



CAPÍTULO 3

**GÉNERO Y MEDIO
AMBIENTE**



ACRÓNIMOS

CASEN	Caracterización Socioeconómica Nacional
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CONAF	Corporación Nacional Forestal
COP	Conferencia de las Partes
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
GDI	Índice Desarrollo de Género
GED	Género en el Desarrollo
GGEO	Global Gender and Environment Outlook
GII	Índice Desigualdad de Género
IDEG	Índice de Desigualdad de Género
IDH	Índice de Desarrollo Humano
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
MDS	Ministerio de Desarrollo Social
MMA	Ministerio del Medio Ambiente
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIRS	Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
REP	Responsabilidad Extendida del Productor
RETC	Registro de Emisiones y Transferencias de Contaminantes
SIGI	Social Institutions and Gender Index
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer
SNASPE	Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
WEF	World Economic Forum

CONTENIDO

Introducción

1. Antecedentes

1.1. Normas, roles y relaciones de género

1.2. Compromisos internacionales de igualdad de género y desarrollo sostenible

2. Brechas de género: Chile en el contexto internacional

2.1. Brecha ODS de género

2.2. Índice de Instituciones Sociales y Género (OCDE)

2.3. Índice de Desarrollo de Género (PNUD)

2.4. Índice de Desigualdad de Género (PNUD)

3. Brechas de género en el contexto nacional

3.1. Acceso al poder

3.2. Pobreza

3.3. Acceso a recursos naturales

4. Mujer como agente de cambio en el medio ambiente

4.1. Participación de mujeres en el mundo laboral relacionado con medio ambiente

4.2. Impacto para la mujer en zonas con contaminación atmosférica

4.3. Preocupación de la Mujer por el Medio Ambiente

5. Cuanto hemos avanzado como país

5.1. Iniciativas y Normativas

Síntesis

Anexo 1

Anexo 2

Referencias

GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

La perspectiva o el enfoque de género rescata la relación entre lo masculino y lo femenino, la construcción social que la sustenta, así como también devela las diferencias culturales que subyacen en este marco relacional. Es en este contexto que aparece la relevancia de hablar de género y medio ambiente, especialmente en países en los que pese a todo el conocimiento y la reflexión alcanzada en esta materia, persisten desigualdades que afectan negativamente a las mujeres limitando, en este caso, su necesario aporte al desarrollo sostenible.

IDENTIDAD DE GÉNERO



Identificación de cada persona independiente del sexo al nacer.

CONSTITUCIÓN DE GÉNERO

Normas de género:

Ideas de cómo actuar hombre y mujeres que la comunidad les asigna.

Róles de género:

Roles de género asignados socialmente a hombre, mujeres, niños y niñas.

Relaciones de género:

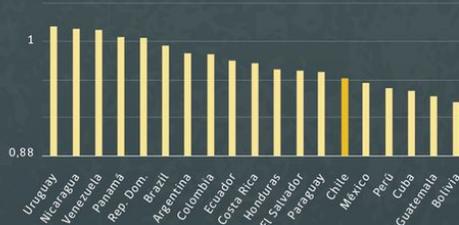
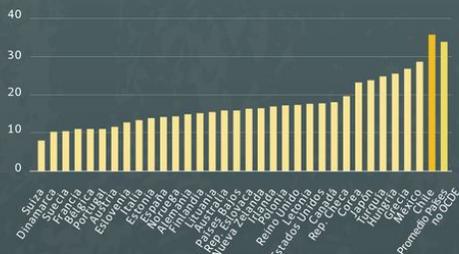
Relaciones sociales; poder, control y acceso a los recursos. Son jerárquicas y desiguales.



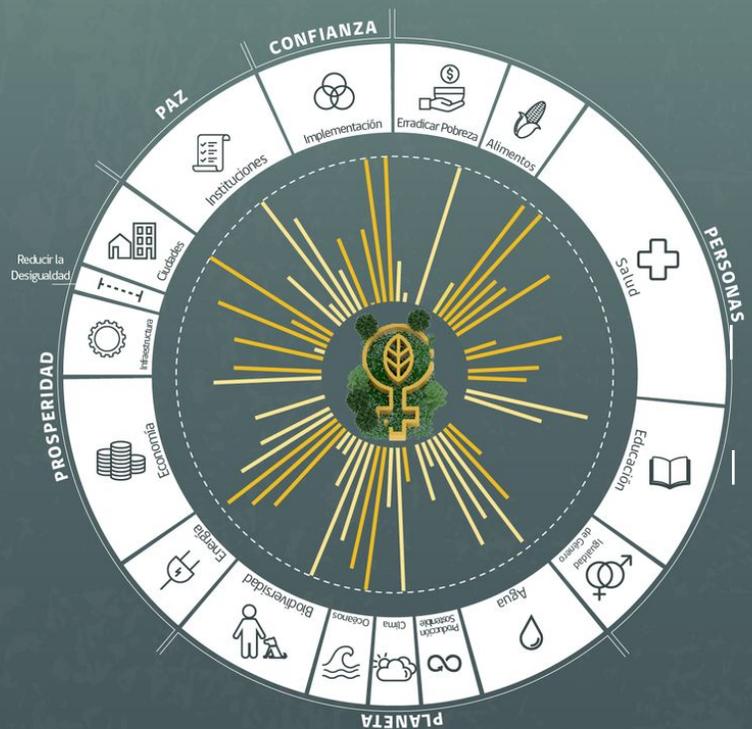
GÉNERO → MEDIO AMBIENTE → DESARROLLO SUSTENTABLE

VARIABLES INDICE SIGI (OCDE)

- 1 Discriminación a la familia.
- 2 Integridad física restringida.
- 3 Acceso restringido a recursos financieros y productivos.
- 4 Libertades civiles restringidas.



DISTANCIA DE CHILE PARA ALCANZAR LOS ODS (2030)



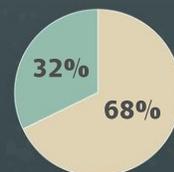
Los objetivos están agrupados por objetivo y área de objetivos agrupados por 5P de la Agenda 2030.

Niveles de logro a alcanzar 2030.

