

ACTA REUNIÓN CONSEJO SOCIEDAD CIVIL – SEC

PERIODO 2018

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Tema: <ol style="list-style-type: none">1. Exposición y difusión política y agenda de Género de la SEC.2. Presentación Agenda de Género ACERA.3. Varios | Fecha: jueves 27 de septiembre de 2018 |
| Participan: <ul style="list-style-type: none">• Maria Elena Hormazabal, Asociación de Empresas Gas Natural A.G.• Rolando Valenzuela, Colegio de Instaladores Electricistas de Chile.• Fernanda Varela, Asociación Chilena Energías Renovables Alternativas A.G.• Felipe Gallardo Osorio, Asociación Chilena Energías Renovables Alternativas A.G.• Lienthur Silva Méndez, Federación Nacional de Cooperativas Electricas Ltda.• Rubén Sánchez Menares, Asociación Consumidores Energía No Regulados A.G.• Jorge Cisternas, Corporación Nacional de Consumidores y Usuarios.• Marta Cabeza V., Secretaria General de la SEC.• Rafael Egaña V., Jefe Comunicaciones de la SEC.• Bethania Ponce, Periodista equipo Comunicaciones de la SEC.• Iván Otárola, Encargado Participación Ciudadana de la SEC. Excusa por motivos de fuerza mayor: <ul style="list-style-type: none">• Rodrigo Solis, Asociación Generadoras de Chile A.G.• Cristián Hermansen, Colegio de Ingenieros de Chile.• Yorma Paez, Asociación Distribuidores de Combustibles ADICO A.G. | |

Desarrollo de la reunión.

I. Agenda de Género de la SEC:

Marta Cabeza, Secretaria General de la SEC y Encargada de la Agenda de Género Institucional, realiza una exposición (PPT que se adjunta como parte integrante de esta Acta) y en que presenta el Plan Cuatrianual de la Agenda de Equidad de Género de la SEC, Plan que recoge los lineamientos de la Agenda Mujer presentado por la ministra Plá al Comité Interministerial para la igualdad de derechos y la equidad de género.

En la oportunidad se informa que la SEC viene trabajando en este ámbito hace un par de años, primero en el proceso asociado a las Metas de Eficiencia Institucional, que impone a los Servicios Públicos un conjunto de acciones medibles para avanzar en una agenda de equidad de género al

Desarrollo de la reunión.

interior de las instituciones; y también, integrada a las mesas de trabajo que ha convocado el Ministerio de Energía y que incorpora a la industria del sector.

Se explica que el proceso considera un Diagnóstico de la situación del Servicio, para determinar las brechas y acciones a implementar; Incorporar criterio de igualdad y equidad de género Políticas y Programas, Reformas Legislativas o nuevas Leyes; que en las campañas de difusión se incorpore mensaje inclusivo; elaborar o actualizar Protocolos para prevenir, investigar y denunciar acoso sexual y laboral; entre otras.

Se habla de lo complejo de los cambios culturales y como los organismos públicos deben ser parte del análisis y discusión para no quedar atrás y tener respuestas a las problemáticas que se vayan presentando

Finalmente, se informa que el ministerio de Energía realizará un Seminario Internacional sobre agenda de género y que se ha solicitado que los integrantes de este COSOC sean invitados a participar.

II. Presentación de ACERA

Fernanda Varela, Directora de Comunicaciones de la Asociación Chilena de Energías Renovables ACERA A.G. expone sobre el trabajo que han realizado como Asociación con sus más de 120 empresas asociadas en materia de Género, trabajo que señala no ha sido fácil, que conlleva importantes complejidades y una gran responsabilidad. (PPT exposición que se adjunta como parte integrante de esta acta)

Destaca que años atrás para la industria y entre ella también para ACERA “Mujer y Energía” no era un tema de discusión, pero en la medida que la agenda de género fue ganando espacio y fue instalándose en la agenda país y de las diversas autoridades, entre ellas las de energía, fue un tema que se comenzó a abordar en ACERA de manera seria y decidida. Entre los pasos significativos se destaca la incorporación en los lineamientos generales de trabajo de la Asociación una nueva línea denominada “**Energía Y Sociedad**”. Este lineamiento busca potenciar las actividades y acciones en el marco de género (y otros temas sociales, como Pobreza Energética).

También destaca que son el primer gremio en firmar un **convenio de colaboración** con la iniciativa chilena **RedEG** – Red de Empresas por la Equidad de Género; y la primera Asociación gremial en Chile adherida a la **IPG** – Iniciativa Paridad de Género Chile, impulsada por el World Economic Forum,

Desarrollo de la reunión.

y el Banco Interamericano de Desarrollo y cuya Secretaría Ejecutiva está en manos de Comunidad-Mujer; además de participar activamente desde el año 2017 en la mesa de Género convocada por el Ministerio de Energía e implementar diversas iniciativas a nivel de Asociación, como incluir y promover la representantes de ambos generemos en los seminarios y eventos en que se participa como Asociación o en aquellos que son realizados por ésta.

La presentación se muestra que en el sector energía se presenta una de las mayores brechas de género, expresada tanto en la conformación de directorios y gerencias, como también en los aspectos remuneracionales de los distintos cargos.

Finalmente señala la **Inclusión y la Diversidad** son una palanca de valor y una ventaja competitiva para el país y nuestra sociedad, que repercute positivamente en mayor productividad, menor ausentismo laboral, entre otros beneficios para la industria.

Concluidas las exposiciones, se produce un diálogo entre los consejeros, quienes agradecen las exposiciones y valoran el trabajo que tanto la SEC como ACERA han realizado en esta materia. Ante la propuesta de uno de los integrantes del COSOC, el Consejo acuerda emitir como pronunciamiento formal, su respaldo al trabajo que la SEC está desarrollando en esta materia y la insta a generar mayor difusión a la comunidad como también, considerar la adecuada gestión de datos e información sobre la integración de las mujeres en los diversos ámbitos de gestión de la SEC, como lo referente a la cantidad de instaladoras autorizadas en electricidad y gas en relación al número de egresadas de las carreras técnicas que dan derecho a Licencia de Instalador(a) autorizado(a).

III. Varios:

1. Programación de reuniones:

- Rubén Sánchez de ACENOR solicita algo de flexibilidad en la programación de fecha y horarios de reuniones, debido a que hay ocasiones en que surgen actividades impostergables de última hora y que pueden ameritar modificar la fecha u hora de la reunión.
- Se solicita que quienes no asisten a reunión se excusen con anticipación y en lo posible se envíe un representante suplente. Se debe evaluar en el caso de ausencias reiteradas la aplicación del reglamento y la pérdida de calidad de integrante.

Desarrollo de la reunión.

Acuerdo del COSOC:

Considerando que las reuniones están en principio programadas para el tercer o cuarto jueves de los meses en que corresponde sesión y que ello guarda relación con permitir una programación y organización de la agenda con tiempo, se acuerda mantener ese criterio en general, pero, dar la posibilidad que en el mes y fecha que pueda haber mayor dificultad el COSOC pueda acordar y coordinar por email modificar la fecha de reunión. Se deja también establecido, que siempre existe la posibilidad de modificar la hora de la reunión ya sea adelantándola o retrasándola según sea de conveniencia para la mayoría del Consejo.

2. Sistema de Certificaciones de Instalaciones Eléctricas:

El Presidente del Consejo, Rolando Valenzuela, recuerda que hizo llegar por medio de correo electrónico a todos los Consejeros la información, presentaciones y documentos técnicos del nuevo Sistema de Certificación Instalaciones Eléctricas que se quiere implementar en el país y que dado que es un mecanismo que nos involucrará a todos, es importante puedan entregar sus opiniones, considerando los costos y la forma en que se implementará la obligatoriedad, primero por las instalaciones nuevas y aquellas de afluencia masiva de personas.

