

# MUJERES EN EL MUNDO DE LA REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN



# ANÁLISIS DE GENERO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ENMIENDA DE KIGALI

MARZO 2023



# MARCO INTERNACIONAL DE GENERO Y MEDIO AMBIENTE/CAMBIO CLIMÁTICO

- Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, el principal tratado internacional sobre cambio climático.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Plataforma de Acción de Beijing
- Declaración de Lima de 2013: Hacia un desarrollo industrial inclusivo y sostenible

## ONUDI

- Objetivos de Desarrollo Sostenibles. (ODS)
- **Protocolo de Montreal y Fondo Multilateral**
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994 (Convención de Belém do Pará)



# MARCO NACIONAL DE GENERO Y MEDIO AMBIENTE/CAMBIO CLIMÁTICO

- Ley N°20.455, "Ley Marco de cambio climático".
- NDC 2019 incorporó al proceso de actualización un Pilar Social y de Transición Justa, donde se integra componente para la equidad de género.
- Convención Marco de Naciones Unidas por el Cambio Climático (CMNUCC), ratificada por Chile 2019
- Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2016)
- Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030 (cuarta versión)
- Política Nacional de Igualdad de Género, en Ciencias, Tecnología, Conocimientos, e innovación. (CTCI) del Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación
- Proyecto SAGA UNESCO en Chile



# ANTECEDENTES PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

- El Protocolo de Montreal que impulsa y controla la eliminación obligatoria de las SAO, ha estimulado a los países y las partes involucradas al desarrollo de sustancias y sistemas alternativos respetuosos con el medio ambiente
- La Enmienda de Kigali agrega los HFC a la lista de sustancias controladas, ya que son nocivas para el medio ambiente debido a su fuerte impacto en el calentamiento global, lo que lo suma a los GEI
- En este contexto se ha solicitado, según las orientaciones de ONUDI y en particular del FML, la incorporación del enfoque de género en la implementación de la Enmienda de Kigali
- Plan de Gestión de Eliminación de HCFC de Chile (HPMP III), contrato la realización del “Estudio para un análisis de Género en el sector Refrigeración y Aire Acondicionado en Chile”



# DIAGNOSTICO EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL PROYECTO SAGA MINISTERIO DE EDUCACIÓN UNESCO

- **Distribución de la matrícula en educación media Técnico Profesional**

Rama de especialidad	hombres	mujeres
Comercial	38.6%	61.4%
<b>Industrial</b>	<b>80.8%</b>	<b>19.2%</b>
Técnica	21.4%	78.6%
Agrícola	63.0%	37.0%
Marítima	66.3%	33.7%
Artística	45.9%	54.1%

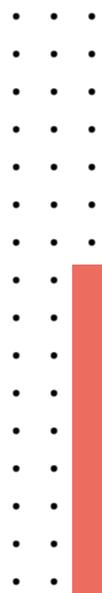


# DIAGNOSTICO

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁREAS STEM EDUCACIÓN SUPERIOR

### POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCI DEL MINCIENCIA (2021)

Indicador	Resultado
Porcentaje de mujeres que se titularon del área STEM respecto del total de titulados/as durante el 2019 en países OCDE	En el año 2019, el 7% de las mujeres que se titularon de pregrado en Chile, lo hicieron en estas áreas de formación, siendo el país con el porcentaje más bajo de los miembros de la OCDE.
Porcentaje de mujeres matriculadas respecto del total de estudiantes según grado académico 2021	Al analizar los distintos niveles educacionales, se observa como el porcentaje de mujeres matriculadas respecto al total en cada uno de ellos disminuye a medida que los niveles son más altos. En el año 2021 en Chile, el 54% de las personas matriculadas en pregrado eran mujeres. En el caso de magíster, el 51% fueron mujeres y en doctorado un 43%.
Porcentaje de mujeres matriculadas respecto del total de estudiantes según grado académico para carreras en el área STEM 2021	Se constatan brechas mayores que a nivel general. A nivel de pregrados STEM, solo un 22% de la matrícula corresponde a mujeres. En magíster alcanza un 29% y en doctorado un 37%



# DIAGNÓSTICO INDICADORES PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA

Tercer Reporte de Indicadores de Género en Empresas de Chile 2021  
(Empresas que reportan en la Comisión para el Mercado Financiero)

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género 2022





# DIMENSIONES DEFINIDAS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO

Siguiendo en la línea del Estudio, la actualización y análisis se desarrollará sobre las tres dimensiones identificadas:

1. Condiciones de Accesibilidad al sector R&AA
2. Potencial de impacto de género en el sector de servicios de refrigeración y aire acondicionado.
3. Género, sensibilización y creación de capacidad



# ANÁLISIS DE GÉNERO CONDICIONES DE ACCESIBILIDAD AL SECTOR R&A

## Segregación horizontal y vertical de género en el sector de R&A.

- Ambos conceptos, tratan de la separación por cuestiones de género dentro un sector laboral en los puestos de trabajo.
- La segregación horizontal se presenta cuando predomina un género en determinados puestos de trabajo. Por ejemplo, mujeres al cuidado de los niños y los hombres en la construcción.
- La segregación vertical esta referida a la situación en la que las personas, de un género en particular, no pueden ocupar puestos más altos en la estructura organizacional.
- La segregación vertical es una situación de discriminación mayoritariamente hacia las mujeres que no permite promoverlas más allá de cierto nivel en la organización. Esta situación es conocida como "techo de cristal", donde hay una representación menor o nula de mujeres en puestos importantes y de toma de decisiones de la organización.

