Chile), etc.



## Energía y Género SEC

Grupo · 72 participantes

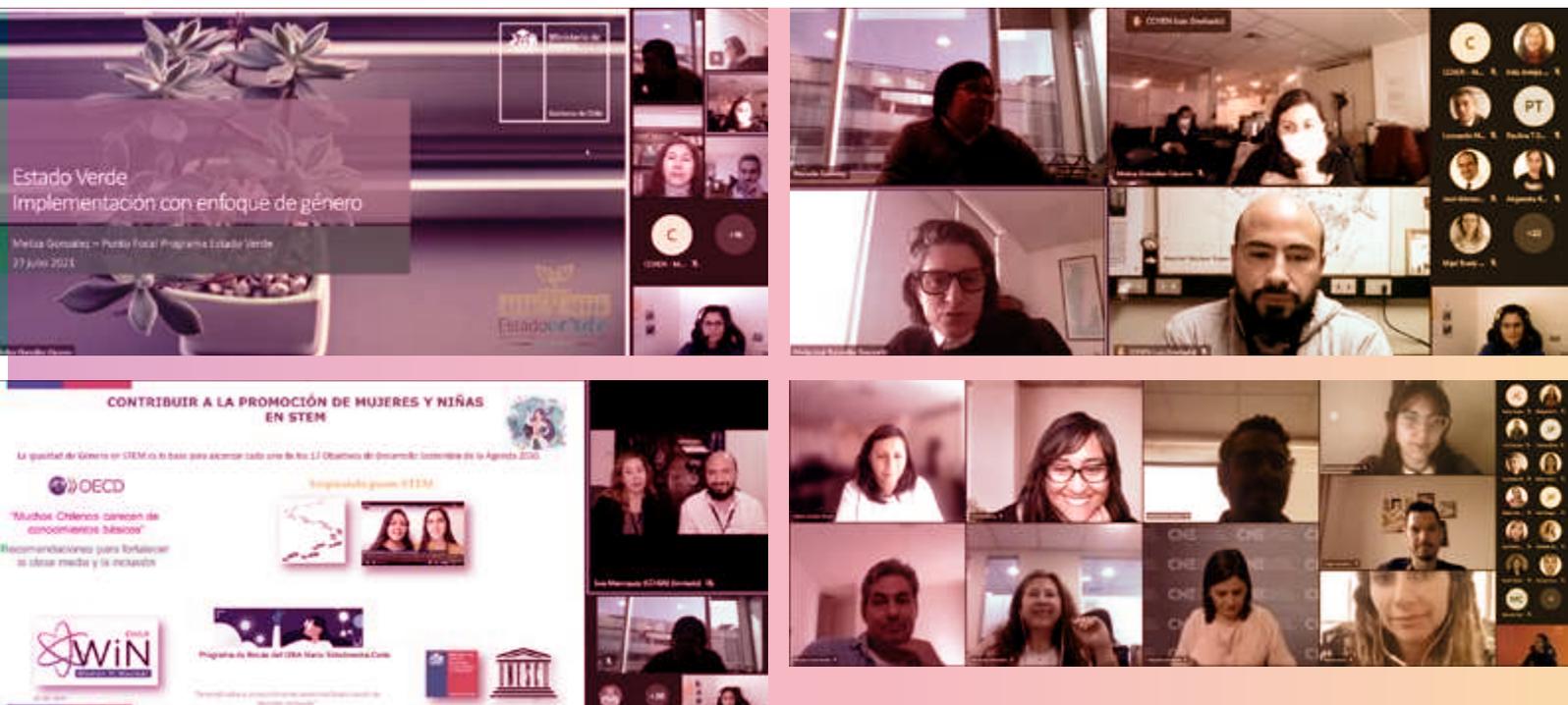


## II. SESIONES 2021 MESA INTERNA MINISTERIAL DE GÉNERO



La “Mesa Interna Ministerial de Género”, cuya **Secretaría Técnica lidera Paulina Gutiérrez Sepúlveda**, profesional de la Oficina de Planificación y Control de Gestión, está conformada por duplas mixtas pertenecientes a las Divisiones del Negocio y de Soporte, colaboradores de la 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 sectorial, así como en las Políticas, Programas y Proyectos que tendrán impacto en el país.



## III. DESAFÍOS 2022 DEL MINISTERIO DE ENERGÍA



urante 2021 el logro sectorial más importante fue la implementación del **2do año del Plan Público-Privado “Energía +Mujer” 2019-2022**, al que actualmente **adhieren 67 actores de la industria**, y cuyos desafíos para año 2022 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 2022. A continuación, se presenta un resumen de los principales compromisos ministeriales en esta perspectiva.

### 1<sup>er</sup> EJE. EMPODERAMIENTO. “MAYOR PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES”

#### PROMOVER LA PARTICIPACIÓN FEMENINA

El Ministerio de Energía 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, **pasando de un 40% en 2015 a un 47% en 2021**.

Para el año 2022 se mantendrá la invitación masiva y abierta con especial énfasis en:

- Sumarlas al proceso de elaboración de la “Planificación de los Polos de Desarrollo”;
- Convocarlas al proceso de “Estudio de Franjas” y su Evaluación Ambiental Estratégica (EAE) asegurando, además, mecanismos que integren el enfoque de género en la elaboración de los Diagnósticos Territoriales que permitan advertir situaciones donde la localización de la franja de transmisión eléctrica pueda tener un impacto diferenciado sobre mujeres y hombres;
- 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 cuando corresponda el COSOC Nacional manteniendo el mismo criterio; y

- Continuar procurando la presencia equitativa de mujeres en Seminarios, Talleres, Eventos.

## AGENDA INTERNACIONAL: +MUJERES EN ENERGÍA

La Agenda Internacional 2022 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 del Desarrollo y el Banco Mundial para contribuir e impulsar en conjunto la agenda global de género.

## 2<sup>do</sup> EJE. EMPRENDIMIENTO. "AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y GENERACIÓN DE VALOR"

### PROGRAMAS SECTORIALES

En 2021 se llevó a cabo la 1ra convocatoria del **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. En esta versión postularon un **38% de mujeres**.

Adicionalmente, también se realizó la 2da convocatoria del **Programa "Ponle Energía a tu Pyme"** donde postularon un **28% de mujeres** quienes recibieron puntaje adicional por tratarse de un grupo prioritario.

Igualmente, se continuó la convocatoria del **Programa "Leña Más Seca"** donde mujeres y emprendedoras de la zona centro-sur se beneficiaron de galpones, herramientas y maquinarias de trabajo, capacitaciones, y el otor-

gamiento del “Sello Calidad de Leña” en reconocimiento a su desempeño. En la versión 2021 un **27% de mujeres** fueron beneficiarias.

Durante **2022** se seguirá impulsando la postulación y adjudicación de mujeres o grupos de mujeres (microempresarias y emprendedoras) a estos Programas, promoviendo su mayor acceso a la provisión de la oferta programática sectorial, y con ello, elevando no sólo su competitividad sino su autonomía económica.



### 3<sup>er</sup> EJE. PRODUCTIVIDAD. “LAS MUJERES Y EL IMPULSO AL DESARROLLO ENERGÉTICO SOSTENIBLE”

#### POLÍTICAS SECTORIALES

Se promoverá la activa participación de las mujeres en la implementación de los instrumentos elaborados a la fecha, tales como: la “Política Energética Nacional”, la “Estrategia de Electromovilidad”, “Estrategia de Transición Justa” y sus Planes de Acción, entre otros, que contienen acciones específicas para llevar opciones de desarrollo laboral y empleabilidad para las mujeres.

Mantendremos el llamado a participar en la implementación de la “Ley de Eficiencia Energética”, por las enormes oportunidades que ésta ofrece a mujeres y hombres a lo largo del país.

Finalmente, daremos curso a un Plan de Capacitación a partir de Talleres que se orientan a tres públicos objetivos: 1) Titulares de proyectos y consultoras ambientales; 2) Servicios públicos; y 3) Profesionales del Área de Proyectos de

Inversión. Incorporar el enfoque de género en este tipo de actividad formativa nos permitirá transversalizar gradualmente esta dimensión en todo el ecosistema energético.

## 4<sup>to</sup> 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. Mismo enfoque se tendrá al momento de firmar Convenios interinstitucionales.

### PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN - 2022 (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 2022 el Ministerio de Energía comprometió desarrollar cuatro medidas específicas dentro del universo propuesto por la Red de Expertos del Sector Público en esta temática:

1. Elaborar una “Propuesta de Agenda de Género 2022-2026” que incluya todas las metas sectoriales e institucionales, nacionales e internacionales (vinculantes y no) y permita a la Subsecretaría de Energía, por una parte, orientar su gestión 2030 en coherencia con los principios del ODS 5 sobre “Equidad de Género”, y por otra, apuntar al mediano plazo a la Certificación Institucional en la Norma Chilena NCH 3262:2021 sobre “Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.
2. Elaborar una “Propuesta de Creación de Área Especializada en Diversidad e Inclusión” en la Subsecretaría de Energía, la que podrá coordinar la implementación de todas las acciones contenidas en la Agenda de Género -citada en el punto anterior- así como proyectar su ambición.

3. Capacitar al menos al 80% de las Jefaturas de Unidad de la Subsecretaría de Energía en "Políticas Públicas con Enfoque de Equidad de Género" con el objetivo que transversalicen la mirada de género en el diseño, elaboración, implementación y seguimiento de sus instrumentos (políticas, programas, planes, proyectos; productos, bienes y/o servicios; otros).
4. Elaborar un "Estudio Interno de Ausentismo con Enfoque de Género", con el objetivo de identificar posibles casuísticas distintivas entre mujeres y hombres (causas y/o efectos), y procurar un Plan de Acción que permita abordarlas y resolverlas.



*Parte 2*

SECTOR MINERÍA

*Mujeres*  
**en minería**



# INTRODUCCIÓN

---

## COMPROMISO DE LA MINERÍA CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

---



En el último tiempo la Agenda por la Equidad de Género se ha posicionado con fuerza en todos los espacios: empresas, webinars, universidades y programas de televisión. La perspectiva de género se ha vuelto también una prioridad para el Gobierno, y por lo tanto, para el Ministerio de Minería.

Evidentemente la tarea de cambiar un rubro que ha sido asociado a los hombres desde sus inicios es una tarea difícil, pero no imposible. Como ministerio entendemos que la industria minera es uno de los principales pilares de nuestra economía y, por lo mismo, no podemos permitir que la mitad de nuestra población se sienta excluida de ella.