3. Temas para abordar en la próxima reunión:

- El señor Jorge Cisternas solicita incorporar una presentación del área eléctrica sobre el proyecto ley de eficiencia energética, el que se encuentra en el Congreso y a su juicio incorpora varios aspectos que son discutibles. Al respecto los consejeros hacen presente que la SEC ya ha realizado exposiciones sobre esta materia y que si ya está en el Congreso deben ser las Asociaciones quienes hagan llegar sus observaciones directamente a las Comisiones en que se esté analizando.
- La señora Maria Elena Hormazabal reitera solicitud que el COSOC ha efectuado en otras reuniones, sobre la necesidad de conocer el avance o en qué quedó el proyecto de modernización de la SEC.
- El señor Rubén Sánchez solicita que sea incorporada una presentación del área jurídica de la SEC sobre los criterios del Servicio para sancionar a las empresas, ello a raíz de información de prensa sobre diversas multas cursadas a las empresas eléctricas, por ejemplo, respecto del pago de mínimos técnicos lo cual tiene afectación directa sobre grandes clientes o también como ejemplo el “caso Guacolda”. Respecto de este requerimiento, el representante de CONADECUS,

Desarrollo de la reunión.

señor Cisterna manifiesta su oposición por tratarse de una materia particular de un sector y que escapa al objeto del COSOC, materia que a su parecer debiera ser abordada directamente por ACENOR con la SEC por medio de audiencia de Lobby.

Se aclara en esta materia, que no se busca hacer Lobby ni una gestión sobre una industria en particular, sino conocer la información general sobre los criterios que se consideran y cómo se están llevando adelante dichos procesos.

- El señor Jorge Cisternas de Conadecus, también solicita se incorpore como tema una actualización del estado de atención y tramitación de reclamos por parte de la SEC, cómo va el año 2018 en relación con la información presentada anteriormente de otros años.

Acuerdo del COSOC:

Considerar 2 temas o presentaciones para la próxima reunión:

1. Estado del proyecto de modernización de la SEC que incluya los procesos sancionatorios, como se están abordando, criterios, alcances y los cambios o adecuaciones que pudiera incorporar la nueva iniciativa.
2. Estado y avance estadísticas atención de reclamo SEC 2018.

Plan Cuatrienal Equidad de Género – SEC



**Gobierno
de Chile**

En La Moneda: Ministra Plá entrega lineamientos de Agenda Mujer

Secretaria de Estado pidió diagnóstico institucional de brecha de género.

JAVIERA MARTÍNEZ

14 ministros y dos subsecretarios participaron ayer en el "Comité interministerial para la igualdad de derechos y la equidad de género", en el que la ministra de la Mujer y Equidad de Género entregó lineamientos que deberá impulsar cada ministerio a partir de la Agenda Mujer.

Uno de los compromisos entregados es que cada cartera actualice un diagnóstico institucional que identifique cuáles son las inequidades, brechas y barreras de género. También se exige que se incorpore transversalmente igualdad y equidad de género en el diseño, implementación y evaluación de sus políticas y programas, y en las reformas legislativas o nue-

vas leyes del sector. Además, que en las campañas de difusión de los ministerios se incorpore un lenguaje inclusivo con imágenes femeninas y masculinas en equilibrio, y mensajes sin sesgos.

Otra de las medidas implica tener un protocolo actualizado para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y laboral. También se deberán crear unidades de género ministeriales que se encarguen del seguimiento de las políticas de igualdad y equidad.

En tanto, el canciller Roberto Ampuero convocó a la ministra Plá para conversar con embajadores y representantes diplomáticos para crear instancias de diálogo y, así, conocer sus experiencias y legislación en materias de género.

Diagnóstico

Incorporar criterio de igualdad y equidad de género Políticas y programas y Reformas Legislativas o nuevas leyes

Que en las campañas de difusión se incorpore mensaje inclusivo

Protocolo de actualización para prevenir, investigar y denunciar acoso sexual y laboral

Crear unidades de género ministeriales



COMPROMISOS COMUNES A TODOS LOS MINISTERIOS

- Actualizar un diagnóstico institucional que identifique cuáles son las inequidades, brechas y barreras de género sobre las cuales el sector debe actuar
- Incorporar transversalmente igualdad y equidad de género en:
 - El diseño, implementación y evaluación de sus políticas y programas.
 - Las reformas legislativas o nuevas leyes del sector
 - Presupuesto del sector
- Contar con unidades y/o comisiones de género ministeriales, que se encarguen del seguimiento de las políticas de igualdad y equidad de género del sector.
- Aplicación del Instructivo Presidencial de fecha 23 de mayo de 2018
- Formación y capacitación a funcionarios/as públicos en igualdad y equidad de género
- Lograr que el 100% de las/os funcionarias/os de OIRS de los sectores con responsabilidad en atención de VCM estén capacitados en acogida y derivación de mujeres
- En el ámbito comunicacional, procurar mantener un equilibrio entre las imágenes de mujeres y hombres, para no dar a entender que uno u otro género merece mayor o menor importancia en cualquiera de las discusiones, pautas o proyectos que estemos comunicando.

Instructivo sobre consideraciones en la formulación de Proyectos de Ley



- 24 DE MAYO : SEGPRES
 - Establece consideraciones en la formulación de proyecto de Ley sobre la relevancia de evaluar la inclusión de la variables de género en iniciativas legales o anteproyectos que se presenten:
 - » Utilizar una redacción que evite cualquier uso de lenguaje que pueda significar un menoscabo de la mujer
 - » Identificar la situaciones discriminatorias que afecten a las mujeres propendiendo medidas que eliminen cualquier tipo de discriminación arbitraria hacia las mujeres. Toda posible manifestación de dicha discriminación en el proyecto o anteproyecto de ley debe ser reconocida y eliminada
 - » Analizar el impacto de las iniciativas que se pretenden impulsar en las condiciones de igualdad de la mujer en la sociedad. Para esto resulta útil que quienes se encuentran a cargo de dichas políticas conozcan en qué condición se encuentran las mujeres que serán destinatarias de la norma para posteriormente ponderar de qué forma la o las medidas propuestas contribuirán a la promoción de las mismas



Instructivo sobre la igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato , acoso laboral y acoso sexual.

GAB.PRES N° 006, del 23.05.18

II. ACERCA DE LAS MEDIDAS MÍNIMAS A ADOPTAR PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Para lograr exitosamente la protección de los derechos de las personas se hace imprescindible propiciar un cambio cultural a través de distintas acciones de prevención. Para esto, los servicios públicos deberán:

1. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual.
2. Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
3. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas.
4. Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas, como por ejemplo en los Códigos de Conducta, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción.
5. Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a la Contraloría General de la República.
6. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales de comunicación interna para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
7. Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal de los Servicios en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados al maltrato, acoso laboral y/o sexual.

Instructivo sobre la igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato , acoso laboral y acoso sexual.

III. ACERCA DE LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL QUE TODOS LOS DESTINATARIOS DE ESTE INSTRUCTIVO DEBEN DICTAR E IMPLEMENTAR

1. Las instituciones deberán disponer de procedimientos claros y precisos que faciliten el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos que constituyan maltrato, acoso laboral o sexual, o atenten contra la igualdad de género. Los referidos procedimientos se deben ajustar a las normas generales de responsabilidad administrativa contemplada en nuestra legislación.

En el mes de enero de cada año los servicios públicos deberán remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil la actualización de sus procedimientos de denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y sexual. En forma excepcional se entregará un primer informe de actualización durante el mes de junio de 2018.

2. Todas las instituciones públicas a que se refiere el presente instructivo deberán disponer de procedimientos para investigar y sancionar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

El alcance de este tipo de infracciones comprenderá al personal de planta y contrata, como asimismo al personal contratado a honorarios y alumnos/as en práctica.



b) En materia de Procedimiento:

- Ver instructivo 006 de presidencia de la República de fecha 25 de mayo (que se adjunta)

La denuncia debe ser dirigida a la autoridad administrativa correspondiente, sea ésta la jefatura superior del servicio, de la secretaría regional ministerial o de la dirección regional de servicios nacionales, quienes son los únicos actores facultados para instruir el proceso sumarial respectivo, según lo establece el Estatuto Administrativo.



No obstante lo señalado, cada servicio público deberá definir una persona receptora de denuncias en esta materia, especialmente calificada y que resulte cercana o accesible a las personas de la institución. La persona receptora de denuncias cumple una función canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Además, debe enviar la denuncia con celeridad y confidencialidad a la jefatura correspondiente. De no cumplirse con esta obligación se incurrirá en responsabilidad administrativa.



Recibida la denuncia por parte de la autoridad máxima de la institución, deberá evaluar si corresponde disponer una investigación sumaria, o bien, la instrucción de un sumario administrativo, y remitirá los antecedentes al fiscal o investigador que deberá substanciar el procedimiento, quién deberá tener los conocimientos y la calificación adecuada para ello.

La denuncia deberá formularse de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo. Los servicios públicos deberán disponer de formularios conocidos y de fácil acceso por toda la organización, que faciliten la oportuna y completa presentación de las denuncias.