La principal causa de la segregación horizontal y vertical se basa en la división sexual del trabajo.



# LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

“Se caracteriza, por una parte, la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por otra, el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer)” (Kergoat, 2003)



# CONSECUENCIAS E IMPACTOS

- Acceso a puestos de trabajo en condiciones laborales desmejoradas respecto de los hombres en esos mismos trabajos.
- Salario, las mujeres reciben un sueldo más bajo que los hombres por realizar el mismo trabajo. Además, deben esforzarse mucho más que los hombres para lograr un aumento de sueldo o un ascenso.
- Maternidad, las mujeres normalmente se ven en la necesidad de postergarla para no perder su puesto de trabajo. En el caso de los hombres, el hecho de que tengan hijos no se ve como un obstáculo para realizar su trabajo.
- Finalmente, cabe señalar que las brechas de género responden a un contexto estructural de desigualdades y discriminación, en el que los roles de género y normas sociales establecidas construyen estereotipos y sesgos que impactan en niñas, jóvenes y mujeres, generando la marginación de ciertas áreas del conocimiento y del trabajo.



# ANÁLISIS DE GÉNERO POTENCIAL DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL SECTOR DE SERVICIOS DE REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO

- El trabajo de las mujeres en el sector R&AC presenta nudos estructurales y culturales, la baja participación en el sector, es escasa presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, requieren de una voluntad y responsabilidad social de las empresas del sector.
- Las empresas, en particular las R&AC son estructuras jerárquicas, basadas en un conjunto de ideas, prejuicios, símbolos, costumbres e incluso leyes, donde el género masculino ocupa posiciones de poder y el femenino de subordinación.
- Estas estructuras generan desigualdad en el acceso al poder, no sólo en relación con las mujeres, sino también con hombres, y limita la construcción de sociedades democráticas y sostenibles. (Díaz Tenorio, 2009, p. 4)
- La socióloga, activista y consultora de género Ángeles Briñón, plantea que las empresas son un reflejo de la sociedad patriarcal y muchas veces se evidencia en ellas el desestimación a las mujeres, en la discriminación que sufren, tanto en salario como en acceso o la promoción.



## DIAGNOSTICO EN PREPARACION

- La Cámara Chilena de Refrigeración cuenta con 90 empresas socias.
- En su Directorio solo hay una mujer, y para la renovación, a realizarse a fines de marzo, no se presentan a la fecha candidatas.
- De las 90 empresas socias solo hay 5 mujeres en la gerencia.
- Las empresas del sector no tiene las condiciones adecuadas en infraestructura para el trabajo de mujeres.



## DIAGNOSTICO EN PREPARACIÓN

- No cuentan con mecanismos internos para abordar diversos temas como lo son:
  - Prevenir, controlar y gestionar riesgos asociados a las brechas de género y prácticas organizacionales. (promoción de puestos de trabajo, igualdad en las remuneraciones, entre otros)
  - Violencia de género y Acoso laboral y Acoso sexual
  - Fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as
  - **Se requiere desarrollar e implementar estrategias y mecanismos institucionales que mitiguen la situación de vulnerabilidad, discriminación y desventaja de las mujeres en el ámbito económico/laboral, como una cuestión de justicia y derechos fundamentales.**



# PROPUESTAS PARA LAS EMPRESAS

## Norma chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Incentivar a las empresas a promover la participación laboral femenina y la corresponsabilidad parental. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género)

## Huella Chile Programa de gestión del Carbono

- Fomentar el cálculo, reporte y gestión de gases de efecto invernadero (GEI) en organizaciones del sector público y privado. (Ministerio de Medio Ambiente)

## Compliance de género en la empresa, avanzando en lógica de madurez"

- Contribuir significativamente a prevenir, controlar y gestionar riesgos asociados a las brechas de género y prácticas organizacionales, junto con mejorar la reportabilidad de las empresas en un ámbito de creciente valoración en los mercados y el entorno. (Comunidad Mujer)



# ANÁLISIS DE GÉNERO GÉNERO, EMPODERAMIENTO, SENSIBILIZACIÓN Y CREACIÓN DE CAPACIDAD

- En diversas Conferencias de las partes (COP), se ha ratificado la relevancia de “alcanzar una política sobre cambio climático sensible al género. En conjunto, estos compromisos ofrecen una base sólida desde donde aprovechar la oportunidad para adoptar medidas decisivas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el contexto del cambio climático” (ONU Mujeres).
- En este contexto, las mujeres en Chile aun presentan una baja participación e incidencia en instancias de toma de decisiones, tanto desde el espacio público, desde el empresariado y desde las organizaciones medioambientales. Si bien se observan diversas prácticas en los sectores de agricultura, energía entre otros, se requiere un impulso y de voluntad política para el empoderamiento de las mujeres y niñas.



# LA ENMIENDA DE KIGALI Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

- La Enmienda de Kigali es una oportunidad y desafío para empoderamiento de mujeres y niñas.
- Los ODS, están directa e indirectamente asociados a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.
- Al enlazar los ODS con la Enmienda de Kigali, se visualiza como un desafío en materia de empoderamiento de las mujeres y niñas:



# ODS RELACIONADOS

- ODS 3 Salud y Bienestar
- ODS 5 Igualdad de Genero
- ODS7 Energía asequible
- ODS 8 Trabajo Decente y crecimiento económico
- ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura
- ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles
- ODS 13 Acción por el Clima
- ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos



GRACIAS