Con ese objetivo en mente nos aliamos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para concretar la Mesa Nacional Mujer y Minería, en la que participó el Gobierno junto a miembros de la sociedad civil. Es una demostración, una vez más, de la importancia que tiene la alianza público-privada para lograr objetivos en el corto y mediano plazo. En ella nos propusimos 10 objetivos claros para poder garantizar, entre otras cosas, un ambiente seguro para las mujeres, paridad en altos cargos e igualdad en sueldos y trato.

Hemos trabajado intensamente durante estos cuatro años para poder asegurarle a las mujeres un mejor acceso a la industria. Hoy podemos decir, con orgullo, que contamos con una alta participación femenina; de hecho, más que nunca en la historia de Chile. Pero aún no es suficiente.

Hasta la fecha hay 28.000 mujeres a lo largo del país trabajando en los diferentes niveles de la industria minera. Eso representa el 12,49% del total de trabajadores y trabajadoras, un aumento significativo comparado con marzo de 2020, cuando la cifra llegaba tan sólo al 8,8%.

Las sesiones fueron muy enriquecedoras. Uno de los temas que más nos llamó la atención y nos hizo sentido, fue la necesidad de incentivar a las mujeres desde pequeñas a tomar el camino de la minería, a atreverse con este tipo de carrera, que históricamente ha sido un rubro altamente masculinizado. Pero el esfuerzo y las iniciativas implementadas han logrado un cambio.

Uno de los pilares establecidos en la Mesa Nacional Mujer y Minería es garantizar a las más jóvenes que sí se pueden sentir seguras y cómodas en nuestra industria, para que puedan soñar y atreverse a estudiar carreras STEM, porque esta industria es de todas y todos.

Sin embargo, sabemos que la tarea no es sólo del Gobierno, sino de toda la ciudadanía. Porque el cambio no se logrará solo con iniciativas, leyes, mesas y programas. Requiere también un cambio de cultura. El 88% de los trabajadores en el rubro siguen siendo hombres y necesitamos que sean ellos mismos, nosotros mismos, los primeros agentes de cambio.

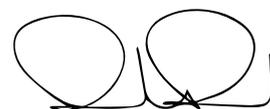
Finalmente, me gustaría agradecer a todas y todos los que formaron parte de la gestión y reflexión de cómo podemos crear un mejor ambiente para todas aquellas que quieran ser parte de la industria más importante de nuestro país. Sé que las organizaciones de la sociedad civil no van a bajar los brazos y segui-

▼ Subsecretario Edgar Blanco & Subsecretaria de Mujer y la Equidad de Género María José Abud - Firma Compromiso Mesa Nacional Mujer y Minería, Palacio de la Moneda - 2021



rán luchando para que esta noble causa no se quede solo en palabras bonitas, anuarios de colores o reuniones para soñar con un mundo mejor.

Porque si hay algo que tenemos claro, es que no podemos pensar en el futuro de la minería sin que haya mujeres participando activamente en ella.



**EDGAR BLANCO RAND**  
Subsecretario de Minería

▼ Subsecretario Edgar Blanco - 1er Turno 100% Mujeres, División Gabriela Mistral, CODELCO, Sierra Gorda - 2021





# CAPÍTULO 1

## MESA NACIONAL

### I. AVANCES 2021



En el año 2017 solo un 8% de la fuerza laboral en la industria minera correspondía a mujeres, siendo el segundo sector económico con menor participación femenina en el país. En este contexto, el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género reforzaron la Mesa Nacional Mujer y Minería, hasta entonces sólo conformada por gremios, para sumar a empresas mineras y proveedoras, servicios públicos de la industria y organizaciones de la sociedad civil. El trabajo se estructuró en torno a 3 grandes ejes:

- Contar con condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres
- Aumentar la participación femenina en la industria minera
- Aumentar la presencia femenina en cargos de toma de decisión

#### DECÁLOGO DE LA INDUSTRIA MINERA

El primer gran hito de la Mesa Nacional Mujer y Minería fue la firma del Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. A través de este, en una ceremonia en el Palacio de La Moneda las nuevas organizaciones manifestaron públicamente su compromiso con la mesa mediante las siguientes acciones:

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 minero 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 permitan participar en igualdad de condiciones respecto de los hombres
5. Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando los 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 todos los estamentos de las empresas
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 el desarrollo de su carrera y posibilidades de crecimiento
9. Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centros de formación técnica y liceos técnico 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 del área de influencia en las faenas mineras, impulsando emprendimientos y/o tareas relacionadas con la minería, visibilizando el trabajo y aporte que realizan

### ¿Cómo opera la Mesa?

La Mesa sesiona una vez al mes y es liderada por la subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género y el subsecretario de Minería. Previa a la pandemia sesionaba de forma presencial en el Ministerio de Minería, pero actualmente

se realiza de manera virtual, lo que ha permitido seguir sumando empresas y colaboradores y llevar un trabajo más articulado con las regiones. Las distintas líneas de trabajo se rigen bajo los compromisos del decálogo, con el objetivo de construir y avanzar de manera sostenible hacia una industria cada vez más inclusiva, equitativa y con igualdad de oportunidades.

### ¿Quiénes conforman la Mesa?

Se convocó a las principales compañías mineras, proveedores, gremios y organizaciones de la sociedad civil:

1. Albemarle
2. Anglo American
3. Antofagasta Minerals
4. Aprimin
5. Bechtel
6. BHP
7. CAP
8. Cochilco
9. Codelco
10. Collahuasi
11. Consejo de Competencias Mineras
12. Comunidad Mujer
13. Consejo Minero
14. Enami
15. Epiroc
16. Finning
17. FLSmidth Chile
18. Freeport-McMoran
19. Glencore
20. Hay Mujeres
21. KDM
22. Kinross
23. Komatsu Cummins
24. Metso Outotec
25. RedEG
26. Sonami
27. SQM
28. Teck
29. Sernageomin
30. Siemens
31. Women In Mining Chile
32. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
33. Ministerio de Minería

## II. SESIONES 2021

### ¿QUÉ HICIMOS ESTE AÑO?

#### ► Mesa Enero

Para dar inicio al trabajo del año 2021 se realizó una bienvenida y presentación de las nuevas autoridades, junto con revisar el plan de trabajo anual, con la presentación de la línea de trabajo del año.

#### ► Mesa Marzo

##### **Presentación Modelo de Gestión de la Diversidad e Inclusión en la Industria Minera.**

En la segunda sesión Lilian Denham, Directora Ejecutiva de REDEG, presentó el proyecto del estudio “Modelo de Gestión de la Diversidad e Inclusión en la Industria Minera”. El proyecto busca contribuir al desarrollo económico y sostenible de la minería nacional, promoviendo el valor de la diversidad e inclusión como ventaja comparativa. Además, propone un modelo integral de gestión de la diversidad e inclusión basado en el diagnóstico de la industria minera, y también contribuir a reducir y eliminar las desigualdades laborales de la industria a través de un modelo accesible, que integre y potencie las diversas iniciativas en materia de gestión y aquellas en curso sobre equidad de género, tales como el Decálogo Minero liderado por la Mesa Nacional Mujer y Minería y la Norma Chilena 3262.

#### ► Mesa Abril

##### **Taller Posiciones Masculinizadas. Cómo identificarlas en tu empresa.**

De acuerdo al primer punto del Decálogo de la Industria Minera, que busca promover una mayor participación femenina garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas, selección, formación, desarrollo y remuneraciones equitativas, en abril de 2021 la Mesa Nacional de Mujer y Minería llevó a cabo el Taller de Posiciones Masculinizadas. En la ocasión se presentó una metodología inédita que permite a las empresas identificar cuáles son los cargos y puestos de trabajo que tradicionalmente son ocupados por hombres y, a través de capacitaciones y medidas concretas, cambiar esa tendencia.

El Modelo inicial, presentado por la empresa Finning, fue desarrollado posteriormente por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva

(CCM-Eleva), quienes crearon una metodología y la alinearon al Marco de Cualificaciones para la Minería, un instrumento orientador y referencial que organiza y promueve el aprendizaje a lo largo de la vida de las personas.

La Metodología de Posiciones Masculinizadas recoge y analiza distintas variables, incluyendo las posiciones que poseen una dotación relevante, los cargos que son permanentemente requeridos y parte del negocio central de la minería, junto con los cargos que están altamente masculinizados, entre otros factores. Al analizar dicha información, la metodología busca optimizar la toma de decisiones y agilizar los cambios provenientes de las empresas que permitan acelerar la inclusión de mujeres en el centro del negocio minero y en todos los cargos de la cadena de valor de la minería para proteger su participación en el mercado laboral.

La aplicación de esta metodología es uno de los puntos del compromiso firmado en agosto: *“Identificar a nivel interno posiciones masculinizadas, según la metodología propuesta en la Mesa, para poder realizar acciones afirmativas y así incorporar a más mujeres en ellas”*. Así, la idea es dar aplicación práctica a esta metodología, en todas las empresas y organizaciones que integran la Mesa.

### ► Mesa Mayo

#### **Taller Sesgos Inconscientes y Masculinidades.**

En la cuarta sesión, Clarisa Reichhard, asesora del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género realizó una presentación sobre la temática de sesgos inconscientes y masculinidades, enmarcado en el Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Para avanzar en diversidad e inclusión es fundamental detectar los sesgos o prejuicios de género que se manifiestan de forma implícita o inconsciente en las relaciones laborales, ya sea prefiriendo un género por sobre otro o asumir que uno es mejor que el otro para ciertos trabajos.

### ► Mesa Junio

#### **Revisión de compromisos y presentación de premios “Mujer destacada en minería” y “Buena práctica de equidad de género”.**

En la quinta sesión se revisó el texto final del compromiso que se suscribió el 10 de agosto. Se llegó a un acuerdo con las 28 organizaciones firmantes y fueron presentadas las bases del concurso “Mujer destacada en minería” y “Buena práctica de equidad de género”, cuyo objetivo fue resaltar la labor de las trabajadoras de la minería y de las empresas mineras por promover

la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, enmarcado en el Decálogo de la Industria Minera.

La convocatoria del concurso se extendió a las organizaciones mineras y a las asociaciones gremiales de todo el país mediante la publicación de un anuncio en el sitio web del Ministerio de Minería y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. El inicio de la postulación comenzó el 28 de junio de 2021 y culminó el 16 de julio de 2021. Se recibieron 86 postulaciones para el premio "Mujer destacada en Minería" y 32 para el premio "Buena Práctica de Equidad de Género en Minería".