En el procedimiento se debe dejar constancia de los intervinientes, sea en calidad de denunciante, denunciado y de aquellos que intervengan a cualquier otro título, como testigos. El denunciante podrá ser la víctima o un tercero que haya tomado conocimiento de los hechos.

Quienes denuncien y ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo.

En todo procedimiento sumario se podrá disponer, si es necesario y



Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género



Guía ilustrada para
una comunicación **sin**
estereotipos de género



Estereotipos ilustrados



* No es poco común que se disponga a las figuras femeninas en actitudes y espacios de carácter superficial: las mujeres en las comunicaciones se preocupan de su imagen, de consumir productos como maquillaje y ropa y se les dirige específicamente a ellas, por ejemplo, anuncios de rebajas o nuevas temporadas.



* La imagen de hombres, en tanto, es habitualmente asociada a vigor, fortaleza, éxito. Están presentes de manera recurrente en asuntos de negocios, de deportes, en actitudes "ganadoras".



* Para dar a entender que el Gobierno está por la igualdad en todas sus formas es importante romper con la práctica habitual en que las mujeres son, metafórica y literalmente, secundarias. Hombres y mujeres deben mostrarse en igualdad de condiciones.



El Directorio:

Metrogas

Presidente
Sr. Antonio Gallart Gabás

Vicepresidente
Sr. Sergio Aranda Moreno

Directores
Sr. Juan Ignacio Langlois Margozzini
Sr. Ricardo Budinich Diez
Zarauza Quirós

saesa



Iván Díaz-Molina
Vicepresidente
Ingeniero Civil
Rut: 14.655.033-9



Jorge Lesser G Huidobro
Presidente
Ingeniero Civil
Rut: 6.443.633-3



Juan Ignacio Parot
Director Titular
Ingeniero Civil Industrial
Rut: 7.011.905-6



Waldo Fortín
Director Titular
Abogado
Rut: 4.556.889-K



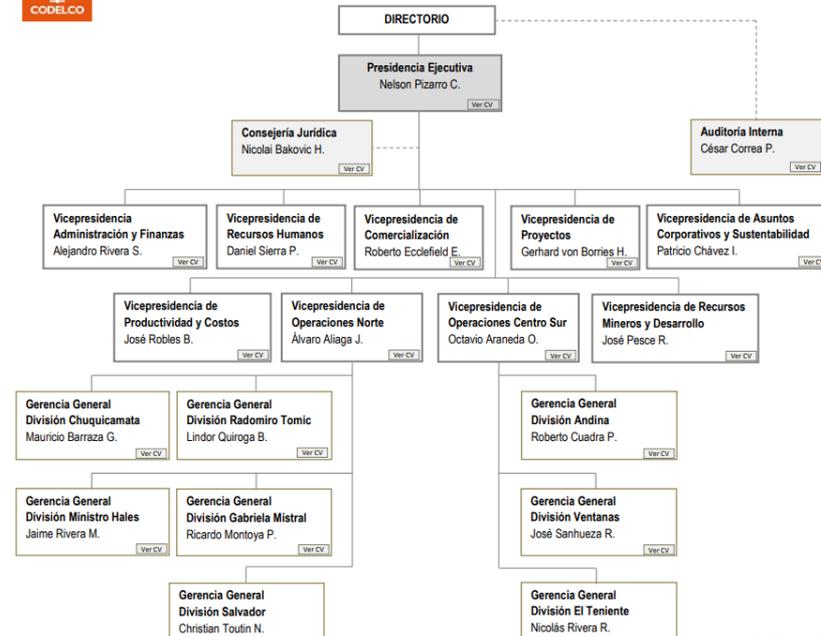
Ben Hawkins
Director Titular
Maestría en Administración de Empresas Extranjero



Dale Burgess
Director Titular
Contador Auditor Extranjero



ORGANIGRAMA



Directorio Enel



Herman Chadwick Pifera
Presidente



Gluffo Fazio
Vicepresidente



Sergio Aranda Moreno
Vicepresidente



Daniele Caprini
Director



Pablo Cabrera
Director

Directores CGE



Presidente CGE
Antonio Gallart



Vicepresidente CGE
Carlos J. Álvarez



Director CGE
Manuel García



Director CGE
Eduardo Morandé



Director CGE
José Enrique Aufray



- | | | | |
|---------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Brenda Eaton PRESIDENTA | 5. Rul Han DIRECTOR | 1. Andrés Kuhlmann Jahn GERENTE GENERAL | 5. Francisco Castro Crichton VICEPRESIDENTE DE FINANZAS |
| 2. Paul Dufresne DIRECTOR | 6. Blas Tomic Emaskuz DIRECTOR | 2. Arturo Le Blanc Cerda VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS JURÍDICOS Y FISCAL | 6. Claudio Aravena Vallejo VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS |
| 3. Alejandro Jadresic Marinovic DIRECTOR | 7. Alfredo Ergas Segal DIRECTOR | 3. Eric Ahumada Gómez VICEPRESIDENTE COMERCIAL Y DE DESARROLLO DE NEGOCIOS | 7. Rodrigo López Vergara VICEPRESIDENTE DE OPERACIONES |
| 4. Mario Valcarlos Durán DIRECTOR | | 4. Alexandros Semertzakis Pandolfi VICEPRESIDENTE DE INGENIERIA Y DESARROLLO DE NEGOCIOS | 8. David Nee Scheinwald VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SUSTENTABILIDAD |

SEC para Tod@s

Equidad de Género en la SEC





Medida N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

Corresponde a la actualización del **diagnóstico**, el cual debe contar con a lo menos la siguiente información:

- Encuesta a funcionarios y funcionarias de la SEC
- datos sobre dotación de Funcionarios/as desagregados por sexo.
- datos sobre atención ciudadana, desagregados por sexo.
- datos sobre el sistema RNI, desagregados por sexo.
- actividades relevantes llevadas a cabo durante el año 2018.
- conclusiones que establezcan brechas detectadas.
- Planificación de actividades que busquen reducir las brechas identificadas y fortalecer la equidad de género en la SEC, a realizar durante el año 2019.

Medida N° 2: Medir indicadores diseñados en 2017.

Existen 2 indicadores comprometidos a medir:

- % **de mujeres inscritas en el RNI (Registro** Nacional de Instaladores).

Las principales actividades a realizar para incidir en el resultado obtenido y disminuir la brecha identificada son:

Generar información periódica respecto a la evolución de los datos, desagregados por sexo.

Modificar el buscador de instaladores, incorporando el factor sexo.

Establecer un listado impreso de instaladores disponibles por región, que cuenten con información de hombres y mujeres.

Oficiar a universidades y centros técnicos que cuenten con las carreras afines, información respecto a los beneficios de certificarse como instalador/a y el modo de hacerlo.

- **Porcentaje de Mujeres atendidas de manera presencial en Oficinas de la SEC.**





Medida N°3: Incorporar dentro del sistema Right now, sobre atención ciudadana, la variable sexo en los canales de atención “call center” y “mobile”, para contar con información desagregada por sexo.

- Actualmente, se cuenta con información desagregada por sexo, de los canales de Atención presencial, correo electrónico, Web, SERNAC, y oficina de partes. Esta información puede ser desagregada por sexo, en cuanto a consulta, reclamo u otro requerimiento, por tipo de reclamo, por región, entre otros.
- La idea es implementar una modificación al sistema mobile y call Center, que permita registrar el sexo de quien ingresa una consulta o reclamo a través de estos medios.

Medida N° 4: Capacitación a funcionarios/as

Las actividades de capacitación a realizar durante el año tendrán por objetivo:

- Difundir a nivel nacional la política de género, la guía de lenguaje inclusivo, y los resultados de la encuesta de atención y equidad de género.
- Charlas informativas hacia los funcionarios/as respecto al tema y las acciones que lleva a cabo la SEC en la materia.
- Focus group para identificar brechas y barreras internas, y mejorar el conocimiento de los funcionarios/as en temas de equidad de género.
- Capacitación a comité directivo en temas de equidad de género y políticas públicas.
- Capacitación a jefaturas intermedias en temas de equidad de género y políticas públicas.

Se mide a través del indicador “Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio”.





Medida N°5: actividad estratégica “Implementar una estrategia de difusión y entrega de información hacia la ciudadanía, a través de las redes sociales de la SEC, respecto a las materias que fiscaliza la SEC, con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio”.

