

# **Proyecto de Energía Solar Atacama PV, Chile**

## **Evaluación de Género - Resumen**

### **I. Introducción**

La evaluación que presentamos a continuación brinda una visión general sobre cuestiones de género y oportunidades relacionadas con el Proyecto de Solar Atacama PV en Chile (el Proyecto), e incluye las instancias de incorporación de la perspectiva de género. La evaluación se basó en información disponible de fuentes públicas, entre ellas el documento SIGI 2016, 2007, del Banco Mundial, además de estudios relacionados con el proyecto, como la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) reglamentaria, exigida y aprobada, y un plan de involucramiento de las partes interesadas, diseñado posteriormente.

### **II. Proyecto de Energía Solar Atacama PV en Chile**

Como se detalla más adelante en los proyectos DIA y en el resumen no técnico, el proyecto consiste en la construcción de:

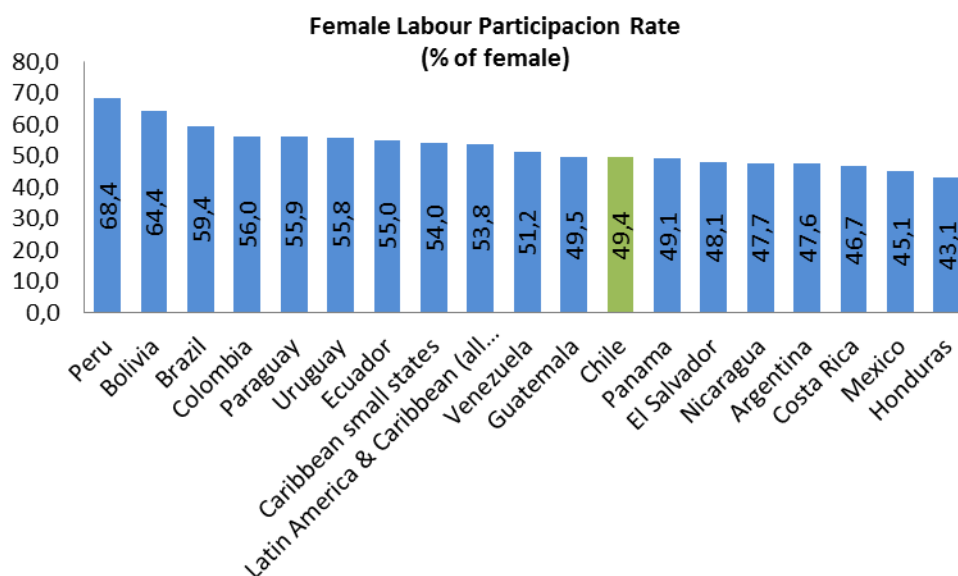
- (i) una planta escalonada de energía solar fotovoltaica a gran escala (143 MW<sub>AC</sub>), en nuevas instalaciones que generará electricidad limpia; y
- (ii) una nueva línea de transmisión de 45,5kms que conectará la planta solar con la Subestación Lagunas ya existente, la cual es un nodo importante en el Sistema Interconectado del Norte Grande (Sistema Interconectado del Norte Grande - SING) de Chile.

No existen poblaciones a lo largo de la huella física del parque solar. Asimismo, el corredor de la línea de transmisión se encuentra en tierras públicas y carece de población y / o empresas, lo cual significa que el Proyecto no generará ningún reasentamiento físico ni impactos económicos debidos a desplazamiento de personas.

### **II. Desigualdad de género actual**

Chile es el único país de América del Sur miembro de la OCDE (desde 2010), lo cual indica que en Chile existen una sólida gobernanza ambiental y social en general, y sistemas de legislación y capacidad institucional diseñados para proteger a sus ciudadanos y al medio ambiente natural. En lo anterior se incluyen requisitos de no discriminación consagrados en la Constitución.

En 2014, la población de Chile llegó a 17.62 millones de habitantes, y las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población total (50,5%). La tasa de alfabetización de las mujeres es casi igual a la de los hombres (alrededor de 98% frente a 99% en 2014). Incluso con una alta tasa de alfabetización, en Chile continúan teniendo gran ascendencia los roles de género tradicionales y las normas que designan a las mujeres como responsables del mantenimiento de la casa y el cuidado de los niños. Durante la última década, Chile mostró grandes avances en sus esfuerzos para reducir la pobreza, mantener el crecimiento y promover la democratización. Estos avances se acoplan con logros notables en la igualdad de género. Los hombres y las mujeres chilenas experimentan mayor paridad en términos de oportunidades de servicios como la educación y la salud, los derechos legales, y el derecho a intervenir en la política. Sin embargo, Chile registra uno de los índices más elevados de desigualdad en América Latina y el Caribe (LAC), factor que impide el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Esta desigualdad se hace evidente en el lugar de trabajo, con una tasa de actividad femenina inferior a 39%, situando a Chile cerca de la menor tasa de la región (Gráfica 1).