### ► Mesa julio

#### Taller de prevención de acoso laboral y/o sexual a cargo de Women in Mining.

Carlas Rojas, vicepresidenta de Women in Mining y especialista en la materia, realizó una presentación sobre prevención del acoso laboral y/o sexual, enmarcado en el Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. La presentación contó con una explicación teórica del problema, con el apoyo de datos y cifras, junto con una explicación del marco jurídico regulatorio.

El subsecretario de Minería, Edgar Blanco, señaló que "el maltrato y acoso laboral y/o sexual puede ser una de las principales barreras para la entrada de las mujeres a la industria minera. Por eso, es necesario promover la creación de protocolos, campañas comunicacionales y talleres con el objeto de educar e informar a las/os trabajadoras/es y promover ambientes de trabajo seguros y respetuosos".

Por su parte, Carla Rojas expresó que estas instancias efectivamente concretan un avance: "esta mesa, al integrar a la sociedad civil, empresas privadas y al sector público, genera espacios de diálogos fundamentales para fortalecer el cambio cultural de la industria minera. En WIM creemos que el trabajo de prevención es fundamental para promover espacios inclusivos y de respeto. De esta manera protegemos a las futuras y actuales mujeres que están en minería".

### ► Mesa agosto

#### Ceremonia de firma de compromiso para aumentar la participación laboral femenina en la industria minera en el Palacio de la Moneda.

En esta oportunidad, la Mesa se reunió presencialmente en el Palacio de la Moneda, donde participaron representantes de 28 empresas e instituciones integrantes junto con el Subsecretario de Minería y la Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, con el objeto de suscribir los siguientes compromisos:

1. Medirse según los indicadores propuestos en la Mesa, llevando un registro interno de los avances;
2. Organizar paneles representativos, con al menos un 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso y evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderadora;
3. Identificar a nivel interno posiciones masculinizadas, según la metodología propuesta en la Mesa, para poder realizar acciones afirmativas y así incorporar a más mujeres en ellas.

Este hito fue de especial importancia para la Mesa, ya que se formalizó el compromiso que se venía negociando desde 2020, y permitió que en adelante pueda realizarse el registro interno de los avances de la institución, aplicando los indicadores presentados en la sesión de marzo de 2021.

En la ceremonia se entregó un galvano de reconocimiento a cada empresa e institución firmante. Además de las autoridades, se escucharon las presentaciones de Amparo Cornejo, Vicepresidenta de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de Teck, que contó lo que ha significado para su empresa participar de esta instancia, y Juan Pablo Amar, presidente ejecutivo de Finning, quien expuso sobre la importancia de avanzar en la incorporación de más mujeres a posiciones tradicionalmente masculinizadas.



### Taller de Iniciativa Paridad de Género, a cargo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

En esta sesión expuso Francisca Hevia, Secretaria Ejecutiva de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), una alianza virtuosa del sector público y privado impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo, el Foro Económico Mundial y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, con el propósito de transformar los contextos que perpetúan las brechas económicas de género en nuestro país y promover la participación y el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo.

Adherir a esta iniciativa permite a las empresas contar con un diagnóstico claro de sus brechas de género comparado con los datos nacionales y definir un plan de acción efectivo para cerrarlas. Además, se pasa a formar parte de una comunidad en pro del cambio cultural en el mundo organizacional, que permite visibilizar los logros y políticas implementadas exitosamente. La exposición terminó con un llamado a todas/os los integrantes de la Mesa a adherir a esta iniciativa.

### ► Mesa septiembre

#### Ceremonia de premiación del concurso “Mujer destacada en minería” y “Buena práctica de equidad de género”.

De acuerdo con las Bases presentadas en junio, el 20 de septiembre se realizó de manera presencial la entrega de los premios para resaltar la labor de mujeres que se desempeñan en la industria minera, así como también, por primera vez, a las empresas que promueven buenas prácticas de equidad de género.

El premio “Mujer destacada en Minería” fue entregado a María Eugenia Morales Ramos, de Freeport-McMoRan, mientras que Tamara Leves, de Codelco (División Radomiro Tomic) y Ana Bran Hernández, de BHP, obtuvieron Menciones Honrosas. En tanto, la empresa Antofagasta Minerals destacó en la categoría “Buena práctica de género en minería” debido a sus políticas en torno a la inclusión de la mujer en la industria.

“Estamos muy felices de reconocer a través de este premio a mujeres y empresas que se han comprometido y han marcado un antes y un después en la participación de mujeres en la minería, así como por impulsar oportunidades y medidas que respondan al desafío de fomentar el ingreso y permanencia de las mujeres en un rubro que, si bien históricamente ha sido masculinizado, hoy está avanzando en inclusión y buenas prácticas laborales y familiares”, comentó la subsecretaria de la Mujer, María José Abud.

### **Taller de "Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, corresponsabilidad y pandemia", a cargo de Comunidad Mujer.**

Paula Poblete Maureira, Directora de Estudios de Comunidad Mujer realizó un taller sobre trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, corresponsabilidad y pandemia, en la cual se problematiza sobre como en la base de las brechas de género está la división sexual tradicional del trabajo, que construimos desde el comienzo de la vida y la reproducimos a lo largo de ella.

Junto con lo anterior, para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en agosto, se presentó el formulario de indicadores para registrar los avances internos de la Mesa y que pueden encontrarse como anexo al final de este anuario.

### **► Mesa noviembre**

#### **Análisis de resultados de los indicadores derivados del Decálogo de la Industria Minera, por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.**

En esta sesión, Javiera Ruiz Tagle, asesora de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género -y coordinadora de la Mesa Nacional Mujer y Minería de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género- y Antonia Ariztía, encargada de género y coordinadora de la Mesa Nacional Mujer y Minería de la Subsecretaría de Minería, realizaron una presentación sobre los resultados de la encuesta de indicadores, de acuerdo con el compromiso.

Se analizaron los resultados de cada indicador por medio de gráficos y estadísticas, que dieron cuenta de los nudos críticos y desafíos para seguir avanzando por la equidad de género en las empresas. Al término de la sesión, las y los integrantes de la Mesa participaron conjuntamente en la formulación de desafíos para proponer a la próxima administración.

### **► Mesa diciembre**

#### **Jornada de cierre de la Mesa Nacional Mujer y Minería, planteando los desafíos para el próximo ciclo (2022-2030).**

En esta última sesión de la Mesa, la subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, María José Abud, y su par de Minería, Edgar Blanco, encabezaron un conversatorio con los representantes de las empresas e instituciones que forman parte de la iniciativa.

Ambas autoridades destacaron el trabajo en conjunto que se ha realizado durante los últimos tres años y realizaron un balance de los hitos y acuerdos

alcanzados. Se destacó el aumento de participación femenina en la industria minera, que pasó de un 8% en 2018 a un 12,49% en 2021, según el Boletín estadístico trimestral del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Al término de la exposición de las autoridades se abrió un espacio para que las y los participantes pudieran expresar su opinión, quienes destacaron el interés por dar continuidad a esta instancia, agradecieron trabajar de forma colaborativa y abordaron la percepción de cómo el trabajo desarrollado en la Mesa ha llevado a resultados concretos dentro de las empresas, las que han aumentado y mejorado sus políticas de diversidad e inclusión.

La subsecretaria Abud señaló que “se ha avanzado bastante, las mujeres en esta industria han abierto su espacio y también hemos visto cómo la sociedad civil, los gremios y las organizaciones han tomado esta bandera en serio y con responsabilidad. Queda mucho camino por avanzar y es por eso que como subsecretarías no queremos que todo este trabajo quede hasta acá”.

Por su parte, el subsecretario Blanco especificó que “cuando partió esta iniciativa en 2018 la participación de las mujeres en la industria ha crecido. Entonces era de un 8% y hoy día llega al 13% a pesar de la crisis social, económica y los efectos que ha tenido la pandemia en el empleo femenino. Este incremento es tremendamente importante, porque nos permite ir cerrando las brechas existentes”.

### III. DESAFÍOS 2030

Desde la Mesa Nacional Mujer y Minería 2018-2021 se plantearon los siguientes desafíos para seguir con fuerza el trabajo desarrollado hasta ahora:

1. Meta de participación femenina al 2025 en las empresas de la Mesa: 30%
2. Meta de mujeres en altos cargos al 2025 en las empresas de la Mesa: 25%.
3. Mantener el compromiso por potenciar y difundir el Decálogo de la Industria Minera.
4. Crear un banco de buenas prácticas online que se pueda compartir con el resto de la industria. En este banco también se podrán compartir charlas, capacitaciones y talleres que se realicen, en el contexto de la Mesa, sobre temas de género.
5. Realizar seguimiento a la ejecución de los compromisos adquiridos en agosto de 2021.
6. Fomentar el trabajo con instituciones educativas, con el objetivo de acercarlas a la industria para seguir desafiando los sesgos de género.
7. Fomentar el ingreso de todas las empresas de la Mesa a la Iniciativa Paridad de Género. Al 2030 el 100% de las empresas debería ser parte de esta comunidad.
8. Analizar a nivel de la industria la posibilidad de que todas las empresas mandantes den mayor puntaje en las licitaciones a las empresas proveedoras que tengan buenas prácticas en materia de género.
9. Ampliar la participación de la Mesa a más empresas de la pequeña y mediana minería.
10. Seguir potenciando el desarrollo, seguimiento y difusión de protocolos MALS.
11. Difundir y promover el postnatal masculino y parental.
12. Fomentar el liderazgo femenino en cuanto a su desarrollo de carrera y en la dirigencia sindical.

---

## MESAS REGIONALES

---

### I. AVANCES 2021

Desde su ratificación en 2018, la Mesa Nacional Mujer y Minería articuló a nivel regional diferentes mesas en todo el territorio nacional. En ellas se trabajó junto a las y los Seremis de la Mujer y la Equidad de Género y de Minería, se realizó una bajada de los lineamientos estratégicos de la Mesa para avanzar y se levantaron temas particulares pertinentes a cada región.

Se buscó especialmente realizar actividades de difusión de la Norma Chilena 3262 (Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal), campañas en instituciones educacionales con el fin de atraer a más mujeres a carreras afines al sector minero y otras actividades propuestas por la autoridad regional, junto al apoyo de ambos ministerios. De esta forma se potenciaba el trabajo en regiones y también se cubrían empresas de la pequeña y mediana minería.

#### **Arica y Parinacota**

La Mesa Mujer y Minería tuvo por objetivo aumentar la participación de las mujeres de la región en las empresas mineras y eliminar barreras de acceso a los empleos locales. La Mesa sirvió como una instancia de interlocución entre la institucionalidad pública y privada para el mejoramiento de la inserción laboral femenina en empresas mineras y tuvo como prioridad el cumplimiento del Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal.