- El objetivo de esta medida es facilitar a la ciudadanía información relevante, respecto a las materias que fiscaliza SEC, con perspectiva de género.
- Esta información será difundida a través de las redes sociales que implementará la SEC a partir del año 2018.

Periódicamente se generará un informe con análisis del alcance de la información, el cual incluirá la perspectiva de género



SEC para Tod@s

Encuesta de Equidad de Género en la SEC



ENCUESTA: EQUIDAD DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA SEC

Página 1 de 5

IDENTIFICACIÓN

1. IDENTIFICACIÓN*

Identificación

Edad

Sexo

Departamento / Unidad

Estamento

SIGUIENTE

CANCELAR



SEC para Tod@s

Encuesta de Equidad de Género en la SEC



II. CONCEPTOS GENERALES

Indique que tan de acuerdo o desacuerdo está con las siguientes afirmaciones:

1. Sexo y género significan lo mismo

De acuerdo
En desacuerdo
No sabe/ no contesta

2. Equidad de Género es lo mismo que Igualdad de Género

De acuerdo
En desacuerdo
No sabe/ no contesta

3. El sexo corresponde a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer

De acuerdo
En desacuerdo
No sabe/ no contesta

4. Los conceptos de masculino y femenino son valorados por la sociedad de igual forma y producen una realidad equitativa.

De acuerdo
En desacuerdo
No sabe/ no contesta

5. Una organización o institución donde se implementan medidas tendientes a la Equidad de Género es más productiva

De acuerdo
En desacuerdo
No sabe/ no contesta

SEC para Tod@s

Encuesta de Equidad de Género en la SEC



III. SITUACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO

Escoja la alternativa que más se acerque a su posición:

1. ¿Ha sufrido discriminación por género en su lugar de trabajo?

- Nunca*
- En una situación puntual*
- A veces*
- Siempre*

2. ¿En la SEC, una mujer y un hombre igualmente capacitados, tienen las mismas posibilidades de obtener un puesto de trabajo?

- Sí, siempre*
- Sólo en algunos cargos. Explique: _____*
- No, nunca*

3. ¿Estima que al interior de SEC existe equidad de género e igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionarias?

- Sí, siempre*
- Sólo en algunos cargos. Explique: _____*
- No, nunca*

4. ¿Considera que hay funciones en la SEC que son exclusivamente para hombres?

- SI*
- NO*

5. ¿Cree que en la SEC se otorgan facilidades para una vida familiar?

- Sí, para todos por igual*
- Sí, pero sólo para las mujeres*
- Sí, pero sólo para los hombres*



Conceptos básicos

Sexo:

- Está asociado a **aspectos físicos** que se pueden observar de forma objetiva.

Género:

Es una **construcción social** asociada a la división binaria del sexo biológico. Es lo que la sociedad espera de hombres y mujeres.

Identidad de género:

Es la **vivencia del género tal como una personal lo siente**. No tiene por qué corresponder siempre al sexo biológico.

Orientación sexual:

Es la **atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que siente una persona por otra**.

Expresión de Género:

- Se refiere a los **atributos externos**, el comportamiento, la apariencia, la vestimenta, etc. **Con que las personas se expresan** y a través del cual los demás perciben el género de esa persona.

Conceptos básicos de trabajo



Paridad de Género

Participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales).



Igualdad de Género

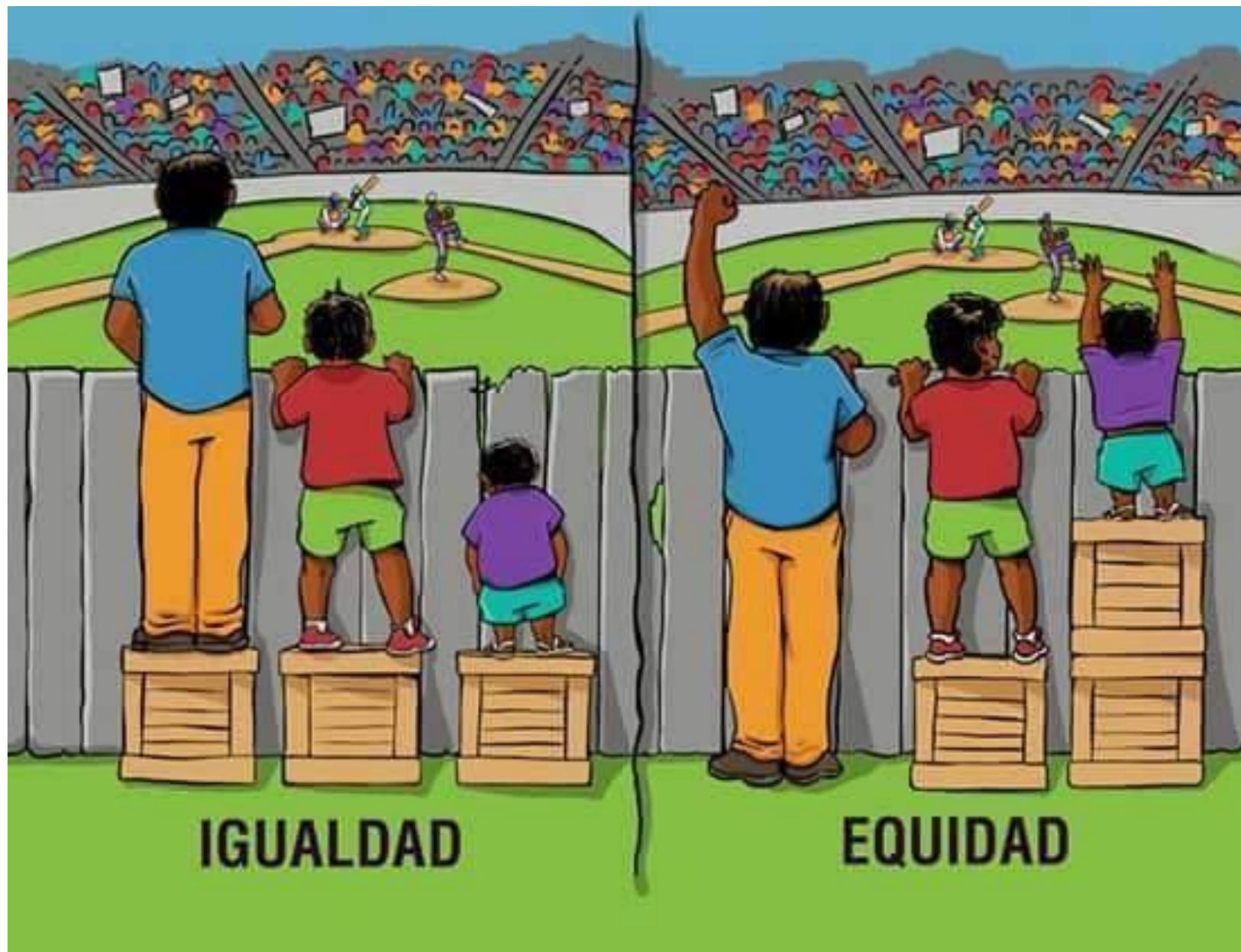
- Significa que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio.
- Busca la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños.



Equidad de Género

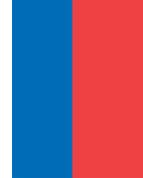
Busca la igualación de las condiciones de vida de las personas, tanto en la dimensión socioeconómica como cultural.

es una estrategia que busca disminuir desigualdades entre ambos sexos, para así ayudar a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.



IGUALDAD

EQUIDAD



Algunos datos sobre la SEC



Cuadro: Porcentaje de Hombres y mujeres por estamento

| | Mujeres | Hombres |
|-----------------------|------------|------------|
| ADMINISTRATIVO | 82% | 18% |
| AUXILIAR | 17% | 83% |
| FISCALIZADOR | 31% | 69% |
| PROFESIONAL | 30% | 70% |
| DIRECTIVO | 11% | 89% |
| Total | 43% | 57% |

| Cargo o función | Sexo | N° de funcionarios | Promedio remuneración | Grado Promedio | Años de antigüedad promedio |
|-------------------------|--------|--------------------|-----------------------|----------------|-----------------------------|
| Fiscalizador de Terreno | Mujer | 7 | \$ 2.138.174 | 13 | 15 |
| Fiscalizador de Terreno | Hombre | 29 | \$ 2.896.003 | 12 | 12 |



Consulta Pública: Objetivos

- Recoger antecedentes básicos de las personas que interactúan con la SEC, de manera que nos permita levantar un perfil, de usuarias y usuarios con enfoque de género, tales como: edad, sexo, condición de discapacidad, y accesibilidad a la atención ciudadana, entre otros.
- Conocer la percepción que poseen usuarias y usuarios respecto del modelo de Atención Ciudadana de la SEC y si presenta alguna dimensión de género dicha percepción.
- Conocer las preferencias de usuarias y usuarios al momento de requerir un instalador o instaladora autorizado(a) por la SEC.
- Analizar la información recogida con un enfoque de género que permita detectar inequidades, brechas y barreras.