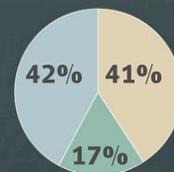
RECURSOS NATURALES Y GÉNERO

- Femenino
- Masculino
- Jurídica

Propiedad Tierra



Propiedad agua



Población



100%

INTRODUCCIÓN

El Capítulo de Género y Medio Ambiente, plantea el hecho de que el bienestar integral de las mujeres, su valoración social y empoderamiento, junto con su enfoque único de los problemas ambientales, sus características y habilidades particulares, son fundamentales para el análisis y la solución de los grandes desafíos medioambientales de nuestros tiempos.

1. Antecedentes

Muchos problemas medioambientales se ven agravados por los riesgos e impactos de fenómenos meteorológicos y climáticos extremos que afectan en desigual proporción a las poblaciones más vulnerables en el mundo. Como lo afirma el Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC, por su sigla en inglés), fenómenos como las sequías y las inundaciones tienen un mayor impacto en las poblaciones pobres (IPCC, 2014). Al respecto cabe destacar que, el 70% de los pobres del mundo son mujeres (IUCN, 2015).

El Banco Mundial (Muñoz et al., 2018) revela que en el planeta hay 122 mujeres de entre 25 y 34 años viviendo en condiciones de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo rango de edad. (Muñoz, 2018).

Las fuerzas motrices del cambio medioambiental actúan de modo distinto en función del género. Ya sea que el cambio sea agudo, lento o crónico, tiene un diferencial específico en los impactos si se trata de mujeres y niñas, u hombres y niños. Además, las medidas de austeridad y los recortes del gasto público en los últimos años han exacerbado las desigualdades, lo cual se ha visto extremado en condiciones de pandemia(ONU, 2020a).

La carga de tener que garantizar la supervivencia de las personas y de los hogares se ha ido desplazando cada vez más hacia las mujeres y las niñas, añadiendo horas adicionales al ya pesado trabajo doméstico no remunerado que desempeñan mayoritariamente las mujeres y que incluye también la educación y el cuidado de niños, enfermos y ancianos (ONU Mujeres, 2014).

Las mujeres, sin embargo, han demostrado liderar el camino hacia soluciones más equitativas y sostenibles para el cambio climático, según lo reporta la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN, por su sigla en inglés); en todos los sectores, las innovaciones y la experiencia de las mujeres han transformado vidas y medios de vida, aumentando la resiliencia climática y el bienestar general (2015). Además, el empoderamiento femenino promueve la productividad y el crecimiento económico (ONU 2020b). El análisis desde la perspectiva de género permite explorar las relaciones dinámicas entre el cambio ambiental y la equidad de género, y su relación con la sustentabilidad y con la realización de los derechos y el empoderamiento de las mujeres (Leach 2015; Seager, 2014b).

La humanidad está conformada por partes iguales de mujeres y hombres:

Son necesarias ambas partes, y sus respectivos potenciales y perspectivas de género, para alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), en particular las metas del ODS 5 sobre igualdad de género, y poder avanzar consistentemente como sociedad hacia el desarrollo sustentable.

1.1 Normas, roles y relaciones de género

El análisis de género identifica, estudia e informa las acciones para abordar las diferencias que surgen de los diferentes roles de mujeres y hombres, las relaciones de poder entre ellos, y las consecuencias de ello en sus vidas, su salud y su bienestar.

Son elementos constitutivos del género:

- Normas de Género: Ideas de cómo actuar hombre y mujeres que la comunidad les asigna.
- Roles de Género: Asignados socialmente a hombres, mujeres, niños y niñas.
- Relaciones de Género: Relaciones sociales; de poder, control y acceso a los recursos.

Estos elementos constitutivos producen desigualdades en las relaciones de poder restringiendo; las opciones y autonomía de las mujeres, su acceso y control de los recursos e ingresos, y el control sobre su sexualidad.

Tales desigualdades se pueden revertir mediante

un acceso e igualdad respecto de:

- Recursos Económicos: Ingresos económicos.
- Medios de Producción: Tierras, Equipos, Herramientas, Trabajo, Crédito.
- Medios Políticos: Capacidad de Liderazgo, Información, Organización
- Tiempo.

En otras palabras, se requiere el empoderamiento de las mujeres para avanzar en la igualdad de género, mediante el acceso a mayores recursos, herramientas tecnológicas, capacitación y al crédito.

DIVISIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO Y ROLES

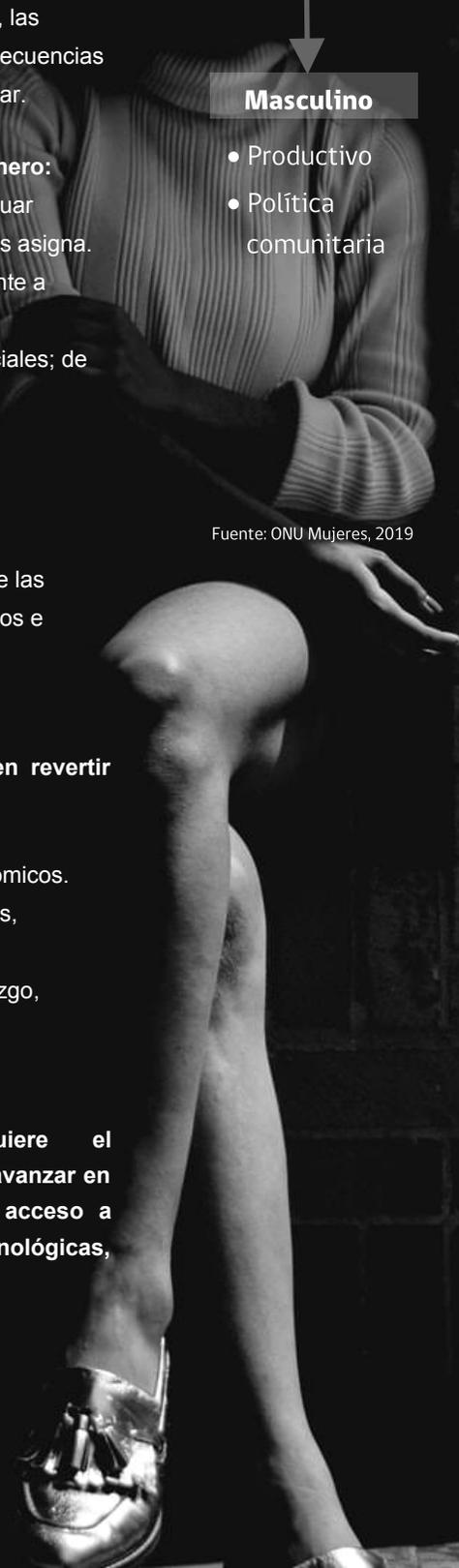
Masculino

- Productivo
- Política comunitaria

Femenino

- Reproducción
- Productivo
- Gestión comunitaria, de manera simultánea y no remunerados: educación, salud, tiempo libre, cuidado de los niños, cocinar.