Reconocimientos especiales tuvieron María José Chambilla, por su actividad en la pequeña minería como operadora de maquinaria pesada, y las hermanas Coronado, como pequeñas productoras del mineral no metálico bentonita.

#### **Tarapacá**

La Mesa fue integrada por organismos públicos y privados, y fue encabezada por el seremi de Minería, la seremi del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la Dirección Regional de Sernageomin e integrantes de las compañías Collahuasi, Teck Quebrada Blanca, Cerro Colorado, SQM, K+S, Bechtel, Cordillera y Coresemin Tarapacá.

Creada con el objetivo de potenciar la incorporación de la mujer a la industria minera regional de una manera equitativa, promovió una mayor participación

femenina en la industria con miras a avanzar en el desarrollo de temáticas que promovieran las buenas prácticas laborales. También abrió espacios de reflexión para analizar el papel de todos los actores dentro del ámbito minero regional con respecto a la construcción de una cultura minera pro inclusión e incorporación de las mujeres a este rubro.

La instancia sesionó en cinco ocasiones durante el año 2021, tanto en modalidad presencial como virtual. Dentro de los principales hitos realizados durante este periodo se destaca la incorporación del Consejo Regional de Seguridad Minera Coresemin Tarapacá como parte de la Mesa; la Ceremonia de Reconocimiento a la Mujer Minera de la Región de Tarapacá, y el Ciclo de Charlas de Violencia en Pololeo a estudiantes de Liceos Técnico Profesionales de la Región de Tarapacá, donde participaron estudiantes de las comunas de Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Camiña y Pica.

### **Antofagasta**

Se realizaron mesas técnicas de la industria minera a nivel local, en las cuales se abordaron los desafíos y oportunidades del sector con una mirada de enfoque de género. También se presentó el Plan de Trabajo 2021 de la Mesa, que consistió en un webinar, mesas técnicas con empresas y casas de estudios, trabajando en conjunto con la seremi de la Mujer y Equidad de Género, con la cual se abordaron los compromisos para 2022. Estos van en la línea del trabajo con estudiantes, realización de webinar, capacitaciones, línea de estrategia de empleabilidad local, así como la corresponsabilidad y fomento de la Norma Chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en la industria

Asimismo, con ocasión del Mes de la Minería 2021 se hizo un reconocimiento a 25 mujeres destacadas, las que fueron elegidas por las propias empresas, quienes recibieron un galardón por su trayectoria y aporte al sector minero. El año 2021 marcó un aumento de la contratación y capacitaciones a trabajadoras de la industria a nivel local, que alcanza al 10,1 % en la región.

### **Atacama**

El seremi encabezó conversatorios mensuales con representantes de las empresas que también son parte de la Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA) e instituciones educacionales que conformaron la Mesa Mujer y Minería.

El balance del trabajo conjunto realizado en los últimos tres años es positivo, concluyéndose que la integración femenina depende de la voluntad público-privada y que no sólo basta con integrar mujeres al mundo minero, sino que se deben generar políticas que les permita mantenerse en este y posibilitar la conciliación de una vida laboral, familiar y personal.

Las principales empresas mineras que conformaron la Mesa fueron Minera Kinross, Candelaria, Fenix Gold, Codelco y CMP. Todas ellas compartieron experiencias y destacaron el difícil camino que conlleva la integración de mujeres a las faenas mineras, desde los temas sanitarios y la habilitación de salas especiales para lactancia, hasta los uniformes, que históricamente habían estado pensados en tallas masculinas.

En 2021 se realizaron talleres en el marco de la implementación del Programa “Por ti, Por Mí, Por Todas”, destinados a eliminar sesgos de género que obstaculizan la incorporación de mujeres en minería, dictados por la Red de Ingenieras de Minas (RIM) en conjunto con la Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (REDEG). También se realizaron encuentros con instituciones educacionales que permitieron desarrollar acciones concretas con impacto en la comunidad y vincular de forma temprana a las nuevas generaciones con la industria minera local.

### Coquimbo

A través de las diferentes sesiones ejecutadas por la Mesa Mujer y Minería Coquimbo 2021, las empresas mineras fueron incorporando buenas prácticas para materializar la inclusión de la mujer en la industria minera. Se presentan los desafíos para derribar brechas de género en el sector, las acciones que han presentado cada una de las empresas para incorporar a la mujer en la minería a través de una real inclusión en todos los sectores operacionales de la faena, no sólo en puestos de servicio, sino también en cargos de liderazgo y toma de decisiones.

Para abordar de la mejor manera una entrevista laboral para el ingreso a la industria minera, más de 200 estudiantes de la Región de Coquimbo y a nivel nacional tuvieron la oportunidad de participar en un nuevo taller para desarrollar habilidades y competencias enfocadas en la industria minera. En este se buscó promover las oportunidades que ofrece la minería, los beneficios y los desafíos personales y laborales que plantea desarrollar funciones en minería. Abarcó desde lo más macro, como las características de la minería regional, la cadena de valor y los procesos, reclutamiento, elaboración de Curriculum Vitae enfocado a minería, difusión de empleo y plataformas laborales, hasta lo particular, para poner en práctica lo aprendido y analizar algunos casos.

### Valparaíso

Las sesiones de la mesa se realizaron de forma telemática con buena asistencia e integración de nuevos actores a la Mesa regional.

Durante el segundo semestre, en concordancia con los objetivos definidos para aumentar la masa crítica de mujeres capacitadas en minería, se realizaron dos charlas dirigidas a jóvenes de liceos técnicos. En dicha instancia además se trabajó con las jóvenes para prevenir el acoso sexual y la toma de conciencia de brechas y barreras culturales que inciden en la baja participación de mujeres, en la lógica de la inserción y la retención de este capital humano. Las visitas a colegios técnico-profesionales orientados a la minería se retomaron hacia el final del año, un aspecto importante dentro de los objetivos de la Mesa, tanto para conocer la realidad de la participación femenina, como para incentivar la elección de carreras del sector minero.

Además, se realizó una búsqueda y apoyo de emprendedoras mineras en la región, y tanto en los fondos PAMMA como en los FNDR en 2021 hubo mujeres beneficiadas, lo que permitió fortalecer sus respectivos proyectos.

### **Región Metropolitana**

A partir de agosto, el seremi de Minería metropolitana, en conjunto con la seremi de la Mujer Metropolitana, tuvieron una primera reunión de coordinación con miras a constituir la “Mesa Mujer y Minería de la Región Metropolitana”, donde participaron representantes del sector público y privado, de las asociaciones mineras, del mundo de la academia y del estudiantil universitario; y sesión de la “Mesa Mujer y Minería de la Regional Metropolitana”, donde se explicaron, de manera didáctica casos admirables de éxito y de inserción de mujeres en el mundo de la minería, a cargo de RedEG.

### **O'Higgins**

La Mesa Mujer y Minería sesionó en seis ocasiones en 2021 y la actividad más relevante fue el cierre del Programa Mentorías, en el cual las estudiantes de los cinco establecimientos de la región que imparten especialidades mineras conocieron en terreno el proceso de la industria a pequeña escala en la Mina La Tilde de Chancón, acompañadas por profesionales de la Seremi, quienes respondieron sus inquietudes.

Durante el año se realizó un taller virtual sobre sesgos inconscientes y equidad de género y se dictaron charlas sobre temas mineros, con docentes universitarios y profesionales de la Seremi de Minería. En el Mes de la Minería se entregó el reconocimiento Mujer Destacada en Minería a Alison Abarca, de Minera Valle Central, y se dio inicio al Programa Mentorías, que se inserta en la Mesa para concretar uno de los mandamientos del Decálogo de la Mesa Mujer y Minería a nivel nacional: potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior, centros 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.

### Maule

Durante 2021 se realizaron charlas de género en todas las faenas mineras de la región, abarcando el 100% de estas, en las que se abordaron temas como la concientización de la violencia intrafamiliar, el micromachismo y la corresponsabilidad. Todo ello, en base a un trabajo coordinado entre las seremías de Minería y de la Mujer y Equidad de Género.

Las charlas buscaban impulsar la participación femenina, visibilizar el acoso laboral y combatir la violencia de género, así como reflexionar acerca de la inclusión femenina en labores masculinizadas.

Las compañías que participaron en estas actividades fueron Minera Zeolita, de Quinamávida; Minera Las Piedras, en Empedrado; Minera Paicaví, en Hualañé, Minera Teno y Cerro Alto.

### Bíobío

El principal hito durante el año 2021 fue la realización de un conversatorio con mujeres del área académica, empresarial y estudiantil que trabajan en minería, realizado en el Instituto Virginio Gómez en Concepción a través de redes sociales y en vivo. En la actividad participó el subsecretario de Minería, Edgar Blanco. Allí se conocieron las distintas realidades en las áreas laborales que desempeñan las profesionales, quienes relataron sus experiencias, dificultades y logros en el rubro.

Un segundo hito fue la premiación Mujer destacada en Minería, junto a la seremi de la Mujer y Equidad de Género, Marissa Barro. La mujer seleccionada fue la Sra. Katherine Avilés.

Por último, se realizaron distintas sesiones *online* para coordinar el trabajo de la Mesa y la actualización de conocimientos de los integrantes.



### Araucanía

El 2 de junio de 2021 se constituyó la primera Mesa Regional de Mujer y Minería con el objetivo de avanzar en más oportunidades para las mujeres de la región. La actividad se desarrolló en el edificio de la ex Intendencia regional y contó con la participación del subsecretario de Minería, Edgar Blanco; la subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, María José Abud; el intendente regional, seremis y representantes de Mujeres Mineras y Artesanas atendidas por el Ministerio de Minería en La Araucanía. La actividad contó con una alta cobertura de prensa regional.

El 10 de agosto de 2021, junto al acto regional por el Día Nacional del Minero y Minera desarrollado en Carahue con presencia de autoridades regionales y comunales, se realizó el reconocimiento a las mujeres mineras destacadas en La Araucanía. En la ocasión se reconoció como Mujer Minera Regional a Alcira Mireya Burgos Sepúlveda por su gran contribución al trabajo minero no metálico y la trayectoria de su empresa, Sil&Mag. También se reconoció a Delfina Flores Vejar por su aporte a mantener las tradiciones y cultura minera en la región con actividades culturales, actos y ceremonias que desarrolla anualmente para dar a conocer el trabajo minero en la región.

### Aysén

En 2021 se desarrollaron vínculos con las empresas de la región con el propósito de elaborar un diagnóstico en profundidad del sector minero, para así recabar la mayor información posible respecto de las mejores prácticas y las brechas existentes.