Datos



- La encuesta se realizó desde el 29 de octubre al 29 de noviembre de 2017.
- Se obtuvieron un total de 5.353 respuestas.
- 92% de ellas vía Web, el resto se realizaron de manera presencial.
- La distribución por género fue la siguiente:
 - Femenino: 43,6%
 - Masculino: 56,1%
- 4 personas declararon su género como “otro”.

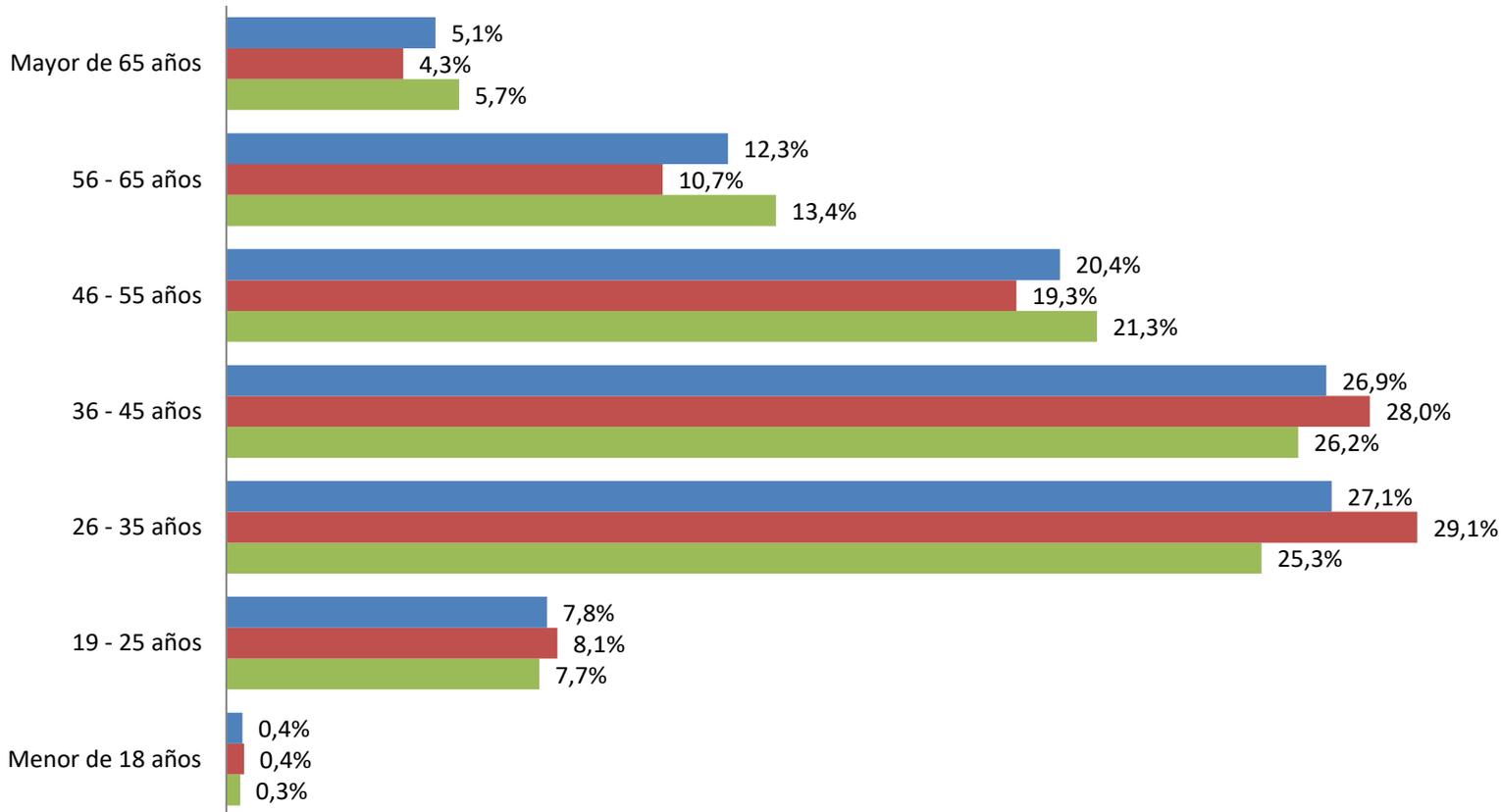


Resultados: por edad



Rango Etario de los encuestados

■ Total ■ Femenino ■ Masculino





Desde el Ministerio

Mesa Ministerial de Género, Agenda de Energía y Género a presentarse el 8 de marzo de 2019 por nuestras Autoridades.



Energía +Mujer. Plan Cuatrienal

Sector Público (Ministerio y servicios)

- **Diagnóstico**
- **Incorporar enfoque en diseño, implementación y evaluación de políticas y programas:** sumar, si corresponde, este tópico en el Plan de Gestión de Personas
- **Aplicación del** Instructivo Presidencial Igualdad de Oportunidades, Maltrato, Acoso Sexual y Laboral en el Estado (GAB.PRES N° 006, del 23.05.18).
- **Campañas de difusión y enfoque inclusivo:** procurar sinergia con UCOM (+SS.RR.)
- **Formación y capacitación** de funcionarios(as) en igualdad y equidad de género (PAC anual, por ej.) (+SS.RR.)
- **Creación de Unidades (o Mesas) de Género:**
- **Capacitar a OIRS:** en torno a temática VCM (+SS.RR.):.

Avances Mensuales: Septiembre

Entorno

29/08 Ministerio de Energía presenta Agenda de Género en Eléctricas S.A.



Asociación crea nuevo Grupo de Trabajo sobre Equidad de Género

13 septiembre, 2018 Noticias No hay comentarios

13/09 Ministerio de Energía forma parte de Mesa MINTRAB
(Inserción de Mujeres en Sectores Masculinizados)



Me gusta 0 Compartir Twittear

13 de Septiembre de 2018

Ministro Monckeberg encabezó el seminario "Mujer y Trabajo: hacia un mercado laboral con equidad"

SAVE THE DATE

JUEVES 25 DE OCTUBRE,
8:30 – 11:00

ONU MUJERES

Desde el Programa "Win-Win: La Igualdad de Género es un buen negocio" tenemos el gusto de invitarle al

Primer Encuentro para hablar sobre igualdad de Género en el sector privado

Lugar: Delegación Unión Europea
Ricardo Lyon 222, Torre París, 3er piso, Santiago.



25/10 Ministerio de Energía trabaja con ONU Mujeres (Programa Win-Win)



Comisiones

- i. **Secretaría Técnica** (Gestión Integral y Operacional 2018)
- ii. **Agenda 2018** (seguimiento 2018 y elaboración 2019)
- iii. **Internacional** (tendencias y políticas; generar alianzas; gestionar recursos + programas + seminarios: internos & usuari@s)
- iv. **Comunicaciones** (Plan Anual + cobertura + coordinación; sistematización regional).
- v. **Desarrollo Organizacional** (Instancias Internas; PAC ; Conciliación).
- vi. **PMG** (incumbentes; seguimiento ejecución 2018; actualización diagnóstico; formulación 2019).
- vii. **Presupuesto** (ejecución 2018 y formulación 2019; Ejecución PAC).
- viii. **Desarrollo Local** (vinculación con el entorno público y privado; llevar programas vigentes a gremios y comunidades locales con foco en la energía; proponer Programas sectoriales).