### **Gráfica 1: Tasa de participación laboral femenina en América Latina y el Caribe**

(Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2014)

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, por sus siglas en español) funge como la piedra angular de la transformación institucional hacia la igualdad de género en Chile. Desde su creación en 1991, SERNAM tiene a su cargo la responsabilidad de asegurar que el sector público tenga en cuenta los intereses de las mujeres en el proceso de planificación, análisis de presupuestos, diseño y aplicación de políticas y programas. Teniendo en cuenta este contexto, en Chile se observa una reducción de la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres. El aumento sustancial de la participación escolar de las mujeres han significado la paridad virtual de los niveles de matrícula en la enseñanza primaria y secundaria de los niños y niñas. En general, los niveles de educación de las mujeres en Chile tienden a ser más altos que en otros países de la región. El marco legal también ha procurado introducir una mayor equidad en los derechos de hombres y mujeres, incluyendo los recientes cambios legislativos en el divorcio y la custodia de los hijos asentamientos, cuidado de la salud materna, delitos sexuales y violencia doméstica. La participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado 7 puntos porcentuales en los últimos 20 años. Estos avances, sin embargo, todavía no han producido el rendimiento esperado en términos de mejorar el impacto de las mujeres en el desarrollo económico del país.

A medida que las mujeres adquieren mayores grados de educación, tienden a participar cada vez en proporciones superiores en el mercado de trabajo. Sin embargo, los altos niveles de educación entre las mujeres chilenas no han generado cifras proporcionalmente más elevadas de participación femenina en la fuerza laboral. Chile registra actualmente una de las tasas más bajas de participación de la mujer en el mercado laboral, en comparación, no sólo con otros países de la región, sino con los países de ingresos medios y altos (generalmente con tasas medias superiores a 50%), muy por debajo de la mayor parte de los países miembros de OCDE (normalmente por encima de 55%).

No obstante los avances en igualdad de género, los salarios de las mujeres tienden a ser sustancialmente menores que los de los hombres. Las mujeres chilenas sólo alcanzan 67% de los sueldos que obtienen sus homólogos masculinos. A pesar de que en las últimas décadas se registró un descenso en la diferencia de ingresos, esa diferencia sigue siendo alta.

Por lo general, las altas tasas de pobreza se correlacionan positivamente con los niveles más altos de participación femenina en la fuerza laboral. En esencia, las mujeres pobres tienden a trabajar más, incluso recibiendo bajos salarios, como estrategia de supervivencia. Sin embargo, esta tendencia general ha demostrado ser falsa en Chile. En realidad, las mujeres chilenas pobres representan una pequeña parte proporcional de la fuerza laboral con aquella de sus homólogos de mayores ingresos. En términos más específicos, 26% de las mujeres en el quintil más bajo de ingresos en Chile participó en el mercado de trabajo, en comparación con 57% de las mujeres en el quintil más alto. Como resultado, ello impide el impacto potencial de la participación femenina en la reducción de la pobreza.

Dos son los principales agentes motivantes de la tendencia antes descrita. En primer lugar, la formación laboral insuficiente, en particular para las mujeres pobres, restringe su ingreso al mercado laboral. Aunque los niveles educativos son generalmente altos en Chile, el acceso a la educación de alta calidad, independientemente de los niveles de ingreso, puede no estar al alcance de todas las personas. En segundo lugar, los valores y las actitudes relativamente tradicionales con respecto a los roles de género, en particular el papel de la madre como la principal cuidadora de la familia, limitan la capacidad de las mujeres para trabajar. Esto se complica aún más cuando son limitadas las opciones alternativas de cuidado infantil disponibles, en particular para las familias pobres, ya que son prohibitivamente costosos. Las mujeres que se incorporan a la fuerza laboral a menudo trabajan durante un periodo menor del empleo con el mismo empleador, tienen periodos más cortos de empleo continuo y periodos de inactividad más largos y mayor desempleo que los hombres. Esto, a su vez, se traduce en menos experiencia laboral y menor capacitación en el puesto de trabajo, lo que hace que las mujeres sean generalmente candidatas menos atractivas para los empleadores.

