

MUJERES, LIDERAZGO Y SOSTENIBILIDAD.



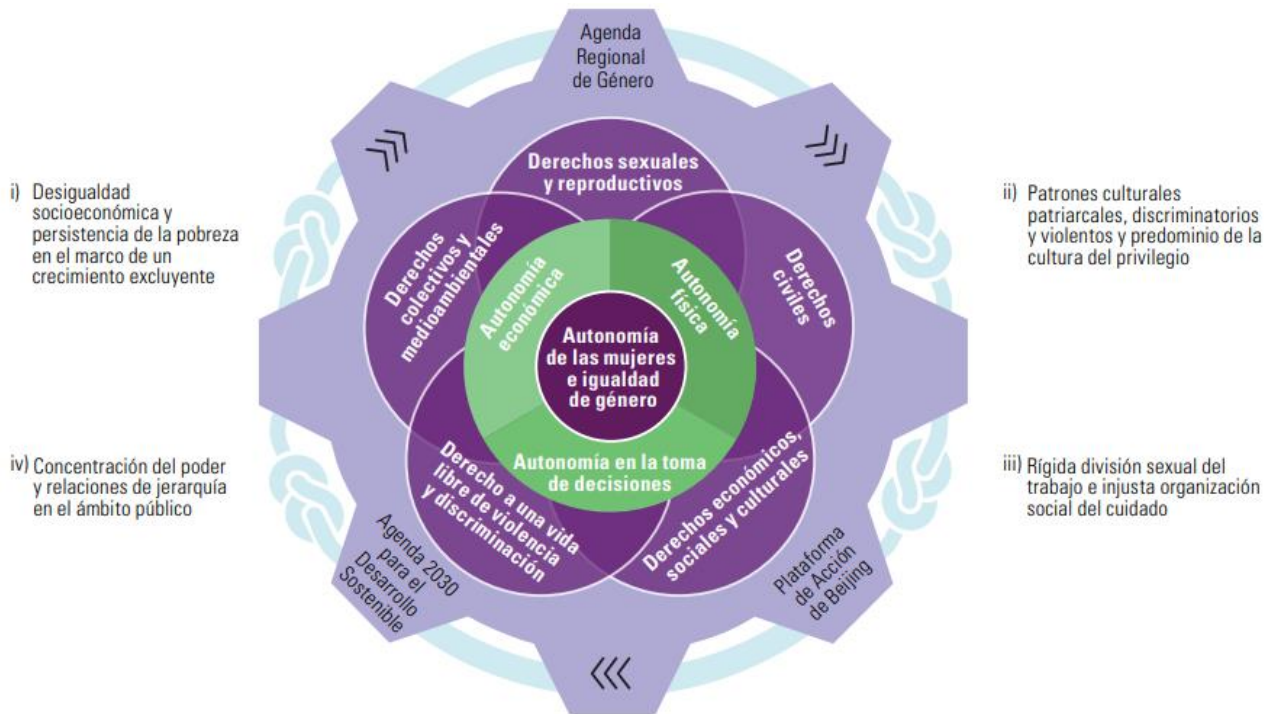
Conferencia de Mujeres y Energía
CEGEN 2023

Mayo 10 - 2023

La autonomía económica de las mujeres es uno de los principales motores para avanzar en la reducción de la desigualdad.



Nudos estructurales de la desigualdad de género.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible* (LC/MDM.61/3), Santiago, 2021.

El cuidado y la sostenibilidad de la vida.

La pandemia, dejó en evidencia la **injusta organización social del cuidado** y la necesidad de avanzar hacia un cambio de paradigma en el **estilo de desarrollo** que ponga los cuidados y la sostenibilidad de la vida en el centro. (CEPAL, 2021)