Fuente: ONU Mujeres, 2019



1.2. Compromisos internacionales de igualdad de género y desarrollo sostenible

Se han cumplido más de 40 años desde la firma de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), que fue adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el año 1979.

Aunque desde la fecha de adopción hasta ahora se han generado grandes avances en Chile y en el mundo, aún queda mucho por hacer para lograr la equidad de género.

Los principales desafíos se relacionan con las brechas de información y la inconsistencia en la inclusión de género:

- **Necesidad de información desglosada por género**

La ausencia de información desagregada por género incide en que el análisis del medio ambiente sea sesgado y parcial, por lo cual se hace necesario establecer líneas base, monitorear el progreso y evaluar los resultados en forma exhaustiva y efectiva.

- **Desigualdad y lagunas en la inclusión de género**

Origina baja coherencia y menos eficiencia en la aplicación de políticas y programas.

Conferencia de Beijing

Un total de 189 países se comprometieron en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, a tomar acciones conducentes a lograr la igualdad de género.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995) pone énfasis en los derechos humanos de la mujer y en las medidas para alcanzar la aplicación plena de los instrumentos de derechos humanos disponibles, con especial referencia a la eliminación de todas las formas de discriminación.

La Plataforma de Acción de la Conferencia, pone énfasis en los derechos humanos de la mujer y en las medidas para lograr la aplicación plena de los instrumentos de derechos humanos disponibles, con especial referencia a CEDAW. Es decir, garantizar la igualdad y la no discriminación en las leyes y en la práctica mejorar los conocimientos básicos de derechos. Sin embargo, el objetivo de la Convención CEDAW universalmente el año 2000 como estaba planeado, no se logró. Casi 20 años después de la Conferencia en Beijing, los derechos humanos de las mujeres y las niñas se comprenden y defienden mucho mejor, pero aún queda camino por recorrer. (ONU, 2015).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995) llamó a la construcción de los progresos logrados en la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro (ONU, 1992) y a la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres como agentes y beneficiarios del desarrollo sustentable.

La gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente, han sido identificadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) como áreas críticas de las desigualdades de género (CEPAL, 1998). Se reconoce que la participación de las mujeres es esencial para el consumo y la producción sustentable, y una gestión sana de los recursos naturales, así como para asegurar la calidad y sustentabilidad de la vida para las generaciones presentes y futuras

El principal enfoque de género de los Convenios de Basilea, Rotterdam y Estocolmo, referidos a la gestión de los desechos y productos químicos peligrosos, está en el impacto que el mal manejo de estos tiene en los grupos vulnerables, incluidas las mujeres y los niños.

De la misma manera, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación ha incorporado las cuestiones de género desde su creación, como también lo ha hecho la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático desde la COP7 en 2001.

Por otra parte, el cambio climático, el gran desafío de esta época, se ha acelerado fuertemente en los últimos años (ONU, 2020) en mayor medida y mucho antes de lo previsto. Sus devastadoras consecuencias ambientales, sociales y económicas, -en especial para Chile que cumple siete[1] de los nueve criterios de vulnerabilidad-, se han exacerbado con la situación de pandemia y la recesión económica que ésta ha generado.

[1] Áreas costeras de baja altura; zonas áridas y semiáridas; zonas de bosque; territorio susceptible a desastres naturales; áreas propensas a sequías y desertificación; zonas urbanas con contaminación atmosféricas; ecosistemas montañosos.

Los impactos del cambio climático, incluyendo la pérdida de biodiversidad y las limitaciones en el acceso a los recursos productivos y naturales, hacen necesario incluir la perspectiva de género en las políticas públicas. Las consecuencias diferenciadas por género del cambio climático podrían intensificarse en la agricultura y en el uso de recursos naturales como medios de subsistencia. Los riesgos para la salud relacionados con el clima, los desastres y la escasez de agua y combustible añadirían más carga al trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres.

Consecuentemente abordar las cuestiones de género es parte central del análisis sobre el desarrollo sustentable de los países y en este contexto, el análisis de género de la CEPAL es particularmente relevante porque su enfoque está centrado en América Latina.



[1] Áreas costeras de baja altura; zonas áridas y semiáridas; zonas de bosque; territorio susceptible a desastres naturales; áreas propensas a sequías y desertificación; zonas urbanas con contaminación atmosféricas; ecosistemas montañosos.

Género y América Latina

La desigualdad de género es parte central del análisis sobre el desarrollo sustentable de los países. En este contexto, el enfoque de CEPAL es particularmente relevante pues está centrado en Latinoamérica. En un documento publicado por la organización sobre género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (Rico, 1998) se señala que "la línea de pensamiento "género, medio ambiente y desarrollo sustentable", se entronca con el enfoque conocido como "género en el desarrollo" (GED), consolidado en la década de los noventa, que sostiene que la discriminación que afecta a las mujeres se expresa principalmente en nuestras sociedades a través de: a) la división por género del trabajo y la consecuente asignación casi exclusiva de la responsabilidad de la crianza de los hijos y del trabajo doméstico a las mujeres; b) el acceso desigual de varones y mujeres a los recursos productivos y a sus beneficios; c) las limitaciones a la participación en los procesos de adopción de decisiones y al acceso al poder público en sus diversas expresiones.

Desde esta corriente se considera a la construcción de género como uno de los agentes intermediadores de las relaciones entre las mujeres y los hombres con el medio ambiente".

Extracto de Serie Mujer y Desarrollo. Género, Medio Ambiente y sustentabilidad del desarrollo. CEPAL (1998), Santiago.

¿Qué es la CEDAW?

La CEDAW fue el primer instrumento internacional especialmente diseñado para promover los derechos de las mujeres y combatir la discriminación contra ellas.

