

# Barreras de Género en I+D y emprendimiento en el rubro energético de Chile

Bárbara Neira Espinoza  
Energy Partnership Chile-Alemania, GIZ Chile.

**CEGEN 2023**  
América Latina y Caribe



# Energy Partnership Chile Alemania



Proyecto de colaboración para fomentar el dialogo político entre el Ministerio de Energía de Chile y el Ministerio de Economía y Protección del Clima de Alemania.



La política con enfoque de género es un tema de interés para ambos ministerios.



La innovación con enfoque de género es crucial para la transición energética justa.



## Objetivo general

El objetivo general del presente estudio es identificar las barreras de género en los ámbitos I+D+i+E en el sector de energía.



## Caracterización del levantamiento de información

### Entrevistas



### Encuestas virtuales



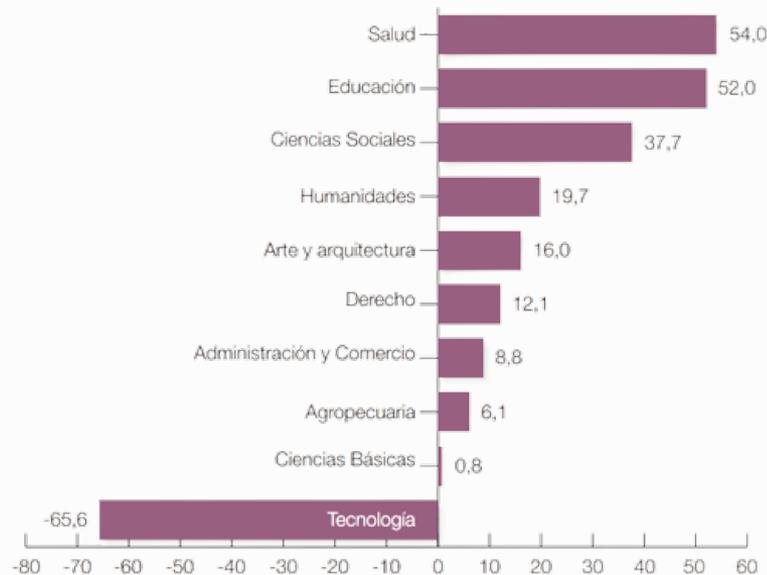
69  
encuestas  
válidas  
I+D+i+E

Hallazgos principalmente cualitativos

# 1 BARRERAS CULTURALES

## 1. Sesgos culturales internalizados: estereotipos y normas de género

Brechas de género en el porcentaje de participación en Matrícula de 1er año de Pregrado según áreas de conocimiento



Fuente: Informe Brechas de Género en Educación Superior. Datos 2019, Ministerio de Educación, marzo de 2020.

Distribución del tiempo  
en un día tipo, según sexo y vínculo con el  
mercado laboral

# 1 BARRERAS CULTURALES

## 2. La articulación de tiempos entre la vida laboral y vida familiar/ personal



Fuente: Encuesta nacional sobre el uso del tiempo, INE, 2015.

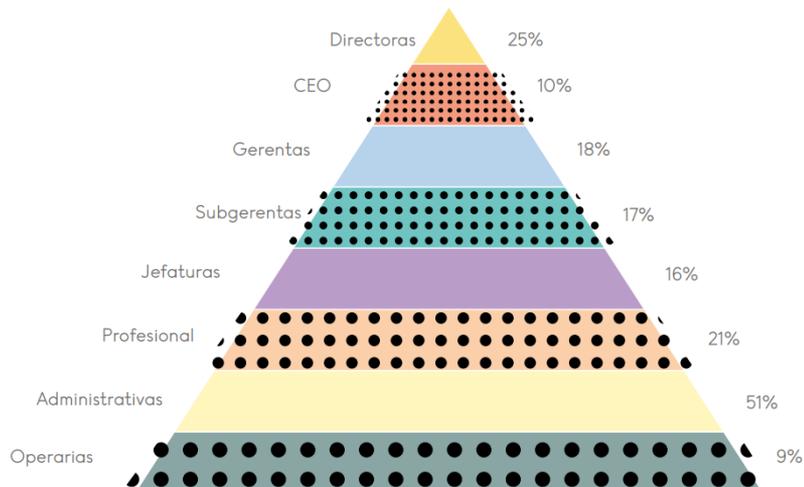
## 2

# BARRERAS ORGANIZACIONALES

## 1. Limitado acceso a cargos directivos.

Se identifica mecanismos como techos de cristal, techos de cemento y el concepto de piso pegajoso

Participación femenina por jerarquía en el sector eléctrico



Fuente: Informe estudio Diagnóstico de la situación de la mujer en el sector energético, Ministerio Energía, 2019.