Imagen-Objetivo “Representación Iconográfica / Subsectores Económicos Masculinizados” (extrapolable a Sectores Económicos Masculinizados)

Chart 7
Proportion of women by manager category

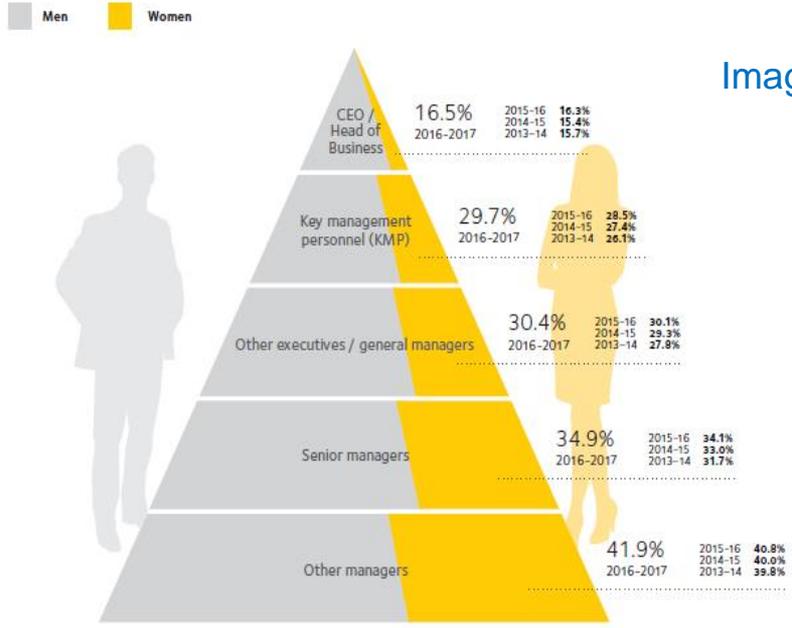
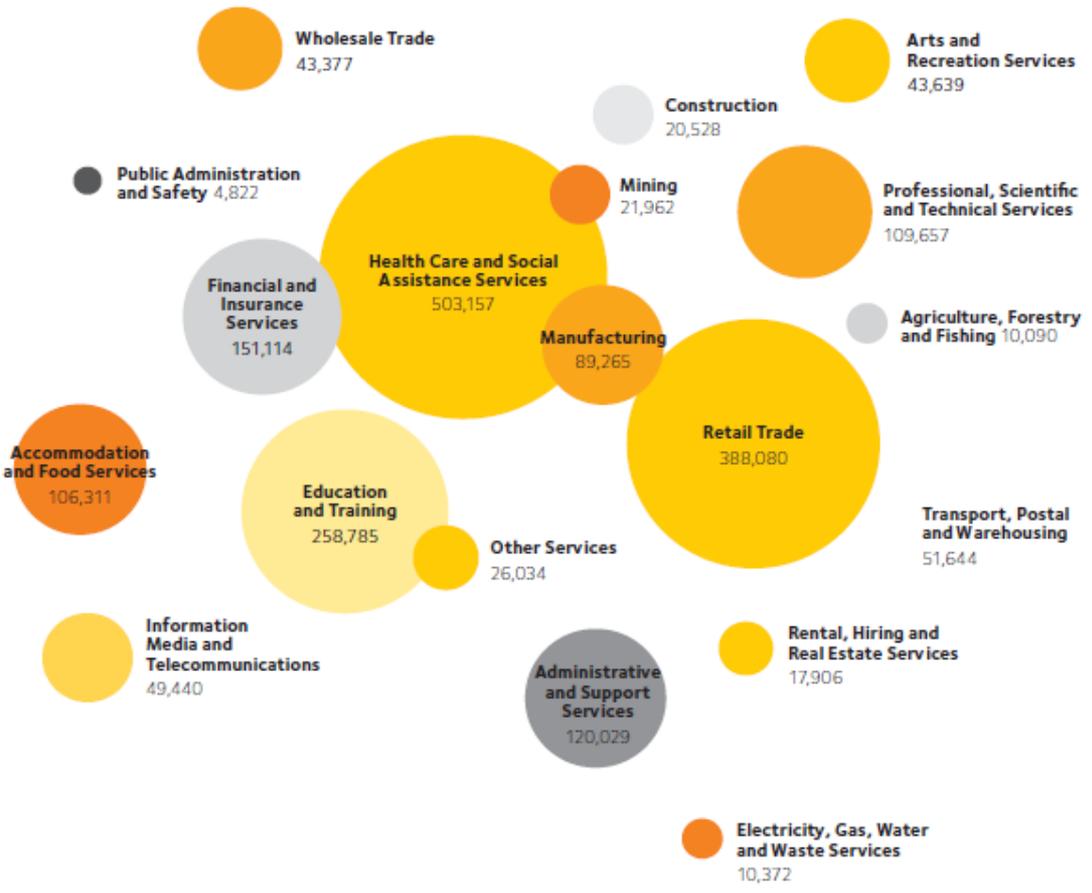
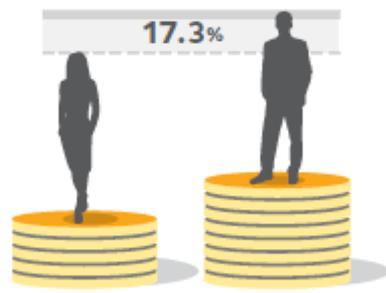


Chart 12
Number of women employed by industry



Base salary gender pay gap

Women's average full-time base salary across all industries and occupations is 17.3% less than men's (\$16,183 p.a.).



\$16,183 p.a.

LOS ALTOS EJECUTIVOS EN CHILE

La firma **Clerc&Carvajal** analizó las remuneraciones que entregan 78 empresas nacionales e internacionales a sus gerentes, y determinó un perfil íntegro de los cargos de primera línea en nuestro país.

Género

Gerente general

4% Mujeres
96% Hombres

Otros altos ejecutivos

17% Mujeres
83% Hombres

Presencia de Mujeres por Área

La presencia de ellas varía por sector y por área. Un 27% de las empresas encuestadas no tenía mujeres en sus cargos de primera línea.

| Área | Porcentaje |
|---------------------------|------------|
| Personas | 45% |
| Tecnología | 21% |
| Comercial | 16% |
| Finanzas y Administración | 13% |
| Gerencia General | 8% |
| Operaciones | 6% |
| Otras Tareas | 16% |

Nacionalidad

Gerente general

87% Chilenos
13% Extranjeros

Otros altos ejecutivos

11% Extranjeros
89% Chilenos

Edad

Millennials entre 32 y 36 años
Generación X entre 37 y 53 años
Baby Boomers entre 54 y 75 años

Gerente general

5% Millennials
38% Baby Boomers
57% Generación X

- Edad Mínima 34
- Edad Promedio 51
- Edad Máxima 66

Otros altos ejecutivos

8% Millennials
25% Baby Boomers
67% Generación X

- Edad Mínima 32
- Edad Promedio 48
- Edad Máxima 76

Estudios

Gerente general

5,7% sin título universitario
1,3% doctorado
52% universitario
41% magíster

Otros altos ejecutivos

10,4% sin título universitario
0,6% doctorado
61% universitario
28% magíster

Inglés

El **68%** de los ocupantes son **ingenieros comerciales o civiles industriales**.

En un **50%** provienen de la **PUC** y el **21%** de la **Universidad de Chile**.

El **62%** de los gerentes generales cursó un estudio de **postgrado en el extranjero**.