El principio de igualdad sustantiva de la CEDAW

El principio de igualdad sustantiva de la CEDAW prevé la prohibición de la discriminación contra las mujeres en las esferas privada y pública, así como la adopción de medidas especiales, temporales o permanentes, para lograr cuanto antes la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.

Comité de la CEDAW

La CEDAW dispone del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, creado para supervisar el progreso de los Estados Parte obligados a presentar, cada cuatro años, informes periódicos sobre sus avances.

Protocolo Facultativo

La adopción del protocolo facultativo (diciembre de 2000) permite a las personas y grupos de personas de los Estados que han ratificado la Convención (189) presentar denuncias individuales, cuando consideren que ha sido vulnerado alguno de los derechos consagrados en la convención.

2. Brechas de género: Chile en el contexto internacional

2.1 Brecha ODS de género

Los Objetivos de Desarrollo Sustentable² (ODS) de la Agenda 2030 tienen como fin abordar las desigualdades entre todos los grupos de población.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) realiza estudios comparativos de la distancia que les falta por recorrer a los países miembros para alcanzar los ODS. Para ello toma indicadores y datos de Naciones Unidas, los que pueden diferir de los utilizados internamente por los países (OCDE 2019a). La Figura 1 muestra los resultados promedios para Chile en comparación a otros países de la OCDE. Los ODS aparecen agrupados según las 5 dimensiones críticas consideradas en el Plan de Acción de la Agenda 2030, llamadas las "P5"³ en inglés.

En el cumplimiento de los ODS, Chile está bastante cerca del promedio OCDE y de alcanzar las metas en océanos, energía y ciudades (Figura 1).

Sin embargo, Chile debe trabajar en alcanzar varios de los ODS, como Economía, Producción Sustentable y Reducción de la Desigualdad, correspondientes a diferentes grupos, pero además en los asociados a la dimensión Personas, donde además de Alimentación y Educación, figura la Igualdad de Género.

Figura 1. Distancia promedio de Chile a Metas por Objetivo, en comparación a promedio de la OCDE



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2019.

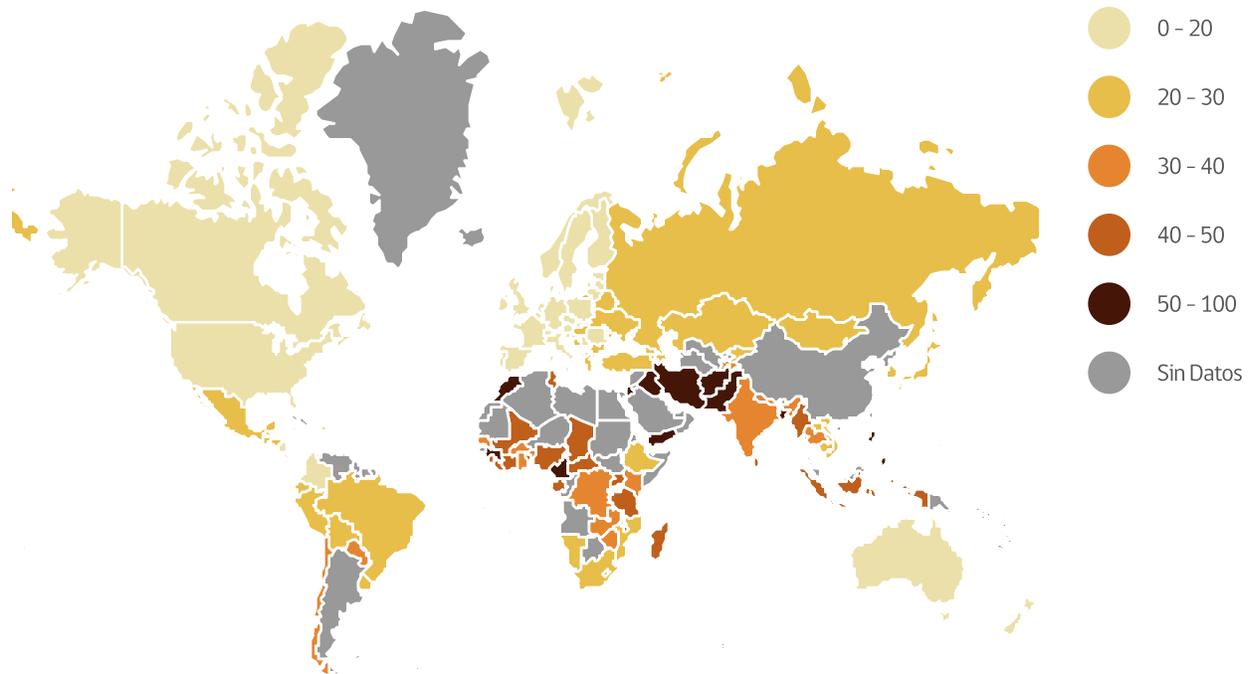
[2] Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social.

[3] Personas, Planeta, Prosperidad, Paz, y Sociedad.

2.2 Índice de instituciones sociales y género (OCDE)

El Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI, por su sigla en inglés) fue diseñado por la OCDE para medir la igualdad de género en una sociedad. Se enfoca en las instituciones sociales que impactan los roles de hombres y mujeres, como normas, valores y actitudes de una sociedad referentes al género en países pertenecientes a la OCDE, en comparación a otros fuera de la organización que cuenten con información para su cálculo (**Figura 2**). De esta manera, genera los datos necesarios para una transformación política y el monitoreo del cumplimiento del indicador ODS 5.1.1, referido a *"si existen o no marcos legales para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres"*.

Índice SIGI, 2019



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2019.

El índice SIGI toma en cuenta las leyes, normas y prácticas sociales, para poder capturar los motores de la desigualdad de género. De esta manera genera los datos necesarios para una transformación política y para monitorear el cumplimiento del indicador ODS 5.1.1, el que da cuenta de “si existen o no marcos legales para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”.

El índice SIGI incluye 27 variables combinadas en 16 indicadores y 4 dimensiones:

- Dimensiones⁴**
- Discriminación en la familia: matrimonio infantil, responsabilidades del hogar, divorcio y herencia.
- Integridad física restringida: violencia contra las mujeres, mutilación genital femenina, mujeres desaparecidas y autonomía reproductiva.
- Acceso restringido a recursos financieros y productivos: acceso seguro a los bienes de la tierra, acceso a activos no territoriales, acceso seguro a servicios financieros formales y derechos laborales.
- Libertades civiles restringidas: derechos ciudadanos, voz política, libertad de movimiento, acceso a la justicia.