La gran brecha salarial de género también disuade a las mujeres de incorporarse a la fuerza laboral. Esto puede explicarse en gran parte debido a las diferencias en la experiencia profesional determinada y la permanencia en el empleo. Más específicamente, las mujeres chilenas han tendido a tener limitada experiencia de trabajo en el mismo puesto de trabajo. Además, el hacinamiento en el trabajo y la segregación ocupacional también contribuyen a ingresos inferiores a los de los hombres, ya que muchas mujeres, sobre todo en los grupos de menores ingresos, se encuentran compitiendo por los mismos puestos de trabajo, a menudo mal pagados y poco cualificados.

Desde 1992, el gobierno ha promulgado varias iniciativas para aumentar la propiedad de la tierra por parte de las mujeres, entre ellas: el Programa Nacional

de Campesinas y Mujeres Cabeza de Hogar (1993-1996); la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades en el Ministerio de Agricultura (1999); acuerdos de apoyo a las mujeres rurales entre el Instituto Nacional de Desarrollo Agrícola, el Instituto Americano de Cooperación para la Agricultura y la Promoción y Desarrollo de la Mujer (2001 y 2004). No existen restricciones respecto de las mujeres propietarias de activos no agrarios. Sin embargo, las mujeres casadas tienen un poder de decisión menor a medida que en el Código Civil a los hombres se les reconoce como el jefe de la familia.

En cuanto al acceso a los servicios financieros, tanto de las mujeres casadas como las que no lo son pueden abrir cuentas bancarias de la misma manera que los hombres. Según las últimas estadísticas del Banco Mundial, 41% de las mujeres en Chile tiene una cuenta en una institución financiera formal, en comparación con 43% de los hombres.

Las estadísticas indican que la violencia doméstica es un problema que afecta a más de 50% de las mujeres que viven en Chile. De acuerdo con cifras de 2008 del SERNAM, 35,7% de las mujeres entre las edades de 15 y 59 años fueron víctimas de algún tipo de abuso por parte de sus parejas (37% sufrió violencia psicológica; 24.6% violencia física menor; 15% violencia física grave; y 15.6% violencia sexual)

Chile ha asumido diversos compromisos para poner fin a la violencia contra las mujeres, incluyendo: el co-patrocinio de la Resolución 61/143, sobre la "intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer"; copatrocinando la Resolución 62/134 sobre la "Eliminación de la violencia y otras formas de violencia sexual en todas sus manifestaciones, especialmente en situaciones de conflicto y similares." También es miembro fundador de los Amigos de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad ("Mujeres, Paz y Seguridad") y Amigos para Eliminar la Violencia contra la Mujer, bajo la dirección de Francia y los Países Bajos.

Según los datos del SERNAM, ocurrieron 55 casos de feminicidio en 2009; 48 en 2010 y 40 en 2011. En ese año, Chile aprobó la ley de Feminicidio, mediante la enmienda de la disposición del Código Penal sobre el parricidio y la adición de la definición de feminicidio como la muerte violenta de una mujer por parte la pareja actual o anterior.

La violencia doméstica está sometida a la Ley Intrafamiliar de Violencia 20066, sancionada en 2005. En virtud del artículo 5 de esta ley, la violencia doméstica se define como cualquier tipo de abuso que afecta a la vida o la integridad (física o mental) de cualquier persona que sea o haya sido cónyuge del autor, o que cohabitara con el agresor. El delito se agrava cuando la víctima es menor de edad o una persona con discapacidad.

Se han creado mecanismos para reconocer y ayudar a enjuiciar delitos de violencia doméstica. Por ejemplo, en 2005, la Ley 20066 estableció normas estatales con respecto a la prevención, protección y sanción de la violencia doméstica, mientras habilitó al SERNAM para patrocinar juicios por estos crímenes. En 2008, se instituyeron políticas de salud sobre la violencia de género, que requiere que todos los proveedores de atención en salud, independientemente de su posición, deben ser conscientes de la violencia doméstica en el contexto de la salud aun cuando no se solicite atención para este fin.

A lo largo de los años, se crearon índices para cuantificar el concepto de desigualdad de género. El Programa de las Naciones Unidas (PNUD) utiliza el Índice de Desigualdad de Género (IDG) y el Índice de Desarrollo de Género (IDG). GII es una medida compuesta que muestra la desigualdad de logros entre mujeres y hombres en la salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo, mientras que IDG mide el logro en el desarrollo humano en tres áreas: salud, educación, y control de los recursos económicos. El IDG considera las brechas de género en el desarrollo humano entre hombres y mujeres.