Gerente general

64% avanzado
36% medio

Otros altos ejecutivos

7% básico
51% medio
42% avanzado

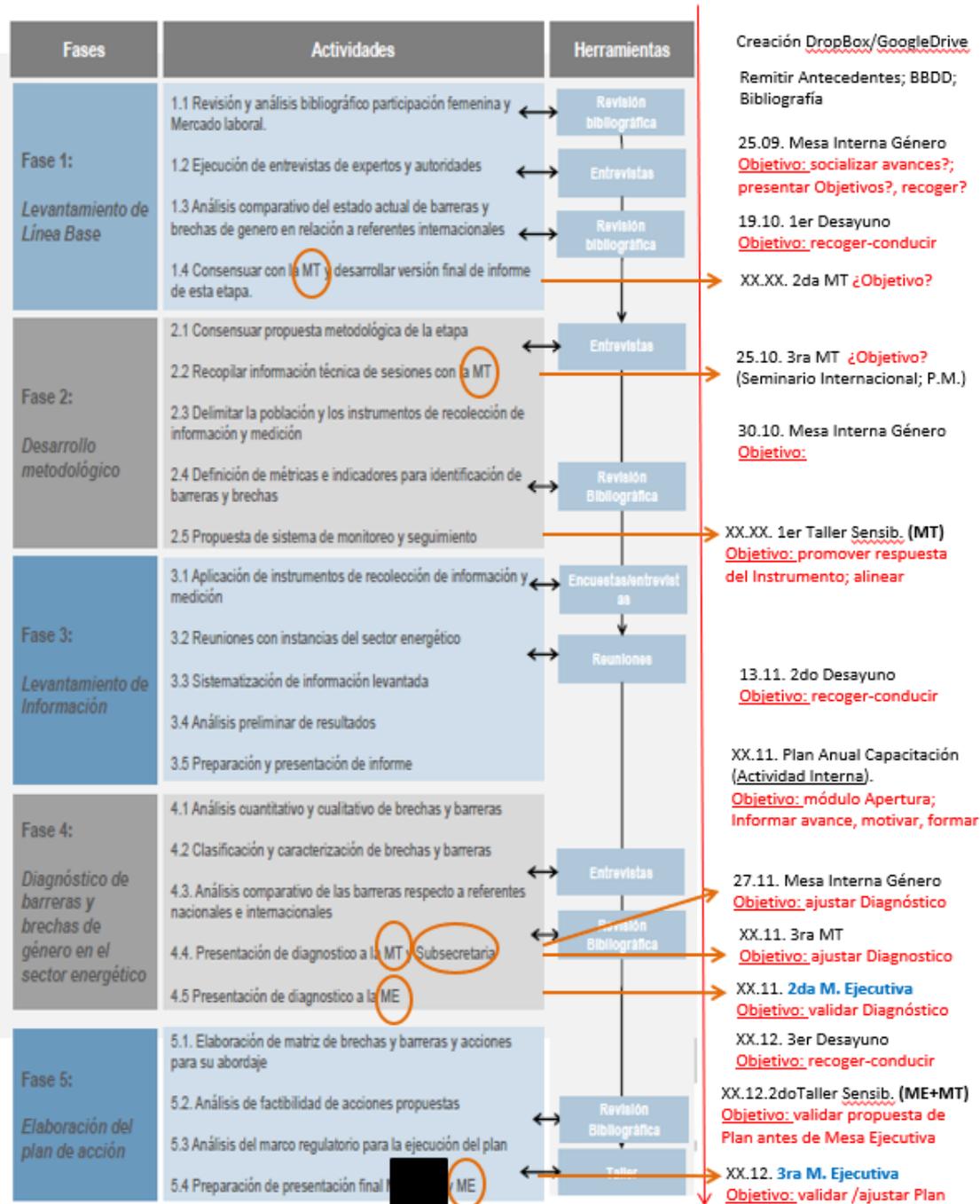
Diseño: Michel Leiva M. | Contenido: José Manuel Vilches, Emol | Fuente: "Estudio de Compensaciones de Altos Ejecutivos 2018" de Clerc&Carvajal

Energía + Mujer Conference:

Promoting Women in the Clean Energy Sector

Colegio de Ingenieros de Chile, Av. Santa María 0506, Providencia, Santiago de Chile, October 25th, 2018

| | |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08:30 – 09:00 | Registration, refreshment and networking |
| 09:00 – 09:30 | Opening remarks <ul style="list-style-type: none">Minister of Energy, Ms. Susana JiménezUndersecretary of Women and Gender Equity, Ms. Carolina Cuevas |
| 09:30 – 10:30 | Session 1 : International action and alliances for the promotion of women in the clean energy sector Moderator: tbd. <ul style="list-style-type: none">Annette Hollas, Clean Energy Education and Empowerment (C3E) InitiativeInter-American Development Bank – IDBCecilia Tam, International Energy Agency (IEA)UN Women |
| 10:30 – 11:00 | Coffee break |
| 11:00 – 13:00 | Session 2: Public policies and governmental action for the promotion of women in the clean energy sector Moderator: tbd. <ul style="list-style-type: none">Austria, Sabine Mitter, Austrian Federal Ministry for transport, innovation, technologies - TBCAustralia, TBCCanada, Annette Hollas, Natural Resources CanadaFinland, TBCItaly, TBCSweden, Per-Anders Widell, Ministry for Policy Coordination and EnergyUSA, TBC |
| 13:00 – 13:15 | Wrapping up (key messages) |



Gracias



“La Niña Sin Miedo”
Distrito Financiero Manhattan, NY



POR UN CHILE
100% RENOVABLE

Género y Energía

COSOC SEC

Fernanda Varela

Septiembre 2018





Asociación Chilena de Energías Renovables

ACERA AG.

Fundada el año 2003.

Misión: Fomentar la implementación de una estrategia nacional de energía sustentable que lleva a Chile a una matriz de generación 100% renovable.



Solar



Eólica



Mini-hidro



Biomasa



Geotérmica



Marina



Almacenamiento

120 + socios

Desarrollo de proyectos

Operación de centrales

Comercialización de energía

Prestación de servicios

Suministro de equipamiento

Financiamiento y Seguros

Servicios Legales



Antes...



ANTES

PASITOS ATRÁS...

- ☀ Hace pocos años atrás, para el sector energía (y también para ACERA), “Mujeres y Energía” no era un tema relevante.

¿Qué tienen
que ver las
mujeres con
energía?

¿Por qué
tenemos que
hacernos cargo
nosotros?

¿Qué
ganamos?

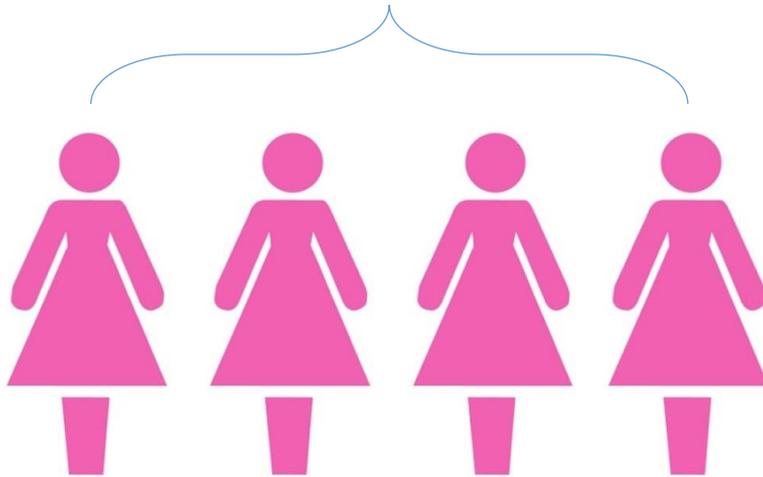




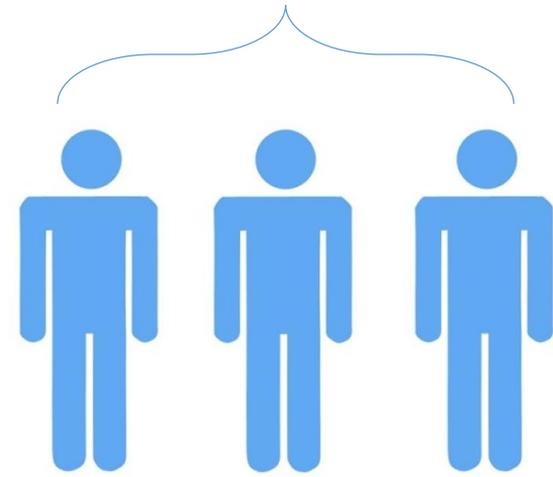
Y es que en ACERA (quizás) no nos habíamos dado cuenta

Somos un equipo de 7 personas

4 MUJERES



3 HOMBRES





En la práctica, creíamos que no estábamos tan mal...

Visita Protocolar de las Asociaciones con la Ministra de Energía

Marzo de 2018





Pero CHILE Comenzó a manifestarse...





Y la autoridad también...



El Ministerio de Energía lanza su primera
“Agenda de género” en 2017

Ya había una directriz
más clara como sector y
como **ACERA** nos
estábamos quedando
atrás....

Teníamos aún mucho por hacer...

Y NOS PUSIMOS LAS PILAS



Y HOY...



HOY LA REALIDAD ES DISTINTA



- ☀ Dentro de los lineamientos generales de trabajo de la Asociación se ha agregado una nueva línea denominada **“Energía Y Sociedad”**.
 - Este lineamiento busca potenciar las actividades y acciones en el marco de género (y otros temas sociales, como Pobreza Energética).
- ☀ Estamos trabajando un **Protocolo de Género** para implementar internamente en ACERA y buscar acercar a las empresas socias.
 - Donde se establecen –entre otros- compromisos tan simples como:

Utilizar **lenguaje** inclusivo

Apostar por la **participación equitativa** de hombres y mujeres en eventos organizados por ACERA.

Promover el diálogo y el debate sobre género entre las empresas socias para estimular la equidad dentro de sus organizaciones.