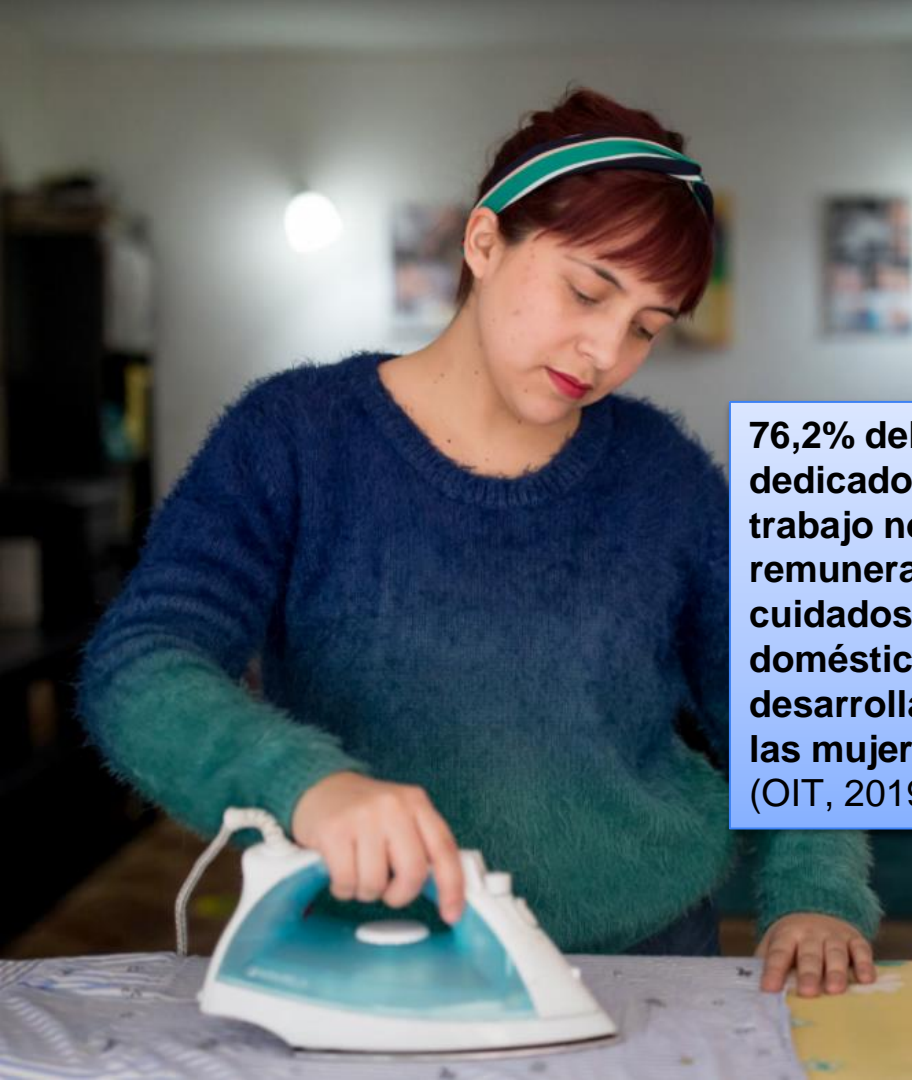
La **distribución desigual** del trabajo de cuidados, la **ausencia de servicios de cuidados** y la **falta de reconocimiento del valor social del trabajo doméstico** socavan directamente la igualdad de género.



Injusta organización social de labores de Cuidado y domésticas.

¿Cuántas horas adicionales al día, dedicada una mujer a labores no remuneradas de cuidado y domésticas?

+ 3 Hrs

A woman with reddish-brown hair tied back, wearing a blue sweater and a green headband, is ironing a white cloth on an ironing board. She is looking down at the iron.

76,2% del tiempo dedicado al trabajo no remunerado de cuidados y doméstico es desarrollado por las mujeres (OIT, 2019).

La sociedad del cuidado



Brechas en rubros masculinizados

- . Oportunidad transición energética
- . Incentivar a carreras STEM
- . Desafío de la seguridad- ambientes libres de acoso laboral y sexual.