Los resultados presentados en el último informe del índice SIGI (OCDE 2019), entregan recomendaciones para apoyar el esfuerzo de los gobiernos en el cumplimiento de sus compromisos de igualdad de género mediante un triple enfoque: comenzar con reformas legales y políticas de género transformadoras; hacer cumplir las leyes a través de la movilización y el empoderamiento de la comunidad; y aprender sobre la eficiencia de la política a través del monitoreo.

**EJEMPLO
DIMENSIÓN:
DISCRIMINACIÓN EN LA FAMILIA**

Análisis de la desigualdad en la legislación del matrimonio infantil.

Para esta dimensión, las variables se analizarían de la siguiente manera:

0: la ley garantiza la misma edad mínima de matrimonio de más de 18 años para mujeres y hombres, sin excepciones legales con respecto al consentimiento o algunos grupos de mujeres. Las leyes o prácticas tradicionales, religiosas y tradicionales no fomentan el matrimonio de niñas (caso de Chile).

0.25: la edad mínima para contraer matrimonio puede ser diferente para hombres y mujeres, pero es superior a 18 años, sin excepciones legales con respecto al consentimiento o algunos grupos de mujeres. Sin embargo, algunas leyes o prácticas tradicionales, religiosas y tradicionales fomentan el matrimonio de niñas.

0.5: la edad mínima para contraer matrimonio puede ser diferente para hombres y mujeres, pero es superior a 18 años. Sin embargo, existen excepciones legales con respecto al consentimiento y / o algunos grupos de mujeres.

0.75: la ley permite el matrimonio infantil tanto para mujeres como para hombres o no existe una edad legal de matrimonio para mujeres ni hombres.

1: la ley permite el matrimonio infantil para mujeres pero no para hombres.

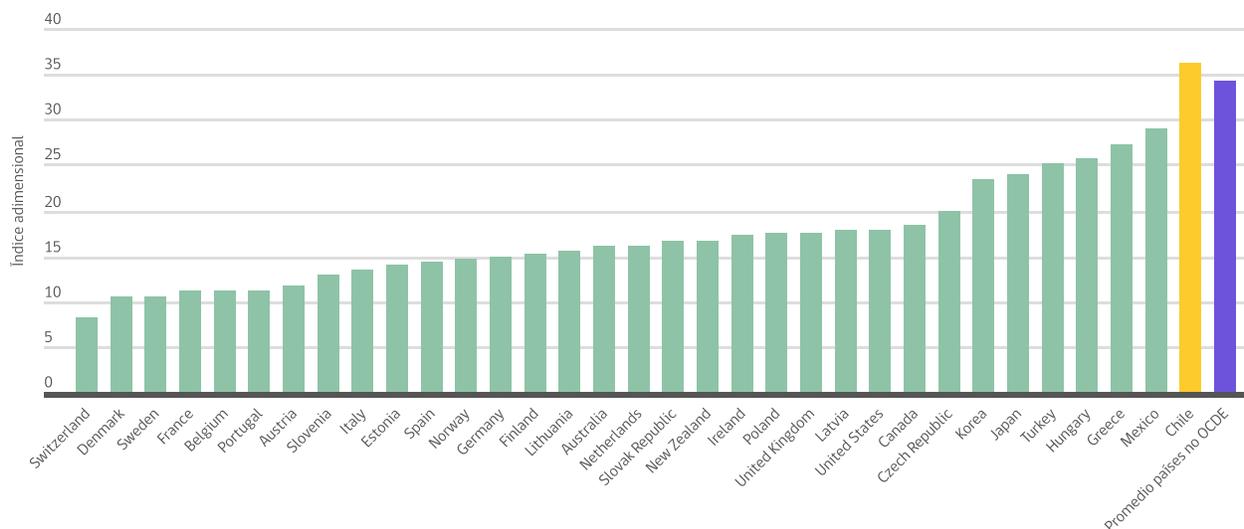
En el SIGI los subíndices varían de 0 para no discriminación a 1 para discriminación muy alta.

⁴ Índice SIGI=ln([1/4 e] ^Discriminación en la familia+ [1/4 e] ^Integridad física restringida+ [1/4 e] ^Acceso restringido a recursos financieros y productivos + [1/4 e] ^Libertades civiles restringidas)

2.2.1. SIGI de Chile en comparación a los países OCDE

La posición de Chile para el índice SIGI, en relación al resto de los países de la OCDE. Chile aparece con un desempeño deficiente en relación al resto de los países de la OCDE. Su puntuación es semejante a países como Paraguay, India, República Democrática del Congo, Tailandia, Kenia y Burkina Faso (**Figura 3**).

Figura 3. Índice SIGI (Social Institutions and Gender Index) en países de la OCDE, 2019.



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2019.

Nota: Los valores SIGI más altos indican una mayor desigualdad: el SIGI varía de 0% para no discriminación a 100% para discriminación muy alta. Fuente: OCDE 2019b.

Cómo puede explicarse este resultado para Chile:

- En la variable **Marco Normativo sobre las Responsabilidades del Hogar**, el país obtiene un valor de 0.75, donde 0 es no discriminación y 1 discriminación muy alta. El informe OCDE basa su puntuación en el artículo 1749 del Código Civil chileno, que establece que: “bajo el régimen de propiedad matrimonial predeterminado de Chile, el esposo tiene la autoridad para administrar la propiedad de la familia y de su esposa a menos que se acuerde expresamente por adelantado que la propiedad de cada cónyuge estará completamente separada (Código Civil, Art. 1749)”.
- En la variable **Marco Normativo sobre el Acceso Seguro a los Bienes de la Tierra**, Chile obtiene un valor de 0.75, mientras que para la variable Marco Normativo sobre el Acceso Seguro a activos no territoriales, el valor asignado es de 1, debido a que según el informe de perfil de género de la OCDE: “para el acceso seguro a la tierra y los activos no terrestres la ley otorga a las mujeres solteras los mismos derechos que los hombres solteros a poseer, usar y hacer decisión y uso de bienes inmuebles y no inmobiliarios como garantía (Constitución, artículo

19.2 y 24). Sin embargo, eso no es el caso de las mujeres casadas. En el régimen de propiedad predeterminado, los activos adquiridos antes y durante el matrimonio, incluidos los obsequios y las herencias, son administrados por el esposo (Código Civil, Artículo 1749)".