Chile cuenta con un GII de 0,338 (2014) y ocupa el número 65 entre los 188 países cifras que sugieren que aproximadamente 33,8% fue la pérdida combinada debido a las desigualdades de género en salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado laboral. El valor GDI (2014) es 0,967, lo que indica que la brecha de género en el desarrollo humano en las áreas de salud, educación, y el control de los recursos económicos (representado por ingresos estimados) es mínima (menos del 4%). El valor GDI promedio mundial es 0.924.

El Índice Global de la Brecha de Género (IGBG) del Foro Económico Mundial analiza la brecha entre hombres y mujeres en cuatro categorías: participación económica y oportunidades, logros en educación, salud y supervivencia; y empoderamiento político. Entre 142 países, la posición de Chile con base en IGBG para el año 2014 se expresa en el cuadro a continuación:

| Descripción                               | Puntaje                               | Categoría |
|-------------------------------------------|---------------------------------------|-----------|
| Participación económica y oportunidad     | 0.552                                 | 119       |
| Logros en educación                       | 1.000                                 | 30        |
| Salud y supervivencia                     | 0.979                                 | 36        |
| Empoderamiento político                   | 0.259                                 | 35        |
| IGBG                                      | 0.698                                 | 66        |
| Fuente: The Global Gender Gap Report 2014 | Desigualdad = 0.00<br>Igualdad = 1.00 |           |

La OCDE creó el Índice de Instituciones Sociales y Género (IISG), un índice compuesto que califica a los países (es decir, de 0 a 1) en 14 indicadores agrupados en cinco sub-índices: código discriminatorio de familia, integridad física restringida, el sesgo de hijo, recursos restringidos y activos, y las libertades ciudadanas restringidas, para medir la discriminación contra la mujer en las instituciones sociales en 160 países. Debido a que Chile es un país de la OCDE, no se calcula un valor IISG.

### **III. Marco Legal y Administrativo para proteger a las mujeres y fomentar la igualdad de género**

Mujeres y hombres son iguales ante Ley, de acuerdo con el artículo 19.2 de la Constitución chilena. No hay leyes en vigor que afecten el libre acceso de las mujeres al espacio público y a la libertad de movimiento. El Artículo 19.7a de la Constitución estipula la libertad de circulación de todos los ciudadanos.

Hay pruebas de movilidad reducida para las mujeres con base en la orientación sexual. Las lesbianas y las mujeres transgénero son objeto de acoso y violencia en el espacio público. Sin embargo, según la ONG Movilh, se han puesto en marcha reformas recientemente para despenalizar los actos homosexuales y fomentar un entorno más seguro para las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales chilenos. La Ley de 2012, que estipula Medidas contra la discriminación, incluye como categorías protegidas a la identidad de género y la orientación sexual.

En cuanto a voz política, Chile eligió en 2006 a la primera mujer jefe de Estado. la presidente Michelle Bachelet nombró a cerca de 50% de mujeres para su primer gabinete. Bachelet asumió como Presidente de Chile por segunda vez en marzo de 2014. En su gabinete, de los 23 ministros nombrados por Bachelet, nueve son mujeres, reduciendo la representación de las mujeres a 39,1%.

Si bien no hay cuotas estipuladas por Ley para las mujeres en el nivel nacional o subnacional, se instituyeron cuotas voluntarias partido por partido. Según los últimos datos que recabó el Proyecto de Cuotas Globales, Los reglamentos de dos partidos políticos estipulan que ni los hombres ni las mujeres deben constituir más de 60% de las listas electorales, y uno de los partidos exige una cuota de 20% para las mujeres en las listas electorales. Según informes, todas las cuotas voluntarias se aplican con escasa eficacia.

La representación de las mujeres sigue siendo insuficiente en los cargos decisorios. De acuerdo con la base de datos en línea de la Unión Interparlamentaria para las mujeres en el Parlamento, hay 19 miembros femeninos en la Cámara baja del Congreso, de las 120 curules, y 7 mujeres, de las 38 curules en el Senado. Además, 18 mujeres ocupan cargos ministeriales, en comparación con 82 hombres. De acuerdo con datos recientes de la Fundación Internacional de Mujeres en los Medios, los hombres superan a las mujeres dos a uno en los medios de comunicación de Chile.

En relación con los derechos laborales en el lugar de trabajo, la discriminación basada en el sexo se prohíbe en virtud del Artículo 2 del Código Laboral. Por otra parte, ha habido intentos legislativos recientes para abordar la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo. En junio de 2009, la Ley 20348 modificó el Código Laboral para evitar que los empleadores discriminen por razón de sexo durante la duración del empleo. Por otra parte, el Gobierno de Chile otorga el Certificado de la Iguana por Buenas Prácticas Laborales a empresas que promueven la igualdad de género.