También hubo un apoyo y acompañamiento a las mujeres mineras artesanales y emprendedoras de la cuenca del lago General Carrera, a través de los programas de Fomento Productivo ejecutados por la seremi de Minería.

Por último, se efectuaron charlas en establecimientos educacionales de la región con el fin de desmitificar sesgos y promover una mayor participación femenina en la industria minera.

### Magallanes

Durante 2021 la Mesa regional sesionó en cuatro oportunidades, destacándose la realización de los talleres sobre “Sesgos Inconscientes” (22 de julio) y Lenguaje Inclusivo y Prevención de Violencia Intrafamiliar (23 de diciembre). Dentro de las actividades desarrolladas por la Mesa, destaca el Instrumento Diagnóstico-Recopilador de Información, cuyo objetivo es levantar información y conocer cómo se desenvuelven las mujeres en las empresas mineras de la región. La información obtenida dio inicio a un análisis de cómo hacer o

cómo ejecutar Buenas Prácticas Laborales con Enfoque de Género, que es el objetivo de la Mesa.

Por último, en el Mes de la Minería se entregó la distinción Mujer Destacada a Dorothy Rojas Velásquez, ingeniera de Producción de Enap Magallanes.



## POLÍTICA NACIONAL MINERA (PNM)

La Política Nacional Minera 2050 es una carta de navegación para la industria y para el Estado, con una visión compartida y transversal basada en los pilares de la sostenibilidad económica, social, ambiental y una buena gobernanza. Su elaboración tardó más de dos años y en ella participaron más de 3.500 personas, de las cuales un 30% fueron mujeres.

La Política busca sentar las bases para una minería segura, diversa e inclusiva, que mejore la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores y de sus familias; que se integra de manera armónica en los territorios en donde opera, y que agrega valor para el país.

Por estos motivos ha sido elegida como un caso de buenas prácticas para el proyecto Re-sourcing de la Unión Europea, que trata el tema de la obtención responsable de recursos. En este proyecto se eligen ejemplos globalmente destacables e inspiradores, que deben ser replicados en otras empresas y países.

La PNM 2050 cuenta con metas específicas para la industria en términos de equidad de género:

**Meta 20:** Alcanzar una participación femenina del 20% en la industria al 2030 y del 35% al 2050. Comenzar a medir la participación femenina en la mediana y pequeña minería.



**Meta 21:** Alcanzar una participación femenina del 25% en cargos directivos al 2030 y del 40% al 2050.

**Meta 22:** Contar con políticas de diversidad e inclusión, conciliación laboral, familiar y personal en el 100% de las empresas medianas y grandes del sector al 2030.

## CAPÍTULO 2

# ACTIVIDADES INTERNAS

## I. COMITÉ DE GÉNERO



El Comité de Género fue creado en 2020 con el objetivo de brindar apoyo técnico y operativo a todas aquellas acciones que contribuyan a la disminución de las inequidades, brechas y/o barreras de género al interior del Servicio. En cuanto a la composición del Comité, este cuenta con representantes de todas las Divisiones a nivel Central, Unidades de Auditoría Interna y Ministerial, Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y Departamento de Comunicaciones.

Durante el año 2021 el Comité tuvo mayor participación de hombres que en años anteriores, lo que ayuda a dejar de lado la percepción de que los asuntos de género interesan solamente a las mujeres. El Comité se reunió de manera periódica durante el año, realizándose reuniones mensuales o bimensuales, atendiendo a las necesidades de trabajo y los temas a tratar.

La totalidad del Comité realizó un programa de capacitación nivel avanzado, que incluyó un curso de agentes de igualdad y buenas prácticas laborales con equidad de género y un curso de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, que en total suman 32 horas cronológicas y que fueron fundamentales para desarrollar las competencias necesarias para desarrollar el trabajo anual, de acuerdo con los compromisos de esta Subsecretaría.

Dentro del trabajo desarrollado por el Comité, se destaca lo siguiente:

1. Actualización del procedimiento de prevención, denuncia y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, en conjunto con la División Jurídica, que por ser de importancia estratégica para el Servicio, requiere de una revisión y actualización periódica, que permita detectar falencias y oportunidades de mejora.
2. Elaboración de un procedimiento de prevención, detección y derivación ante casos de violencia intrafamiliar, en conjunto con el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y demás áreas involucradas, atendido el aumento de este tipo de violencia desde el inicio de la pandemia y la necesidad de realizar acciones preventivas y educativas al funcionariado
3. Elaboración de la guía práctica "Orientaciones para una comunicación interna y externa con perspectiva de género", en conjunto con el Departamento de Comunicaciones, habiéndose detectado que falta información práctica que permita hacer uso de este tipo de lenguaje. Además, se elaboró una guía en versión digital de este último, para facilitar su lectura y comprensión, y así fomentar su aplicación en toda la Subsecretaría.

## II. ACTIVIDADES INTERNAS

### ► Mayo 2021 - Capacitación equipo directivo

En dos sesiones de dos horas cada una, el equipo directivo compuesto por Jefaturas de División y SEREMIS de todas las regiones, realizó un curso de sensibilización de género, que fue impartido por la relatora Carola Naranjo.

Este curso tiene el propósito de desarrollar o fortalecer la concienciación y comprensión sobre la igualdad de género y cómo incorporar la perspectiva de género en el quehacer del Servicio. Proporciona una introducción a los conceptos, el marco internacional y las obligaciones del Estado en esta materia, haciendo referencia específica a los servicios públicos y actividades económicas relacionadas a la minería.

### ► Mayo 2021 - Conversatorio de género

Con una amplia convocatoria, el subsecretario de Minería, Edgar Blanco, y la encargada de género de la cartera, Antonia Ariztía, encabezaron un conversatorio para abordar el trabajo y los desafíos que tiene el Ministerio en ma-

teria de género a nivel nacional y regional. De manera telemática fue posible compartir con todo el funcionariado y resolver sus dudas e inquietudes en relación a este tema.

El subsecretario explicó que el Ministerio cuenta con cerca del 40% de participación de mujeres, un porcentaje un poco más bajo en personas que son contratadas por FNDR, y reconoció que la institución tiene que aumentar la participación de mujeres en las Secretarías Regionales Ministeriales de Minería del país.

Por otra parte, destacó el interés que ha demostrado el Comité de Género y la periodicidad con la que está trabajando para elaborar una política de género y procedimientos de gestión y desarrollo de las personas que incorporen esta perspectiva.

### ► **Junio 2021 - Sesgos inconscientes para todo el funcionariado**

El taller de sesgos inconscientes encabezado por Clarisa Reichhard, asesora del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, contó con una alta participación del funcionariado, tanto del nivel central como de las regiones. La charla abordó temas de género con énfasis en cómo los hombres también pueden sumarse a esta causa, específicamente en temas de estereotipos de género masculinos y femeninos y su relación con temas de corresponsabilidad y parentalidad.

Este mismo taller fue impartido en la Mesa Nacional y de manera abierta para todos los integrantes de las mesas regionales.

### ► **Julio 2021 - Perspectiva de género en procedimientos MALS**

El taller de perspectiva de género en procedimientos de prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual, realizado por las especialistas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gloria Fuentes y Andrea Reyes, contó con cerca de 100 personas conectadas. En este taller se abordó principalmente cómo la perspectiva de género debe ser incorporada en las relaciones laborales, así como la protección de la dignidad y la promoción del buen trato. Además, se entregaron nociones básicas sobre el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, con el objeto de poder reconocer estas conductas y así prevenirlas.

Se explicó también la importancia de contar con un plan y estrategia de prevención, que debe incorporar a todas las áreas del Servicio y que debe difundirse de manera permanente, e incluir perspectiva de género de manera transversal y efectiva.

### ► Agosto/septiembre 2021 – Capacitación nivel básico funcionariado

Se realizó un curso introductorio de Género para 51 personas, con una duración de 8 horas pedagógicas, divididas en 4 sesiones sincrónicas, a cargo del Instituto de Investigaciones Tecnológicas de la Universidad de Concepción. Las/os 50 funcionarias/os fueron seleccionadas/os según su orden de entrada al Servicio, priorizando a las personas nuevas y a todas/os las/os encargados de las mesas regionales “Mujer y Minería”.

El trabajo final consistió en un trabajo en equipo, en el que cada grupo debía desarrollar un trabajo de desarrollo, orientado en uno de los diez puntos del Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Esta actividad permitió desarrollar trabajos con visiones interdisciplinarias, a la vez que permitió que profesionales de distintas áreas y regiones trabajaran en conjunto.

### ► Noviembre 2021 – Nuevos procedimientos con perspectiva de género, capacitación del Comité de Género a equipo directivo (Jefaturas de División y SEREMIS)

Durante el año 2021, el Comité de Género realizó una actualización del procedimiento de prevención, denuncia y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, y elaboró dos nuevos procedimientos: a) Prevención, detección y derivación ante casos de violencia intrafamiliar y b) Orientaciones para una comunicación interna y externa con perspectiva de género.

Al término del año, el Comité de Género realizó una capacitación en estos tres procedimientos a todas las jefaturas de División y áreas involucradas, Secretarías Regionales Ministeriales y Coordinadora de Políticas Mineras, para socializar los documentos y poder dar aplicación a estos tanto a nivel central como regional.

En cuanto al procedimiento “Orientaciones para una comunicación interna y externa con perspectiva de género”, se extendió la capacitación realizada al equipo directivo a las/os periodistas de todas las regiones para conectarse al módulo correspondiente a este procedimiento.

### ► Enero 2022 - Nuevos procedimientos con perspectiva de género, capacitación del Comité de Género a todo el funcionariado

El Comité de Género, al iniciar el año 2022, realizó la capacitación en los tres nuevos procedimientos para todo el funcionariado, tanto del nivel central como de las regiones.

En esta instancia se generó un diálogo entre el Comité y el funcionariado, donde todos los participantes pudieron exponer sus dudas e inquietudes, siendo una instancia fundamental para socializar los procedimientos.