## 2

# BARRERAS ORGANIZACIONALES

**2. Selección, ascensos y acceso a capacitaciones limitados y evaluaciones de desempeño diferenciadas por género.**



**46%**

de las encuestadas que trabajan en los ámbitos de I+D+i+E respondieron que, durante su carrera laboral en la empresa, institución o emprendimiento actual, percibieron la existencia de elementos discriminatorios de género en el proceso de selección, por ejemplo, por edad y maternidad.

**56%**

de las encuestadas señalaron haber encontrado dificultades para acceder a niveles superiores en su trabajo por razones de género.

## 2 BARRERAS ORGANIZACIONALES

### El caso de las emprendedoras

No viven las barreras organizacionales si son ellas mismas las que han formado su propio startup, el diseño institucional tiene su sello personal.



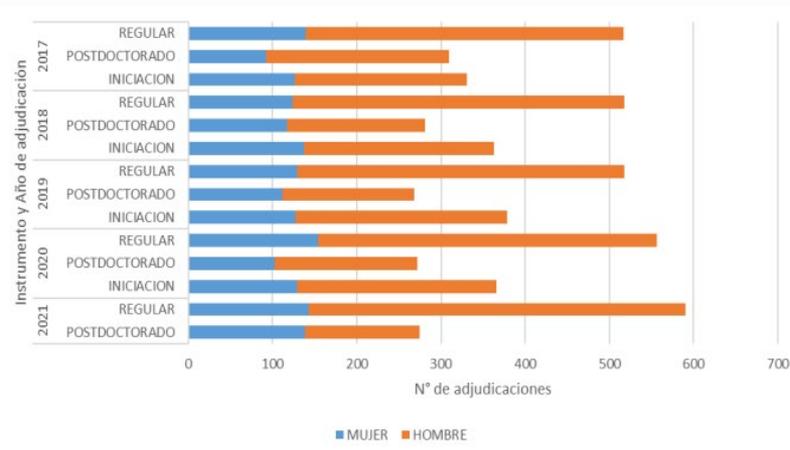
### 3

## BARRERAS POLÍTICO- INSTITUCIONALES

### 1. Acceso a financiamiento

68% del SPI se adjudicó a hombres

Adjudicación SPI (Subdirección de proyectos de investigación)



Fuente: ANID, 2021.

3

## BARRERAS POLÍTICO- INSTITUCIONALES

### 1. Acceso a financiamiento

El 2021, la inversión mundial en *venture capital* en Latinoamérica se acercó a los US \$20.000 millones, cuadruplicando la del año anterior. Sólo un 2% de estos fondos fueron destinados a startups latinoamericanas lideradas por mujeres.

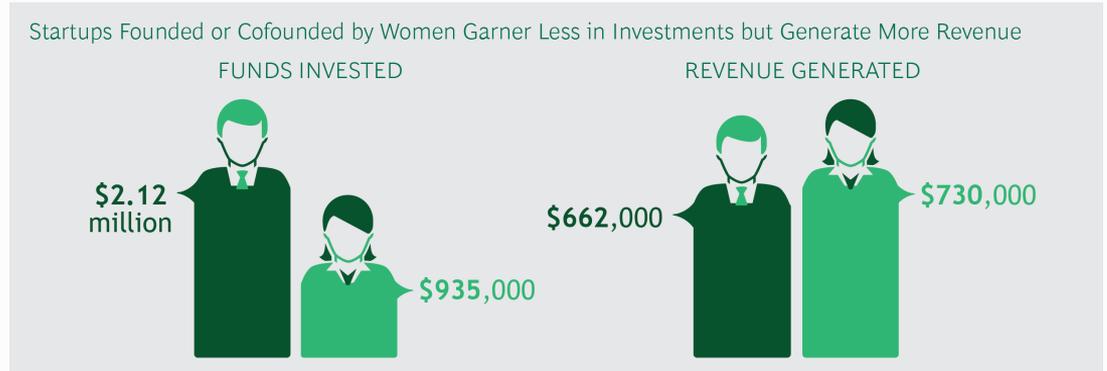
Fuente: FORBES en base a los datos de Crunchbase, 2022.



3

# BARRERAS POLÍTICO- INSTITUCIONALES

## 1. Acceso a financiamiento



Fuente: World Economic Forum, en base a datos de Boston Consulting Group y MassChallenge.

**3**

## **BARRERAS POLÍTICO- INSTITUCIONALES**

- 2. Insuficientes políticas de género y planes de acción en las instituciones respecto a la incorporación, retención y promoción de las mujeres.**
- 3. Poca transparencia en las políticas de remuneración.**
- 4. Inexistencia de políticas respecto de la violencia en el trabajo.**
- 5. Escasas medidas de políticas para fomentar la corresponsabilidad.**



**CEGEN 2023**  
América Latina y Caribe

# Barreras de Género en I+D y emprendimiento en el rubro energético de Chile

Bárbara Neira Espinoza  
Energy Partnership Chile-Alemania, GIZ Chile.