23% Energía



12% Minería



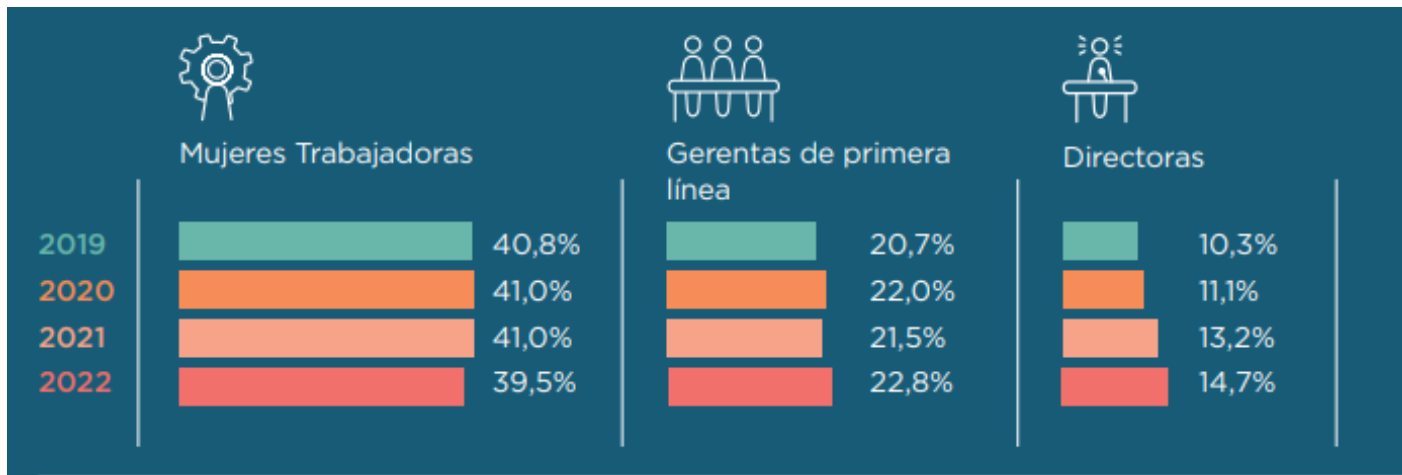
11% Infraestructura/construcción

Fuente: Anuario Ministerio Energía y Minería. Energía +Mujer y +Mujeres en Minería.
2022

www.energiamasmujer.cl

Brechas en el Liderazgo

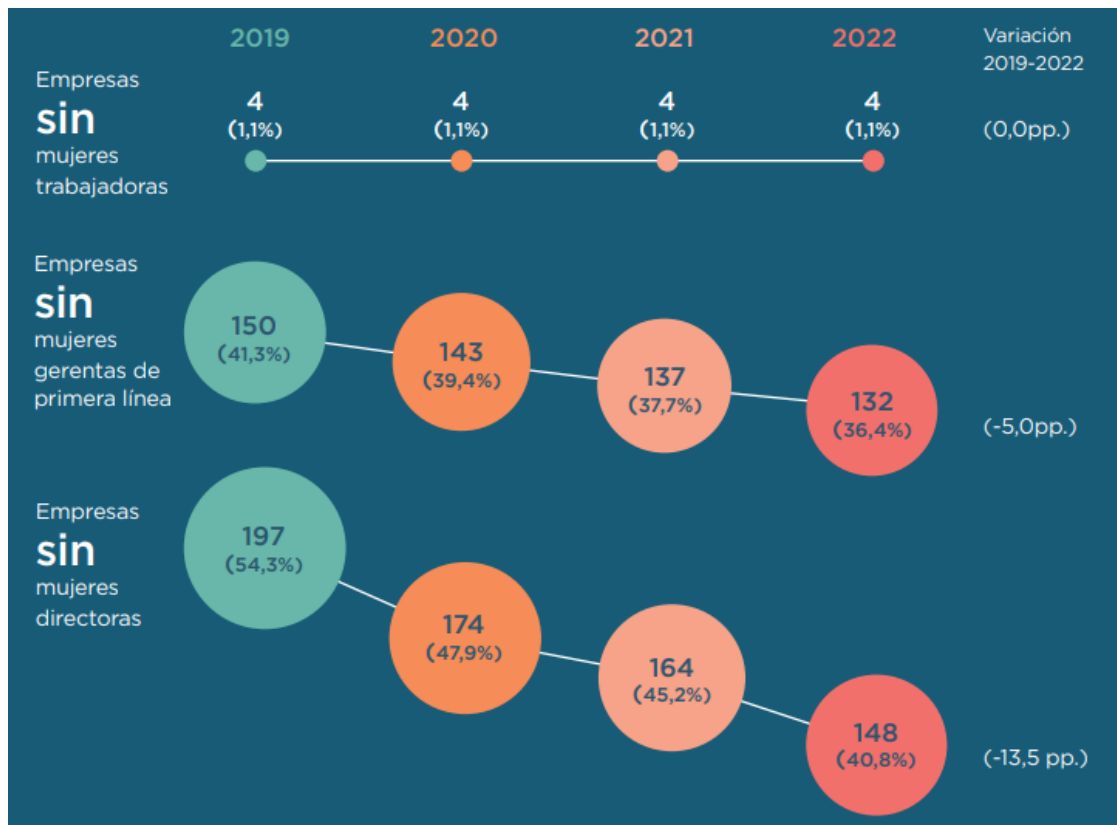
Participación de mujeres en las organizaciones: total trabajadoras, gerentas de primera línea y directoras (porcentaje)



28% Mujeres en Directorios OECD

Brechas en el Liderazgo

Evolución de empresas Cero



Fuente:
. MMYEG Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile – 2022

Creando Capacidades

Diálogos Sociales

a. Para avanzar en una sociedad de cuidados.

hablemos
de cuidados



- Colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile, con apoyo del MMYEG y SEGEGOB.
- Proceso de diálogos sociales (38 territoriales y 12 sectoriales) amplios e incluyentes en torno a los desafíos que enfrenta la sociedad chilena en materias de cuidado.
- Los diálogos se realizan a lo largo del país y contando con el apoyo de implementación territorial de múltiples actores locales.
- Los resultados del proceso servirán de base para avanzar hacia la implementación progresiva de un sistema nacional de cuidados en el país que goce de legitimidad social.