## III. COMPROMISOS PMG 2021 Y 2022

### 2021 ¡Cumplimos!

- 3 programas de capacitación de género terminados (equipo directivo, funcionariado y comité de género)
- 3 procedimientos de gestión y desarrollo de las personas elaborados y/o revisados con perspectiva de género
- 12 sesiones de la Mesa Nacional Mujer y Minería, con compromiso de continuidad para los años siguientes

### 2022 “Seguir transversalizando la perspectiva de género en el quehacer del Servicio”

- Capacitación de género a nuevo equipo directivo y personas que ingresen al Servicio
- Difusión y puesta en práctica de la guía “Orientaciones para una comunicación interna y externa con perspectiva de género” y su versión digital
- Proceso de diagnóstico a la División de Desarrollo Sostenible y la División de Fomento y Desarrollo Minero, cuyo resultado definirá un conjunto de acciones a implementar, destinadas al mejoramiento y actualización de los procedimientos asociados a sus productos, incorporando la perspectiva de género.



## CAPÍTULO 3

# BUENAS PRÁCTICAS EN LA INDUSTRIA MINERA



### ALBEMARLE

En una industria masculinizada como la minería, no sólo nos hemos propuesto aumentar la participación femenina, sino también crear un ambiente inclusivo en donde todas y todos se sientan respetados y valorados. Hace al menos tres años hemos trabajado arduamente en esta temática, lo que nos hace tener una participación femenina de 14% en 2021. Eso se traduce en una dotación de 114 mujeres que se desempeñan en nuestras oficinas de Santiago, Planta La Negra y Planta Salar de Atacama. Ignacio Mehech, Vicepresidente de Asuntos Externos y Country Manager, señala que “nuestra empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades para todas y todos más allá del género, creemos que una sociedad inclusiva es una sociedad más justa y que entrega más oportunidades”. A nivel global, poseemos una política de derechos humanos que incluye un plan de Diversidad, Inclusión e Igualdad (DI&I), el cual está enfocado en nuestro Código de Conducta como parte de nuestra identidad corporativa y aplica según el cumplimiento de la ley chilena.

También buscamos incorporar talento regional, trabajando de la mano de nuestros valores corporativos, con el fin de fortalecer el potencial de equipos diversos, innovadores e inclusivos y que crean valor para las personas, Albemarle y sus partes interesadas. Uno de los hitos destacados de 2021 fue la incorporación de más de 10 jóvenes, hombres y mujeres, técnicos profesionales

de la Región de Antofagasta a nuestra dotación, quienes fueron parte de la primera generación de aprendices de Albemarle. Tras un proceso de formación dual con el apoyo de Sence, estos jóvenes se convirtieron en operadores y operadoras de planta de litio, quienes en la actualidad cumplen un rol clave en Planta La Negra III. En 2022 concretaremos el compromiso de incorporar a 40 nuevos jóvenes a las plantas La Negra y Salar.

En 2019, se lanzó el Programa corporativo Albemarle Women Connect, iniciativa que tiene como objetivo conectar a mujeres de Albemarle en el mundo, promoviendo su desarrollo profesional a través del *networking* y capacitaciones. Una de las iniciativas más destacadas de 2021 fue el desarrollo de distintos talleres y Workshop virtuales, entre ellos "Hábitos característicos en mujeres que frenan el desarrollo profesional", que contó con una gran interacción de mujeres de la compañía. Catalina Orb, Subgerenta de Sostenibilidad Ambiental y representante de Women Connect en Chile, comentó que "en estos dos años que llevamos funcionando hemos hecho diversas charlas relacionadas con el desarrollo profesional y eventos que nos van uniendo como comunidad. Si bien el foco está puesto en las mujeres de Albemarle, también hemos hecho actividades tanto para hombres como mujeres".



## ANTOFAGASTA MINERALS

Condiciones laborales adecuadas para mujeres y hombres

- Promovemos la conciliación y corresponsabilidad a través de eventos on line y guías de conciliación que incluyen beneficios parentales adicionales a la ley.
- Contamos con una modalidad de trabajo flexible permanente que incorpora teletrabajo y trabajo a distancia.
- Realizamos entrenamientos sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo.
- Realizamos talleres de desarrollo para hombres con foco en inclusión. (Masculinidades Inclusivas).
- Actualizamos y difundimos nuestros lineamientos para la prevención del acoso sexual al interior de la organización.

- Realizamos anualmente un análisis de brecha salarial con enfoque de género.
- Realizamos un diagnóstico de infraestructura con enfoque de género en todas las compañías del grupo.
- Somos embajadores de la Iniciativa de Paridad de Género (Contamos con sello IPG).

#### Participación de la mujer en la industria minera

- Duplicamos nuestra participación femenina en todos los niveles jerárquicos de la organización, cumpliendo el compromiso acordado para fines del 2022.
- Participamos como expositores en diferentes instancias público-privadas para promover la inclusión de la mujer en la industria.
- Facilitamos programas de desarrollo y liderazgo femenino a las mujeres de los diferentes niveles jerárquicos de la organización.
- Contamos con Programa Aprendices ELEVA, asegurando empleabilidad para más del 90% de las participantes.
- Implementamos el Proyecto “Cuadrilla de Relevó”

#### Representación de mujeres en cargos de toma de decisión

- Facilitamos programas de desarrollo y liderazgo femenino a ejecutivas y supervisoras (Mentorías, programas de desarrollo ejecutivo, etc.).



- Formamos parte del Club 30%: participando activamente de sus iniciativas y materializando el compromiso de la organización con potenciar la presencia de mujeres en los directorios.
- Participamos del Proyecto Promociona para potenciar el liderazgo de mujeres en las compañías.
- Contamos con planes de desarrollo para mujeres en pool de talento.



## BECHTEL

### Inaugura su programa Returnship en Chile

Como parte de las acciones orientadas a construir un camino transformacional hacia una organización más inclusiva, Bechtel realizó el lanzamiento oficial de su programa Returnship en Chile, que promueve el retorno de mujeres al trabajo en la industria minera luego de una pausa laboral extendida.

Muchas veces, una pausa en la carrera profesional de una mujer se encuentra asociada a los cuidados parentales o de la familia. Por tanto, buscamos generar una oportunidad de reintegración y crecimiento profesional para el talento femenino en busca del retorno a áreas relacionadas con la ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas en la industria minera.

Con este propósito, Bechtel y Proyecto Moms colaboraron estrechamente en el reclutamiento de 10 posiciones, realizando el acompañamiento necesario para la integración y retorno de mujeres a sus labores profesionales, otorgando una flexibilidad que genere un equilibrio entre las necesidades de la candidata y del negocio, para un desempeño exitoso común.



## FINNING

Finning está comprometida con la formación y desarrollo del talento que requiere y que requerirá la minería, y esto necesita de la aceleración de programas y políticas que faciliten la incorporación de talento diverso y, en particular, del talento femenino.

Para esto se está avanzando de forma colaborativa con el sector, tanto público como privado, para generar una propuesta de valor atractiva en este segmento históricamente ajeno a la industria minera. Es decir la conciliación, equidad salarial, oportunidades de crecimiento y desarrollo de una cultura de respeto e inclusión, que atraiga y retenga a las mujeres en las industrias productivas, tanto en el segmento operativo como en el de liderazgo. Tenemos la convicción que todos estos elementos son necesarios para generar el cambio cultural que necesitamos.

Como parte de nuestro Viaje de Inclusión y Diversidad –y con el fin de impulsar la incorporación femenina y disminuir la brecha de participación en la industria–, Finning Sudamérica desarrolló e impulsó un modelo para identificar los roles que tradicionalmente han sido ocupados por hombres en la minería y en sus grandes proveedores.

El modelo, que fue disponibilizado a quienes integran la Mesa Nacional Mujer y Minería y validado por el Consejo de Competencias Mineras (CCM), forma parte del Decálogo al cual diferentes empresas comprometieron su accionar. El uso de este modelo nos permitió dar énfasis a nuestros programas de formación con foco en el talento femenino de la comunidad, así como a los requerimientos propios de nuestra compañía. Es así como tan solo en 2021 formamos y certificamos a más de 500 mujeres a nivel nacional en oficios técnico-mecánicos, en alianzas con centros de formación, entidades gubernamentales como SernamEG y en programas de mujeres provenientes de las OMIL de las comunas donde operamos, entre otras.

Este foco nos llevó a un especial logro: aumentar la incorporación de talento femenino en áreas técnicas en Finning, pasando de contratar a 17 mujeres el 2020 a 88 durante 2021, dando así un salto en la presencia femenina en aquellas posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres y a su vez de cara a nuestros clientes de la industria minera.

En una mirada de mediano-largo plazo para atraer e inspirar a las próximas generaciones, hemos desarrollado un programa de charlas en centros educa-

tivos de formación técnico-profesional, donde abordamos los sesgos en las opciones vocacionales, compartimos testimonios reales de mujeres en nuestra empresa y abrimos posibilidades para que se capaciten y formen en los diferentes programas que tenemos disponibles para la comunidad.



## FLSMIDTH

Como compañía líder en productividad sustentable, estamos convencidos de que las mujeres representan una ventaja competitiva para la industria minera. Por esta razón trabajamos fuertemente por impulsar la diversidad y equidad de género como parte de nuestros objetivos.

Según los datos publicados por el Consejo Nacional de Educación (CNED), en las bases de datos ÍNDICES, el total de mujeres matriculadas al año 2020 en

carreras técnicas vinculadas a la minería correspondía a 16.113, lo que equivale al 19% del total de estudiantes matriculados.

Considerando lo anterior, y conscientes de la necesidad de incrementar la participación femenina en operaciones mineras, este año continuamos con nuestro plan de impartir cursos de formación, esta vez enfocados en el procesamiento de minerales, para un grupo de jóvenes estudiantes mujeres provenientes de dos liceos técnicos de las regiones de Antofagasta y Coquimbo. Con esta apuesta buscamos introducirlas al mundo de la minería, además de generar atracción hacia esta actividad tan masculinizada desde una edad temprana, con el objetivo de que puedan considerar a este rubro como una alternativa real de desarrollo profesional, metas que se alinean con el punto 9 de este Decálogo.

Además, tomando en cuenta la baja conectividad que existe en ciertos sectores rurales, dispusimos de Tablets con todo el contenido cargado del programa de estudios, facilitando el proceso de aprendizaje de las alumnas participantes. Con esta acción contribuimos a mitigar la brecha digital, la cual aumentó en plena pandemia y afectó el proceso lectivo de muchos estudiantes.

Gracias a este programa de capacitación, que ha sido todo un éxito, apoyamos a que más mujeres opten por estudiar carreras afines a la minería y formen parte de este fascinante sector productivo, el cual les brinda un mundo de oportunidades y desafíos.



Estamos orgullosos de los resultados obtenidos y de habernos involucrado en el proceso formativo a nivel escolar, una iniciativa diferente que nos posiciona en el mercado y refuerza nuestro compromiso con el desarrollo laboral centrado en la diversidad y equidad de género.