A partir de julio de 2008 (Ley 20279) algunos aspectos del trabajo doméstico comenzaron a estar protegidos bajo la legislación contra la discriminación. La ley Ley 20279 reconoce el derecho a un salario mínimo para los trabajadores en casas particulares, equivalente al de los demás trabajadores. Bajo la Sección 195 del Código de Trabajo, las mujeres tienen derecho a 18 semanas de permiso pagado obligatorio por maternidad, al 100% de su salario. Este derecho se extiende a las mujeres en los sectores público y privado y a aquellas con acceso a un sistema de bienestar. La licencia de maternidad se financia a través de un único fondo, financiado a través de un impuesto de aportes estipulado en la Ley de Presupuesto. Adiciones recientes (2011) al Código del Trabajo permite a las mujeres 12 semanas adicionales de licencia de maternidad remunerada al 100% de su salario, o una licencia de maternidad parcialmente pagada durante 18 semanas al 50% de su salario.

De acuerdo con el informe de Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women, los roles tradicionales de género siguen presentes en la sociedad chilena y, con frecuencia las empresarias deben anteponer las necesidades de su familia a sus metas profesionales. No obstante, se han puesto en marcha programas para promover la iniciativa empresarial femenina, como el programa de Capital Semilla Abeja, que brinda el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec). Además, en el marco del programa Chile Crece Contigo, aumentó en 240% el número de guarderías públicas con respecto a 1990, con el fin de ayudar a las madres trabajadoras.

## **V. Recomendaciones**

Como se analiza en páginas anteriores, mientras Chile es un país miembro de la OCDE y ha logrado avances en la igualdad de género, la igualdad en el empleo persiste como un reto importante en Chile. Debido a la naturaleza del Proyecto Atacama Sonnedix, se cree que la incorporación de la perspectiva de género, en forma de acceso a la formación y oportunidades de empleo para las mujeres, la compra de bienes y servicios a empresas propiedad de mujeres, tanto durante las fase de construcción como de operación del proyecto, y la incorporación del mecanismo de quejas representan aportes clave que puede hacer el proyecto hacia la igualdad de género en general en Chile.

Para facilitar el objetivo de aumentar la participación de las mujeres empleadas en el proyecto, éste se ha comprometido a designar a un(a) Campeón (campeona) de la Mujer con la responsabilidad de promover activamente la contratación y la formación de las mujeres. Estas actividades se centrarán especialmente en el(la)(los) contratista(s) de la EPC.

Como se destaca en el Plan de Involucramiento de Partes Interesadas en el Proyecto, antes de iniciar la fase de construcción del proyecto, el representante del ejecutor del proyecto se comprometerá con los municipios y las comunidades locales para establecer la disponibilidad de mano de obra local, incluyendo tanto a hombres como a mujeres, así como una lista de las empresarias dueñas de sus propios negocios que podrían proporcionar bienes y servicios al proyecto.

Durante la ejecución del proyecto, se pueden llevar a cabo evaluaciones cualitativas sobre los beneficios específicos de género que se pueden asociar directamente con el proyecto. En los indicadores para cuantificar el logro de los

objetivos del proyecto en relación con la igualdad de género se puede incluir el número de mujeres contratadas por el EPC y otros subcontratistas, los niveles de formación impartida a todos los empleados, la cuantificación de los bienes y servicios adquiridos por el Proyecto en empresas de propiedad de mujeres.

El Campeón (la Campeona) de la Mujer supervisará los logros de los contratistas con respecto a su contratación basada en género y facilitará dicha información al (a la) Director(a) del Proyecto. Al(la) contratista EPC se le facilitará información.

Otras actividades que considera el Proyecto incluyen la apertura de una oficina de proyectos en / cerca de la ciudad de Pica, para que sea más accesible (también en términos de cuestiones de género y mecanismo de quejas). El proyecto planea hacer difusión activa (también para los grupos que representan y promueven a la mujer), incluyendo 4-6 reuniones anuales estructuradas para actualizaciones y para resolver inquietudes. El Proyecto se compromete a proporcionar la formación y el empleo de los trabajadores de las comunidades circundantes.

El Ejecutor del proyecto ya se comprometió con el contratista EPC para promover oportunidades para contratar a mujeres trabajadoras, y a adquirir bienes y servicios procedentes de empresas propiedad de mujeres. Todavía faltan por determinar los indicadores clave de rendimiento o metas cuantitativas.

#### Referencias:

- Banco Mundial, 2007. En Brave, Número 105, abril de 2007
- SIGI, 2016. Social Institutions & Gender Index 2014, country profile - Chile. <http://www.genderindex.org/country/chile>