Las 5 R de los Cuidados



- Mayor **Reconocimiento**: hacer visible, revalorizar el trabajo de cuidados y su contribución a la economía y al desarrollo.

Mayor **Redistribución**: distribución justa entre hombres y mujeres, corresponsabilidad y ejercicio de la paternidad responsable.

- **Reducción** del trabajo realizado por mujeres

- **Recompensar**: más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

- **Representación**: diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

Dialogos Intersectoriales

b. “ El rol de las mujeres en la construcción de una economía sostenible”

Igualdad de género para un futuro sostenible:

Experiencias desde los sectores de energía y minería



Impactos desproporcionados del cambio climático, la degradación ambiental y los desastres en todas las mujeres y niñas

- La inserción igualitaria de mujeres y hombres en ambos sectores constituyen uno de los elementos importantes de la transición justa en energía y minería, considerada como un imperativo para promover el desarrollo social, la preservación ambiental, la creación de empleos verdes y la redistribución de los beneficios de la industria para acelerar el progreso hacia el logro de los ODS
- Los aspectos ambientales y de género suelen ser abordados individualmente, sin profundizar en la relación multidimensional que existe entre las mujeres y los recursos naturales
- El desigual acceso a la propiedad y control de los recursos naturales implica una menor participación de las mujeres en la toma de decisiones, y profundiza la injusta división del trabajo, en donde las mujeres tienen una marcada sobrecarga del cuidado.

**¿ Cómo apoyamos la
construcción de una
dimensión de género
para la sostenibilidad
corporativa?**

Principios de Empoderamiento de las Mujeres - WEPs



Creados en 2010

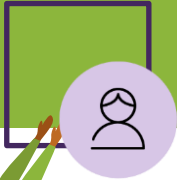
Herramienta para comprometer al sector privado a contribuir con el avance de la Agenda 2030

Promueven igualdad de género en el ambiente de trabajo, mercado y comunidades



WEPEs

1



Dirección que promueva la igualdad de género al más alto nivel

2



Igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación en el trabajo

3



Salud, seguridad y prevención de violencia

4



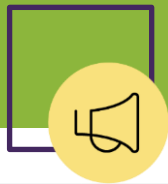
Educación, entrenamiento y desarrollo profesional

5



Desarrollo empresarial, cadena de suministro, comunicación y marketing

6



Compromiso con la comunidad

7



Transparencia, medición y reporte

Construcción de una dimensión de género para la Sostenibilidad corporativa

Herramienta que mide las brechas de Género

Gender Gap Analysis Tool

<https://weps-gapanalysis.org/>

Herramienta Empresarial de Género WEP
De los Principios a la Práctica

United Nations
Global Compact

@UN WOMEN

IDB Invest

IDB I.A.R.

RESUMEN UTILICE LA HERRAMIENTA WEP DOCUMENTOS GUÍA TRADUCIR SU CUENTA

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres
Herramienta Empresarial de Género WEP

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Developed by UN Women and the IDB Gender Office

What is your company doing to advance gender equality? Identify strengths and areas where further action can be taken.

UTILICE LA HERRAMIENTA WEP

Liderazgo y estrategia

Q1. Compromiso de líderes de la organización (0%)

Lugar de trabajo

Q12. Acceso a servicios de salud de calidad (64%)

Q11. Salud, seguridad e higiene (62%)

Q5. Igualdad en la compensación (60%)

Q3. Reclutamiento (49%)

Q8. Apoyo a los padres y cuidadores (38%)

Q7. Licencia de paternidad (35%)

Q2. Política de no discriminación e igualdad de oportunidades (34%)

Q9. Balance vida y trabajo (33%)

Q10. Violencia, acoso y explotación sexual (33%)

Q6. Licencia de maternidad (30%)

Q4. Desarrollo profesional y promociones (23%)

Mercados

Q16. Desarrollo de productos y servicios con un enfoque de género (69%)

Q13. Negocios de propiedad de mujeres (54%)

Q14. Desempeño de proveedores en igualdad de género (54%)

Q15. Marketing responsable (54%)

Comunidad

Q17. Relaciones con la comunidad con un enfoque de género (69%)

Q18. RSE, obras sociales, advocacy y alianzas para el apoyo de la igualdad de género (18%)

**Medir – Gestionar
- Reportar**

**Hoja de ruta para
implementar la
estrategia de género en
la organización.**

Centro Entrenamiento ONU Mujeres + WEPs Learn



¿Por qué adherir?



MUJERES, LIDERAZGO Y SOSTENIBILIDAD.



Conferencia de Mujeres y Energía
CEGEN 2023

Mayo 10 - 2023