## INSPIRA CODELCO

Inspira Codelco busca demostrar que la minería es cosa de mujeres, a través de un programa de atracción temprana de estudiantes universitarias de carreras afines a la minería, que se desarrolla por medio de un programa de networking entre tutores(as) de Codelco y las jóvenes. A través de una aplicación, las estudiantes hacen match con tutoras y tutores de Codelco (post graduados y graduadas de la Corporación), según sus intereses personales. Tras la conformación de duplas o tríadas, empieza un proceso de vinculación y acercamiento. Luego, se realizarán tres encuentros online sobre desarrollo de carrera y crecimiento profesional, que les permite adquirir herramientas de empleabilidad y conocer de mejor manera cómo es trabajar en la industria minera, a través de especialistas en empoderamiento femenino (Woomup) y sus tutores y tutoras.

Esta ya es la tercera edición del programa, que en 2021 fue inaugurado por la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Mónica Zalaquett, y el vicepresidente de Recursos Humanos de la Corporación, Marcelo Álvarez. “En Codelco estamos convencidos de que la diversidad apalanca la transformación cultural que estamos viviendo. Iniciativas como Inspira aportan a estos objetivos, ya que fomentan la atracción temprana de estudiantes de carreras ligadas a la minería y el desarrollo de las competencias de liderazgo de las y los tutores. Además, incentiva que en el país más mujeres vean en la minería una opción real y atractiva para desarrollar sus carreras”, sostuvo Álvarez.

La ministra Zalaquett, en tanto, destacó que “valoramos y felicitamos actividades como ésta. La minería todavía pareciera ser un sector masculino, pero no hay ninguna razón objetiva para que así sea. Hoy muchas mujeres se han incorporado a esta industria y se han convertido en verdaderas agentes de cambio. Las invito a soñar en grande y a aprovechar esta gran oportunidad que les da Codelco”.

Por Inspira ya han pasado más de 350 alumnas de distintas universidades del país y el programa ha tenido una tasa positiva de incorporación de estudian-

tes a prácticas, memorias y luego al programa de Graduados/as.  
Testimonios destacados de exparticipantes.

“Mi experiencia fue muy enriquecedora, conocí a post graduados/as que me dieron consejos sobre cómo preparar un buen currículum y entrevista laboral, me contaron sobre la realidad de los centros de trabajo y me traspasaron su motivación sobre qué significa Codelco para nuestro país”. Bárbara Mori, participante de Inspira Codelco 2019 y actualmente Ingeniera de la División Chuquicamata.

“Me permitió conectar con mujeres que integran la Corporación y conocer cómo han conquistado espacios dentro de la industria minera, convirtiéndose en modelos a seguir. Asimismo, fue una excelente instancia como primer acercamiento a Codelco, saber sus principales desafíos y cómo se organiza para enfrentarlos”. Marisol Pérez, participante de Inspira Codelco 2019 y actualmente graduada de la División El Teniente.



## KINROSS

A principios de 2020 la casa corporativa de Kinross, ubicada en Canadá, aprobó el Proyecto Fase 7 de la Minera Coipa en la región de Atacama. Inmediatamente se activó con fuerza la estrategia de Diversidad e Inclusión -liderada por el nuevo vicepresidente de la compañía en Chile- debido al aumento de dotación que se venía en camino. Hasta ese minuto, Kinross había implementado iniciativas en D&I, especialmente con la diversidad de género, como el 30% de la primera línea ejecutiva de Kinross Chile compuesta por mujeres y que no existiese brecha salarial entre géneros.

Desde el primer minuto, la estrategia fue generar un ingreso sustentable de mujeres. Con el tiempo se sumaron iniciativas hacia las minorías sexuales, generaciones seniors, personas con discapacidades cognitivas e inmigrantes. Todo partió por lo básico, desde tener la infraestructura y EPPs adecuados, revisar protocolos y procedimientos evitando sesgos inconscientes, hasta reactivar lazos con comunidades educativas para motivar el ingreso de las futuras técnicas y profesionales, talleres y charlas para educar y generar cultura, mejorar comunicaciones internas y externas y variadas iniciativas levantadas por el comité de líderes, que fue formado con el objetivo de buscar constantemente nuevas y mejores prácticas en esta materia.

Lo anterior se suma a una robusta estrategia corporativa liderada por el equipo senior de Canadá que considera, entre otros, un estricto código de ética y conducta, la implementación de un cargo corporativo de “Defensor Global de D&I”, procesos de mentoreo cruzado de mujeres senior con profesionales en desarrollo, y talleres globales de D&I. Ello ha permitido grandes avances, así como generar las bases para seguir creando una compañía en la cual se abraza e integre la diversidad, entendiendo todo el valor que ésta genera a las personas y al negocio.





## METSO OUTOTEC

En Metso Outotec estamos comprometidos con un mundo diverso e inclusivo y en enero de 2021 marcamos un hito en la industria minera chilena al convertirnos en la primera empresa proveedora de servicios mineros en certificarse bajo la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. En este sentido, nuestras metas a 2025 son aumentar la participación femenina a un 20% en la organización e incrementar la participación femenina en un 5% en posiciones directivas o de toma de decisiones.

En 2019 recibimos el Premio Conciliación y Corresponsabilidad por parte de Aprimin, por nuestras destacadas cifras en esta materia. Posteriormente, firmamos el compromiso del Ministerio de Minería al proyecto de investigación "Modelo de gestión de la Diversidad e Inclusión en la industria Minera REDEG 2020-2021", iniciativa que busca promover el valor de la diversidad e inclusión como ventaja competitiva y contribuir a reducir y a eliminar las desigualdades laborales de la industria. Asimismo, firmamos con el Gobierno Regional de Antofagasta el Acuerdo de Equidad para impulsar políticas territoriales focalizadas en la materia.

El proceso de certificación se inició a comienzos de 2020, al comprometernos ante el Ministerio de la Mujer a implementar las acciones que exige la norma, tarea que tuvo el mérito especial de llevarse a cabo durante todo nuestro proceso de fusión de la compañía y en plena crisis sanitaria nacional y global. Durante todo 2021 se siguió trabajando en el proceso, ampliando la certificación a nuestros centros de servicios y oficinas al norte del país, recibiendo además el sello iguala conciliación y, ya finalizando el año, aprobando la auditoría externa de certificación.

Este logro es parte de los objetivos estratégicos del plan MO + Mujer, cuyas metas a 2025 están justamente enmarcadas en fortalecer el rol de las personas en su diversidad y acompañar al liderazgo femenino a través de distintas iniciativas, entre las que se encuentran el programa mujeres líderes de la minería, un sistema de gestión de equidad y distintas alianzas estratégicas que permitan posicionar la importancia de las mujeres en la industria minera como elemento diferenciador.

Todo esto ha venido acompañado de un proceso de transformación cultural generalizado en nuestra compañía, donde las personas han sido las protagonistas. Ejemplo de ello es la conformación de los Comités de Género com-

puestos por colaboradores voluntarios a nivel nacional, quienes proponen iniciativas y promueven la diversidad en todos los niveles de la organización. En la misma línea, nuestro equipo directivo y líderes de la compañía han mostrado un compromiso sólido y han sido clave para este propósito.

Finalmente, en una ceremonia llevada a cabo en el Palacio de la Moneda (agosto de 2021), con la presencia del **Subsecretario de Minería Edgard Blanco**, y la **Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género María José Abud**, renovamos nuestro compromiso con la **Mesa Nacional Mujer y Minería** con acciones concretas a desarrollar, como registrar avances según los indicadores propuestos en la Mesa, con el objeto de participar en la medición conjunta que se realice anualmente. Organizar paneles representativos, con al menos un 30% de participación de hombres o mujeres, según sea el caso y evitando dejar a las mujeres en un rol únicamente de moderadora, e Identificar a nivel interno posiciones masculinizadas según la metodología propuesta en la Mesa y así incorporar a más mujeres en ellas.

En la ocasión, el **Presidente de Metso Outotec para Sudamérica, Eduardo Nilo**, valoró la instancia y señaló: "nuestro objetivo es ser un factor de cambio, aportar a romper paradigmas e ir transformando el rubro de la minería en un sector más diverso y equitativo en oportunidades. En Metso Outotec aspiramos a crear un mejor mundo para todos nosotros, es decir, una cultura libre de prejuicios de género y con igualdad de representación entre hombres y mujeres. Así es como percibimos el mundo y estamos haciendo lo mejor para que otros también se sumen".

▼ María José Abud, Subsecretaria de Mujer y la Equidad de Género y Eduardo Nilo, Presidente Metso Outotec para Sudamérica- Firma Compromiso Mesa Nacional Mujer y Minería, Palacio de la Moneda - 2021





## REDEG. EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

REDEG, es una consultora global y agencia privada con capacidad para actuar e impulsar acciones, prácticas y políticas en pro de la no discriminación en el mercado laboral en Chile y para Latinoamérica para los distintos grupos de la diversidad.

Como miembros activos de las mesas de mujer y minería Central, RM, Atacama y Coquimbo, REDEG ha desempeñado un rol fundamental en el trabajo colaborativo público y privado en 2 líneas de trabajo.

### I. Educación para una minería diversa e inclusiva.

A través de su destacado programa **“Por mí, por ti y por todas”** y en alianza con la fundación Red de Ingenieras de Mina RIM Chile, la red ha implementado en las regiones de **Coquimbo y Atacama** el programa de mentorías y de talleres de vinculación temprana para incentivar a las nuevas generaciones a conocer y ser parte de la actividad minera local.

Durante el año 2021, el trabajo de la Red estuvo enfocado en beneficiar a los establecimientos de la región de Atacama, especialmente de Copiapó con

**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 - 2023

**¡Juntos construyendo una minería 4.0 más diversa e inclusiva!**

Patrocinan:

- Ministerio de Minería
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Atacama 2021
- Atacama 2022
- AUSUBETA
- CEP
- CESTP
- U
- Metso-Outotec
- KONAMI
- SIMICOL
- COSEMI

becas de formación en sesgos inconscientes dirigido a profesores/as; taller de empleabilidad para la industria minera (Ed. media) y Taller de Motivación al fascinante mundo de la minería para enseñanza básica.

Este programa en sus dos versiones ha beneficiado a más de 1200 jóvenes y responde al fiel compromiso de REDEG en vincular la industria con los establecimientos técnicos y profesionales de todo el país para promover una mayor incorporación de las jóvenes a la industria nacional, libre de sesgos y discriminación. Cabe señalar que este trabajo ha sido producto de la colaboración con la mesa mujer y minería de ambas regiones y de las empresas mineras presentes en cada mesa.