Abrir **instancias propias** de reflexión y discusión con enfoque de género para conocer desafíos y buenas prácticas.



ACERA y Género

HOY LA REALIDAD ES DISTINTA



☀️ Somos el primer gremio en firmar un **convenio de colaboración** con la iniciativa chilena **RedEG** – Red de Empresas por la Equidad de Género ([VER](#))

☀️ También somos la primera Asociación gremial en Chile adherida a la **IPG** – Iniciativa Paridad de Género Chile ([VER](#)), impulsada por el World Economic Forum, y el Banco Interamericano de Desarrollo y cuya Secretaría Ejecutiva está en manos de ComunidadMujer.



La adhesión a IPG implica **realizar un diagnóstico** interno de la organización, en términos de género, para luego tomar las **recomendaciones** de la iniciativa y comenzar **nuevas acciones** de mejora.



HOY LA REALIDAD ES DISTINTA



Participamos activamente en la **Mesa de Género** organizada por el Ministerio de Energía desde el año 2017, en la cual se busca:

- Identificar las barreras y brechas (BB) para fomentar la inserción de la mujer en el sector energético, lo que se realizará a través de una consultora, la cual generará la primera línea base oficial para el sector energético en este ámbito.





energía *tt* mujer

Sociales

Conversatorio Mujeres y Energía

Para continuar con el fortalecimiento del rol de la mujer en el sector energético, se realizó el "Conversatorio Mujeres y Energía", en las dependencias del Ministerio de Energía con la asistencia de representantes de empresas, medios, instituciones y medios de comunicación. La actividad fue encabezada por el ministro de Energía, Andrés Rebollo y la subsecretaria de Energía, Jimena Jara, quienes dieron a conocer los avances y desafíos de la Agenda de Género de este ministerio.

Red de ELECTRICIDAD



Asistentes al Conversatorio Mujeres y Energía



Secretaría de América del Sur de GES y Directora de Acera y Jimena Jara



Marta Bravo, miembro del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional y Directora Asesora de Energía de ELECTRICIDAD



Pía Suárez, del Gabinete del ministro Pablo Gullerú, secretaria técnica de Género y Protección de la Ciudad de Planificación del Ministerio de Energía y Mercedes Zubizarri, Encargada Modelo de Género



Cecilia Meneses, secretaria de Energía y Fernanda Varela, Directora de Comunicaciones de Acera

<http://www.energia.gob.cl/genero>



HOY LA REALIDAD ES DISTINTA

- ▶  Como Asociación **participamos activamente** – con representantes de ambos género- en seminarios y conversatorios donde se destaque la preocupación del sector renovable en esta materia.
-  También hemos **desarrollado nuestros propios seminarios y conversatorios**, en alianza con organizaciones expertas, para impulsar la conversación sobre la paridad de género.





Mujeres y Energía

¿Por qué?



Género y Energía ¿POR QUÉ?



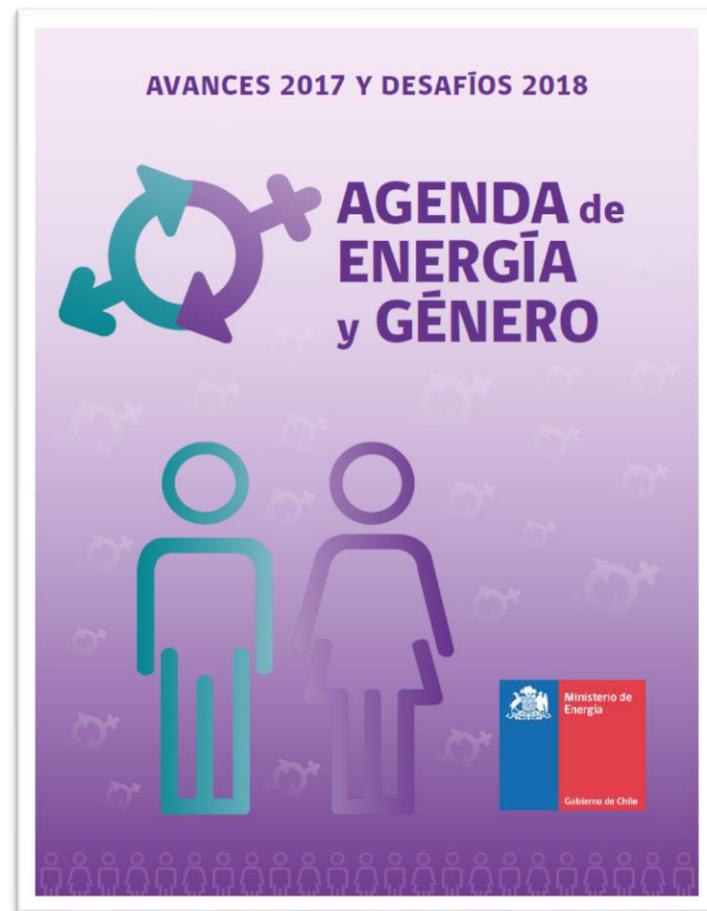
- ▶  Según datos del [“Informe de resultados: Análisis de género en las empresas – Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas”](#) del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile:
 - La participación de mujeres a nivel nacional en altos cargos -ya sean públicos o privados- es muy baja. Si bien, en los últimos años los números han aumentado, el porcentaje sigue siendo muy reducido.
 - La cantidad de mujeres que lideran las **Gerencias Generales** de grandes empresas en Chile alcanza solamente el **12%**.
 - En el parlamento las cifras son un poco más alentadoras, gracias la Ley de Cuotas, que debutó en las elecciones parlamentarias en noviembre de 2017, lo que permitió un salto:
 - Cámara de Diputados: De un 15% a un **22,7%**
 - Senado: De un 15% a un **23,3%**



Género y Energía ¿POR QUÉ?

- ▶ El sector energético de Chile cuenta con una de las **mayores brechas de género**.
- La [Agenda de Energía y Género del Ministerio de Energía](#), publicada a principios de 2018 señala:

En el sector privado, durante 2017, sólo el **10%** de los **Directorios** de las empresas energéticas son integrados por mujeres, mientras que a nivel de **Gerencia General** la participación femenina apenas alcanza un **8%**; en **otras Gerencias**, las mujeres llegan al **15%**.



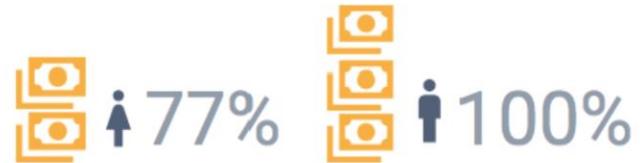


► Porque la **Inclusión y la Diversidad** son una palanca de valor y una ventaja competitiva para el país y nuestra sociedad.



Cada dólar gastado en intervenciones claves para la salud reproductiva, materna, neonatal e infantil conduce a un estimado de US\$20 en beneficios a través de un ausentismo reducido.

Fuente: The Partnership for Maternal, Newborn and Child Health



GAP: Globalmente, las mujeres ganan aproximadamente el 77 por ciento de lo que los hombres ganan. A este ritmo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres no se alcanzará antes de 2086

Fuente: International Labour Organization



La productividad por trabajador podría aumentar hasta un 40% si se eliminaran todas las formas de discriminación contra las mujeres trabajadoras y en cargos de dirección.

Fuente: Banco Mundial



PROBABILIDAD DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas con diversas fuerzas de trabajo son: 22% más productivas, tienen un 27% más rentabilidad y un 39% más satisfacción del cliente

Fuente: Cumulative Gallup Workplace Studies



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO



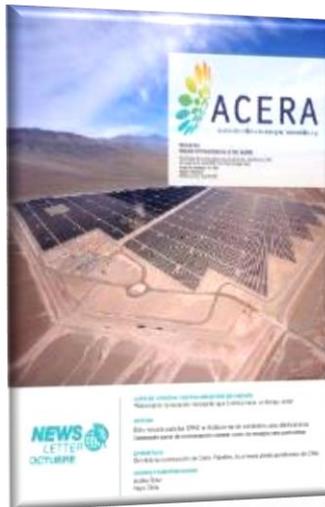


¡Gracias!



SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES... Y Plataformas de Comunicación

NEWSLETTER



WEB



MAPA PROYECTOS ERNC



 Informaciones@acera.cl

 [@ACERAAG](https://twitter.com/ACERAAG)

 [acera.ag](https://www.instagram.com/acera.ag)



ACERA AG.
Asociación Chilena de Energías Renovables y Almacenamiento