



El género como política energética en el Estado

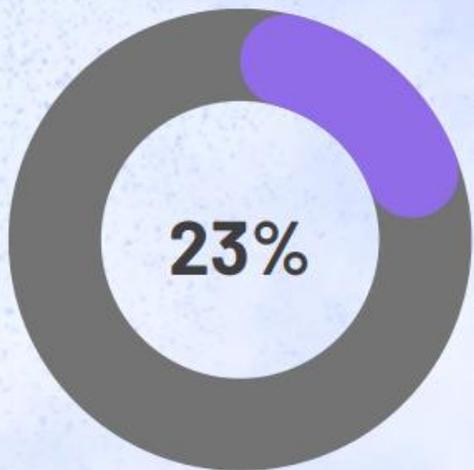
Oficina Género y Derechos Humanos
María Francisca Valenzuela



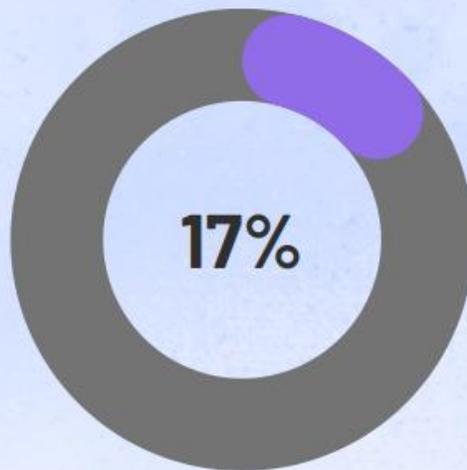
Ministerio de
Energía



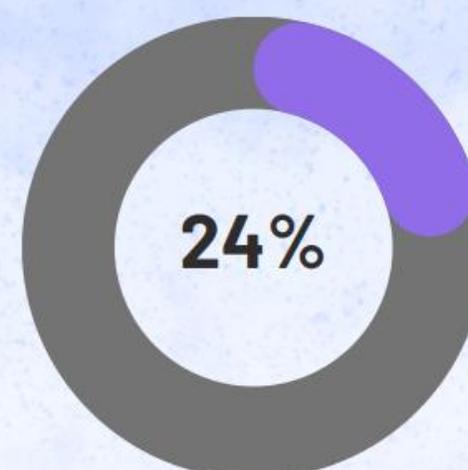
Participación de las mujeres en el sector



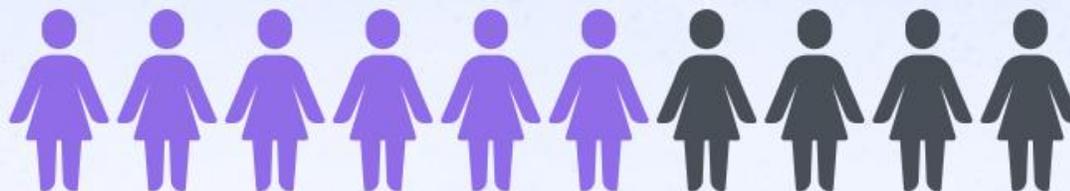
Mujeres en cargos de alta dirección



Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres



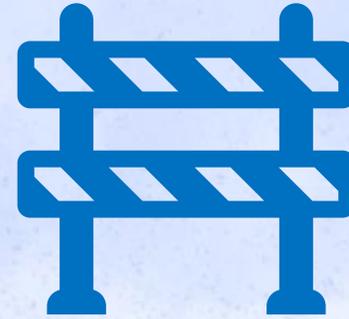
57%



Si bien la participación de mujeres en la industria energética es baja en todos los niveles, lideran en puestos administrativos



- Techos de cristal y de cemento “el temor y la desconfianza ante el ejercicio en un sector que no ha sido enseñado como un espacio para las mujeres y niñas” (Autoestima y asertividad)
- Estereotipos de género (Participación femenina en STEAM en Chile es del 19%)
- Sobrecarga de trabajo doméstico y no remunerado
- Presiones familiares, de entorno e incluso religiosas
- Maternidad y desigualdades asociadas.
- Falta de formación inicial para especializarse en energía.
- Interseccionalidad.
- Sectores con infraestructura e insumos que no contemplan las necesidades de las mujeres.



1. **Barreras estructurales**
2. **Brechas de capacidades**

1.- Autonomía económica (capacitación, formación y empleo)

- Compromiso del sector privado (incorporación laboral sostenible de las mujeres)
- Garantizar formación de mujeres en perfiles H2V (programas de capital humano)

2.- Participación y liderazgo

- Formación de lideresas asociadas a perfiles H2V
- Difusión sobre el desarrollo de la industria H2V para grupos específicos de mujeres.
- Proceso participativo con enfoque de igualdad de género y derechos humanos.

3.- Seguridad y calidad de vida

- Promover modelos de trabajo y gobernanza intersectorial para garantizar espacios seguros y libres de violencia para mujeres y niñas.





energía *+* mujer

Por una transición justa, más diversa e inclusiva



El plan Energía +Mujer

10 ejes, 14 medidas y 40 acciones específicas para avanzar hacia la igualdad de género y la inclusión sostenible de las mujeres en el desarrollo de las industrias energéticas y sus ecosistemas.

La adhesión es de carácter voluntario y cada institución define sus ámbitos de acción y alcance.

100 Empresas y gremios

Metas 2023 y Agenda 2030:

100 Empresas y gremios

16 mesas regionales público-privadas

30% de mujeres capacitadas



CONTINUANDO EL COMPROMISO

- 1 Avanzar para alcanzar la paridad en cargos directivos y jefaturas de la industria energética.
- 2 Mejorar en reducir la brecha salarial por estamentos.
- 3 Llevar a cabo estrategias para incrementar la incorporación de mujeres en diversos puestos de trabajo en la industria energética.
- 4 Realización de un plan de acción de género.





Plan Energía + Mujeres

Muchas gracias