Para el año 2022, la red ha diseñado un nuevo programa de vinculación entre las nuevas generaciones y la industria minera, respondiendo a los desafíos y brechas aun existentes. Se trata de **“Legacy - Minería”** programa intergeneracional y que abarca desde **actividades de sensibilización** enfocadas desde primero básico a IV medio, a **Mentorías de vinculación vocacional y laboral** a jóvenes universitarias y a jóvenes profesionales. Este programa buscará anticiparse a los desafíos de atracción de talento que demanda la industria al 2030 y será un verdadero semillero de talento para la industria.

## II. Contribuyendo a la correcta gestión de la diversidad e inclusión

En este segundo eje de trabajo, durante el 2020 y 2021 desarrolló el proyecto denominado **“Modelo de gestión de la diversidad e inclusión en la industria minera”**, el cual tuvo por objetivo **contribuir al desarrollo económico y sostenible de la minería nacional, promoviendo el valor de la diversidad e inclusión** en las acciones organizacionales para la gestión del talento y de la cultura organizacional.

El estudio estuvo enfocado en la realidad de diversos grupos de la diversidad, específicamente, las Mujeres, Migrantes, pueblos Indígenas, Personas en Situación de Discapacidad, Generación Millennial y Centennial, Generación X, y comunidad LGTBQ+, representando a más de 59.000 trabajadores y trabajadoras de la industria nacional gracias a la participación de 30 organizaciones de la industria (mineras y proveedores).

La principal motivación de este proyecto fue aportar con **evidencia científica** para elaborar un **diagnóstico del estado actual de iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)** en las empresas mineras y proveedoras, así como también **entregar recomendaciones para la toma de decisiones en la gestión de personas y organizaciones**. En el mediano plazo, espera contribuir al desarrollo económico y sostenible de la minería nacional, así

como también al cierre de brechas en miras de una fuerza laboral más diversa e inclusiva para el futuro.

El Modelo de gestión propuesto se basa en 3 grandes ámbitos de diagnóstico organizacional: **(1) el liderazgo y la cultura organizacional, y (2) los estándares de gestión de recursos humanos**. Estos ejes son muy importantes para que las organizaciones puedan desarrollar capacidades de manera sistémica y estructural para avanzar en **(3) los resultados esperados de diversidad e inclusión**, en vez de basarse solo en iniciativas aisladas.

Para validarlo, se realizó una investigación compuesta por 3 estudios complementarios **Estudio #1:** Acciones Organizacionales en gestión de la ED&I, **Estudio #2:** Sesgos de género en el proceso de toma de decisiones en ascenso y compensaciones y **Estudio #3:** Inclusión percibida.

Producto de esta investigación, REDEG diseñó un **Plan sectorial** que cuenta con **9 ejes de trabajo**, para los **5 grupos de la diversidad**, cada uno con necesidades específicas, iniciativas sugeridas e indicadores cuantitativos y cualitativos a seguir, proponiendo un total de **117 alternativas de gestión**. Este plan ha incorporado los hallazgos de la investigación y las iniciativas e indicadores actualmente vigentes en la industria tales como: **la Política Nacional Minera 2050, la Nch3262, IPG, Compromiso Decálogo Minero (indicadores) y Compromiso Minero**.



## WIM PRESENTA A LAS 100 MUJERES INSPIRADORAS DE LA MINERÍA CHILENA

En diciembre, Women in Mining Chile presentó la versión digital del libro 100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena, a través de una ceremonia virtual. El libro es parte de uno de los proyectos insignia de la organización en 2021 que apoya el Decálogo de la Industria Minera, promoviendo y destacando la participación femenina a través de toda la cadena de valor.

"A través de esta iniciativa, abrimos un espacio para que personas destacaran a aquellas mujeres que tienen un gran impacto y que no son necesariamen-

te visibilizadas o reconocidas por el gran esfuerzo que dedican a hacer de nuestra industria un lugar mejor," comenta Tamara Leves Hamen, presidenta de WIM Chile y recientemente anunciada ganadora del Premio 100 Mujeres Líderes que entrega Mujeres Empresarias Chile junto al diario El Mercurio.

La convocatoria para nominar a las 100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena tuvo lugar durante el Mes de la Minería. En este periodo, WIM recibió más de 1,300 nominaciones. Luego del proceso de selección, se inició la recopilación de información las ganadoras, quienes son presentadas a través del libro.

"Son 100 historias de mujeres extremadamente comprometidas con el futuro de la minería. Nos llena de orgullo presentar estas historias enmarcadas dentro de distintas categorías: Liderazgo, Trayectoria, Innovación, Sustentabilidad, Talento Emergente y Educación. A través de cada una, damos a conocer



el talento y el impacto que ellas tienen en su campo de acción en la industria minera," comenta.

Esta iniciativa cuenta con la importante colaboración del sector público y privado, incluyendo el apoyo de Antofagasta Minerals, Anglo American, BHP, Candelaria Lundin Mining y Teck, junto al patrocinio del Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

"Felicitamos a todas las ganadoras y agradecemos el inmenso apoyo de la comunidad minera a este proyecto insignia de WIM Chile en 2021 cuyo propósito nos permite dar a conocer más mujeres en minería y que esperamos continúen inspirando e invitando a otras a integrarse y permanecer en nuestra industria", concluye.

La edición digital del libro se encuentra disponible en <https://www.wim-100Chile.com/libro>

## A N E X O 1

RESUMEN  
ESTADÍSTICAS  
RELEVANTESDIAGNÓSTICO 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).

## A N E X O 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 V.

## 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 VI.

## 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 similar que rechace toda forma de discriminación
- Protocolo o similar 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 similar 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).

## A N E X O 3

# EMPRESAS, GREMIOS E INSTITUCIONES ADHERENTES AL PLAN ENERGÍA +MUJER (2021)

Nº	Adherente	Sigla	Categoría
<b>AÑO 2019</b>			
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 Chile	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

**AÑO 2021**

64	Sonnedix	E	Empresa
65	We Americas	G	Gremio
66	ACENOR	G	Gremio
67	Abastible	E	Empresa

**FUENTE:** elaboración propia (Ministerio de Energía, 2022)

## A N E X O 4

---

# INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA MESA NACIONAL MUJER Y MINERÍA

---

### I. PROMOVER OPORTUNIDADES Y UNA MAYOR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA INDUSTRIA MINERA

1. ¿Hay un seguimiento permanente en la aplicación de los protocolos de acoso laboral y sexual?
2. ¿Hay un seguimiento permanente de la ejecución del protocolo de acoso laboral y sexual con enfoque de género?
3. ¿Hay seguimiento permanente de los casos de acoso laboral y/o sexual con enfoque de género?
4. ¿Cuenta con un video de prevención de acoso laboral y/o sexual?
5. ¿A qué porcentaje asciende la contratación femenina respecto del total de contratados en la empresa? (indicar porcentaje%)
6. ¿Cuál es la tasa de rotación de mujeres al interior de la empresa? (indicar porcentaje%)
7. ¿Cuál es la tasa de rotación de hombres al interior de la empresa? (indicar porcentaje %)
8. Promoción por género y tiempo entre cargos (indicar porcentajes %)

### II. VELAR POR LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

1. ¿La empresa tiene compensación de sala cuna?
2. ¿La empresa tiene asignación de cuidado de hijos e hijas en la casa?
3. ¿La empresa tiene alguna acción de extensión de postnatal a padres?
4. ¿La empresa cuenta con acciones afirmativas que fomenten la flexibilidad horaria, teletrabajo y conciliación?

---

### III. AVANZAR EN LA DIFUSIÓN DE LA NORMA NCH 3262 DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

1. ¿La empresa se ha comprometido con certificarse en la Norma Chilena 3262 o ya se certificó en esta?

---

### IV. PROMOVER LOS LIDERAZGOS FEMENINOS EN LA DIRIGENCIA SINDICAL

1. ¿Se han realizado acciones en la empresa para sensibilizar y capacitar en torno a la igualdad de género en la dirigencia sindical?
2. ¿Cuál es la cantidad de mujeres en los sindicatos, respecto de la cantidad total de sindicalizados? (indicar porcentaje %)

---

### V. IMPULSAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CARGOS DE TOMA DE DECISIONES

1. ¿Existe una política de empresa que impulse el liderazgo de mujeres? (Por ejemplo: Proyecto Promociona, Programas de desarrollo altos cargos (BID), Programa de mentoría, plan de sucesión con mujeres integradas, entre otras)
2. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en la alta gerencia (Gerencia, director, VP) respecto del total de cargos de alta gerencia? (indicar porcentaje %)

---

### VI. TRANSITAR HACIA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA Y PROCLIVE A LA DIVERSIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

1. ¿Se han realizado en la empresa acciones afirmativas respecto de esta temática? (Nuevas masculinidades y/u otras acciones orientadas a hombres)

---

### VII. DISPONER DE INFRAESTRUCTURA ADECUADA PARA UNA FUERZA LABORAL MIXTA

1. ¿La empresa dispone de infraestructura inclusiva en todos sus complejos? (Por ejemplo: baños, salas ALMA, campamentos, EPP)

---

### **VIII. PROMOVER EL RETORNO AL TRABAJO DE HOMBRES Y MUJERES LUEGO DEL PERMISO DE POSTNATAL**

1. ¿Qué porcentaje de hombres toma posnatal de 5 días, respecto del total de postnatales solicitados en la empresa durante el año en curso? (indicar porcentaje %)
2. ¿Qué porcentaje de hombres toma el posnatal parental, respecto del total de postnatales solicitados en la empresa durante el año en curso? (indicar porcentaje %)
3. ¿Se han realizado acciones afirmativas al interior de la empresa, respaldadas por procedimientos o política internas? (por ejemplo: flexibilidad en turnos para mujeres, entrega de días adicionales para hombres)

---

### **IX. POTENCIAR EL TRABAJO CONJUNTO CON LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LICEOS TÉCNICOS PROFESIONALES**

1. ¿Ha realizado charlas y/o actividades en colegios, liceos técnicos y/o universidades?

---

### **X. CONTRIBUIR AL DESARROLLO LOCAL A TRAVÉS DEL TRABAJO CON MUJERES QUE SON PARTE DE LAS COMUNIDADES ALEDAÑAS A LAS FAENAS MINERAS**

1. ¿La empresa cuenta con acciones que contribuyan al desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte de las comunidades aledañas a las faenas mineras?

ANUARIO

*energía*  
*mujer* & *mujeres*  
*en minería*

AVANCES 2021 Y DESAFÍOS 2022