- En la variable **Marco Normativo sobre la Violencia Contra las Mujeres**, Chile obtiene un valor de 0.75. El informe de perfil de género de la OCDE lo argumenta así: "Chile actualmente no tiene una ley específica que aborde la violencia contra las mujeres, pero en cambio, el país tiene varias leyes separadas que cubren diferentes formas de violencia, incluida la violencia doméstica (Ley de Violencia Doméstica N°19.325), el acoso sexual (Ley de Acoso Sexual,

N°20.005) mientras que la violencia sexual se aborda en las disposiciones del Código Penal (Ley que modifica el Código Penal en relación con los delitos sexuales, N° 19.617)".

- En la variable **Marco Normativo sobre Derechos Laborales**, Chile obtiene un valor de 1 debido a que según el informe de perfil de género de la OCDE: "la ley exige la no discriminación por razón de sexo en el empleo (Código Laboral, Artículo 2). El Código Laboral cubre específicamente los criterios de selección, pero no el reclutamiento, contratación, términos y condiciones, promociones, capacitación, asignaciones y terminación (Código Laboral, Artículo 2), remuneraciones y licencia materna".



2.3. Índice de desarrollo de género (PNUD)

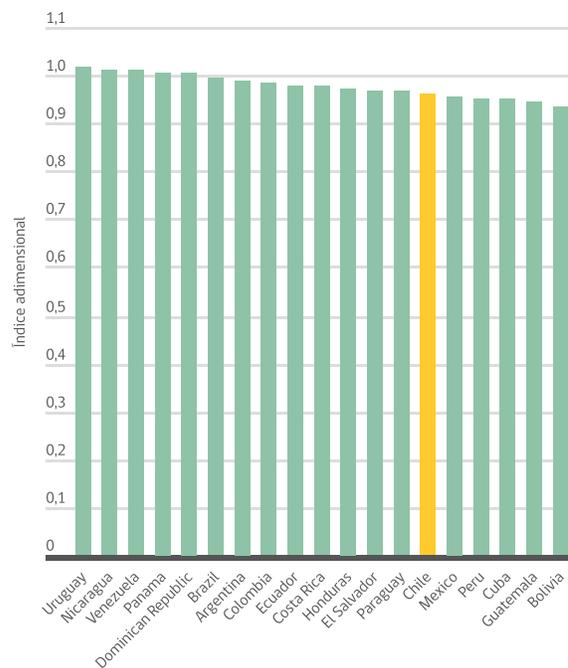
Este índice es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a partir del Índice de Desarrollo Humano (IDH), Chile presenta en el año en 2018 un IDH de 0.847, algo más bajo que el promedio de los países desarrollados (0.892), aunque bastante más alto que el promedio de América Latina (0.756), ubicándose así en el lugar 42 a nivel mundial. Sin embargo, cuando se descuenta el valor de la desigualdad (IHD), Chile cae a 0,696 con una pérdida del 17.8%, descendiendo de 14 puestos en el ranking mundial. Como referencia, la pérdida promedio debido a la desigualdad para América Latina es de 22,3% y para los países con IDH muy altos, es de sólo 10,7% (PNUD 2019a).

El IDG mide las disparidades entre los géneros con respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH)⁵. Los valores del IDH son calculados por separado para mujeres y hombres, cuya proporción es el valor del Índice de Desarrollo de Género. Cuanto más se aproxima la proporción a 1, menor es la diferencia entre mujeres y hombres. Los valores de los tres componentes del IDH — longevidad, educación (con dos indicadores) e ingresos per cápita— también se presentan por género.

El IDH para las mujeres en Chile en 2018 es de 0.828, mientras que para los hombres es de 0.860, revelando importantes desafíos que abordar en materias de desigualdad y de género.

Respecto a los países latinoamericanos Chile se encuentra en el tercio más bajo del IDG. (**Figura 4**).

Figura 4. Índice GDI en países de Latinoamérica, 2018



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2019.

[5] El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador sintético de los logros medios obtenidos por los países en tres dimensiones fundamentales del desarrollo humano; a saber, tener una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y disfrutar de un nivel de vida digno. La dimensión de la salud se evalúa según la esperanza de vida al nacer; la de la educación, por los años promedio de escolaridad de los adultos de 25 años o más y por los años esperados de escolaridad de los niños en edad escolar. La dimensión del nivel de vida se mide conforme al PIB per cápita. El IDH es determinado por la media aritmética de los índices normalizados de cada una de las tres dimensiones..

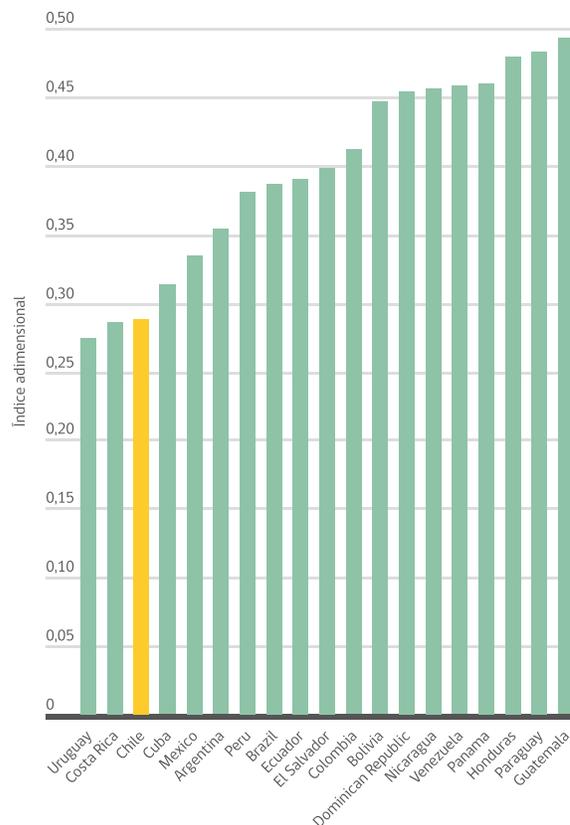
2.4. Índice de desigualdad de género (PNUD)

El Índice de Desigualdad de Género (GII por sus siglas en inglés) mide las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano: salud reproductiva, medida por la tasa de mortalidad materna y las tasas de nacimientos de adolescentes; empoderamiento, medido por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y proporción de mujeres adultas y hombres de 25 años o más con al menos cierta educación secundaria; y la situación económica, expresada como participación en el mercado laboral y medida por la tasa de participación de la fuerza laboral de las poblaciones femeninas y masculinas de 15 años o más.

Al año 2018 en Chile, 22,7% de los escaños parlamentarios está ocupado por mujeres y 79,0% de las mujeres adultas ha alcanzado al menos un nivel secundario de educación, porcentaje este último cercano al 80,9% de los hombres. Por cada 100.000 nacimientos vivos, 22 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo y la tasa de natalidad adolescente es de 41,1 nacimientos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años. La participación femenina en el mercado laboral es de 51,0%, alejado del 74,2% que exhiben los hombres (PNUD 2019).

Chile se encuentra en el tercer lugar de la región, solo superado por Uruguay y Costa Rica (**Figura 5**).

Figura 5. Índice GII en países de Latinoamérica, 2018



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2019.

3. Brecha de género en el contexto nacional

Para comprender las profundas brechas entre hombres y mujeres existentes en Chile, se presentan a continuación estas desigualdades respecto de los ámbitos de acceso al poder, pobreza y acceso a los recursos naturales.

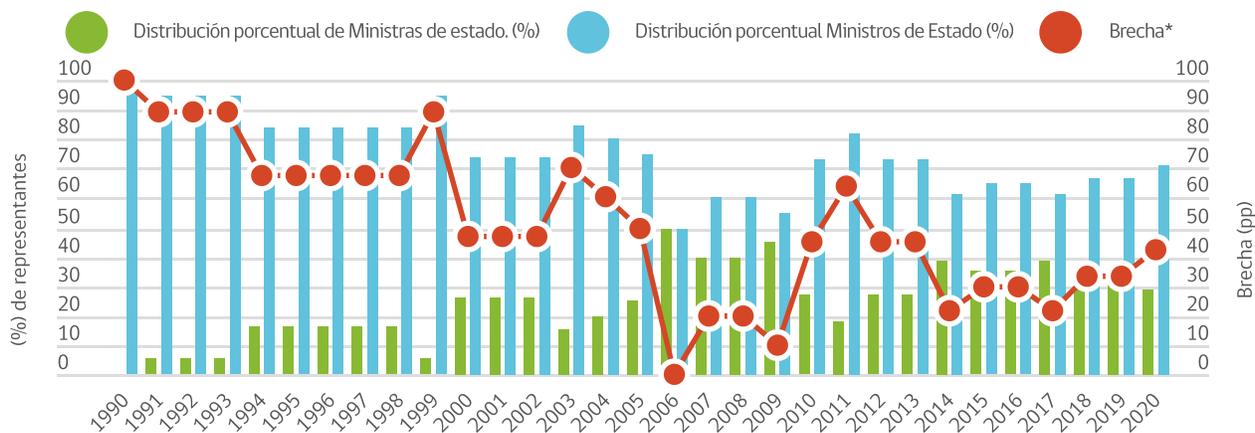
3.1. Acceso al poder

Si bien desde el retorno de la democracia las mujeres en Chile han ido ganando espacios y oportunidades de participar y contribuir en la conducción pública de la sociedad, su representación en cargos altos de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial sigue siendo escasa, existiendo todavía una gran brecha para alcanzar la igualdad de género. El poder se concentra del orden de 75% en hombres y solo 25% en las mujeres,

lo cual incide directamente en la construcción de ciudadanía a partir de una participación igualitaria de hombres y mujeres.

Esta subrepresentación femenina en los espacios de decisión pública y de poder se presenta en los ministerios, el Senado y la Corte Suprema (**Figura 6, 7 y 8**).

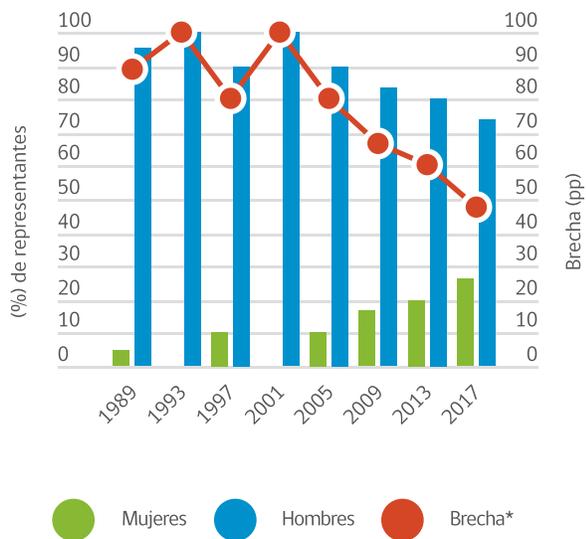
Figura 6. Brechas de género en desmedro de la mujer en las autoridades máximas de Secretarías de Estado, 1990 - 2020



[Download data](#)

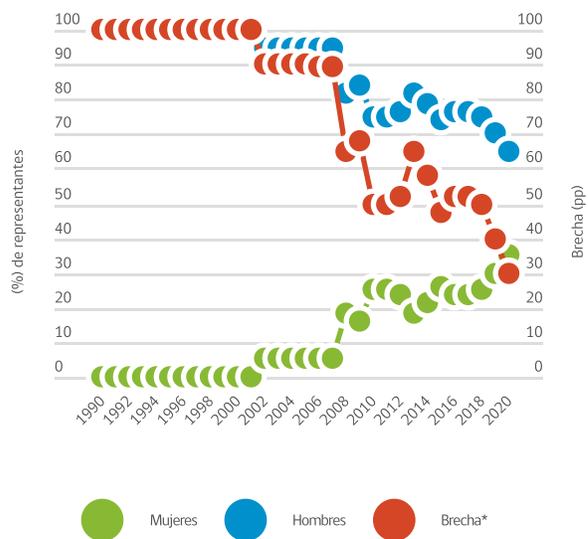
Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2020.

Figura 7. Distribución porcentual y brecha entre representantes electas y electos en el senado, según sexo y año electoral, 1989 - 2017



[Download data](#)

Figura 8. Distribución porcentual y brecha entre ministros y ministras de la Corte Suprema de Justicia, según sexo y año, 1990 - 2020



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2020.



3.2. Pobreza

Se reconoce a la pobreza de género como un problema multidimensional que debería abarcar dimensiones tales como: falta de oportunidades, las capacidades individuales, la falta de seguridad, el empoderamiento, la distribución del tiempo, la falta de autonomía, la violencia y la ausencia de vínculos sociales.

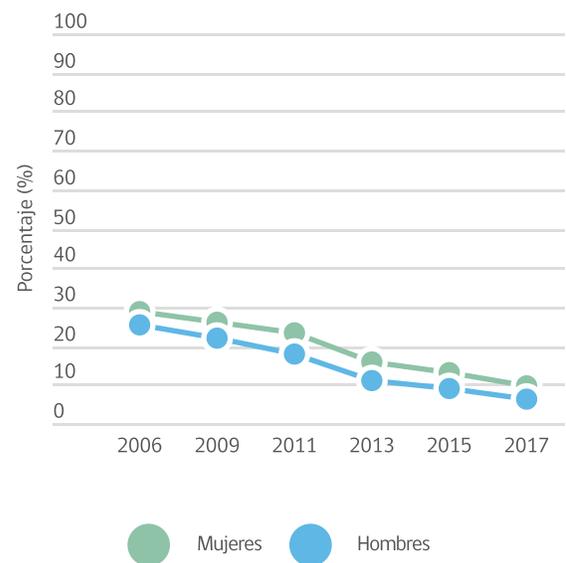
Incorporar la dimensión de género al análisis de la pobreza significa reconocer que existen diferencias y desigualdades entre los miembros de la sociedad y por lo tanto entre los integrantes de un hogar, determinadas por su sexo y edad. Dichas desigualdades se manifiestan fundamentalmente en los aportes en ingreso y en trabajo que hombres y mujeres realizan en el acceso al consumo de los bienes y servicios disponibles en el hogar (Bravo, 1998).

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2006-2017) porcentualmente, la distribución por sexo de personas mayores de 15 años sin ingreso autónomo muestra una brecha de casi 60% en 2006, que disminuye en 2017 a sólo un 10%. Las tasas de ocupación formal de las mujeres son menores que la de los hombres 40%-45% y 65%-68%, respectivamente para el período 2010-2019 (INE 2019a). En el caso del trabajo informal la tasa de ocupación femenina es un poco más elevada: 31,3% en 2018 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2019).

Las mujeres no sólo ganan menos que sus equivalentes masculinos, sino que el incremento de sueldo mensual promedio para un mismo período es también inferior: el sueldo promedio mensual para hombres es de poco más \$400.000 en 2010 y sube hasta unos \$650.000 en 2017, mientras que las mujeres aumentan su sueldo desde unos \$300.000 a unos \$450.000, con una brecha que bordea los 297 puntos para el período.

Lo anterior, se profundiza en hogares que tienen una jefa de hogar, presentando una incidencia en la pobreza por ingresos superior a los hogares con jefes de hogar hombre del orden de 2.8 puntos (**Figura 9**).

Figura 9. Incidencia de la pobreza por ingresos en los hogares por sexo del jefe/a, 2006 - 2017

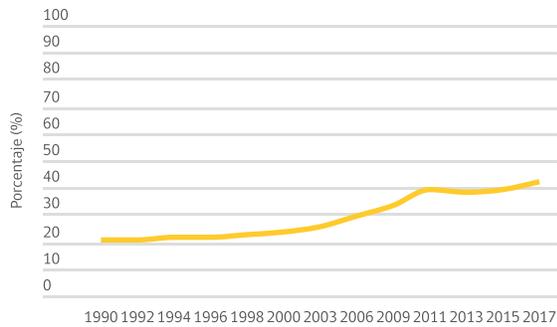


[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), 2017.

El escenario es más problemático al considerar que en las últimas décadas el porcentaje de mujeres jefas de hogar se ha duplicado desde 1990 a 2017, acercándose a casi la mitad de los hogares (Figura 10).

Figura 10. Porcentaje de mujeres como jefas de hogar (1990 - 2017)

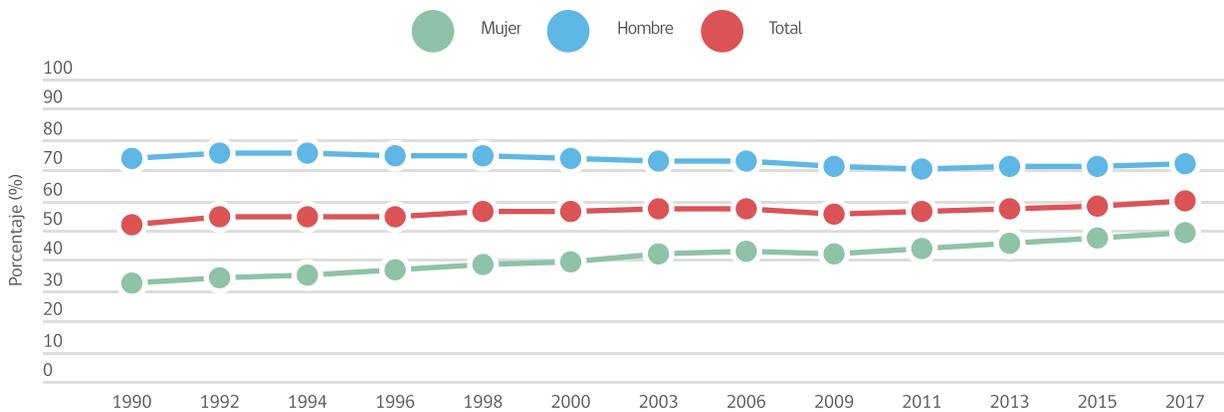


Download data

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), 2017.

A pesar del significativo aumento de jefas de hogar, y si bien la tasa de participación laboral femenina se ha incrementado desde 1990, persiste una importante brecha respecto de los hombres del orden del 22,7% al 2017 (Figura 11).

Figura 11. Tasa de participación laboral por sexo, 1990 - 2017



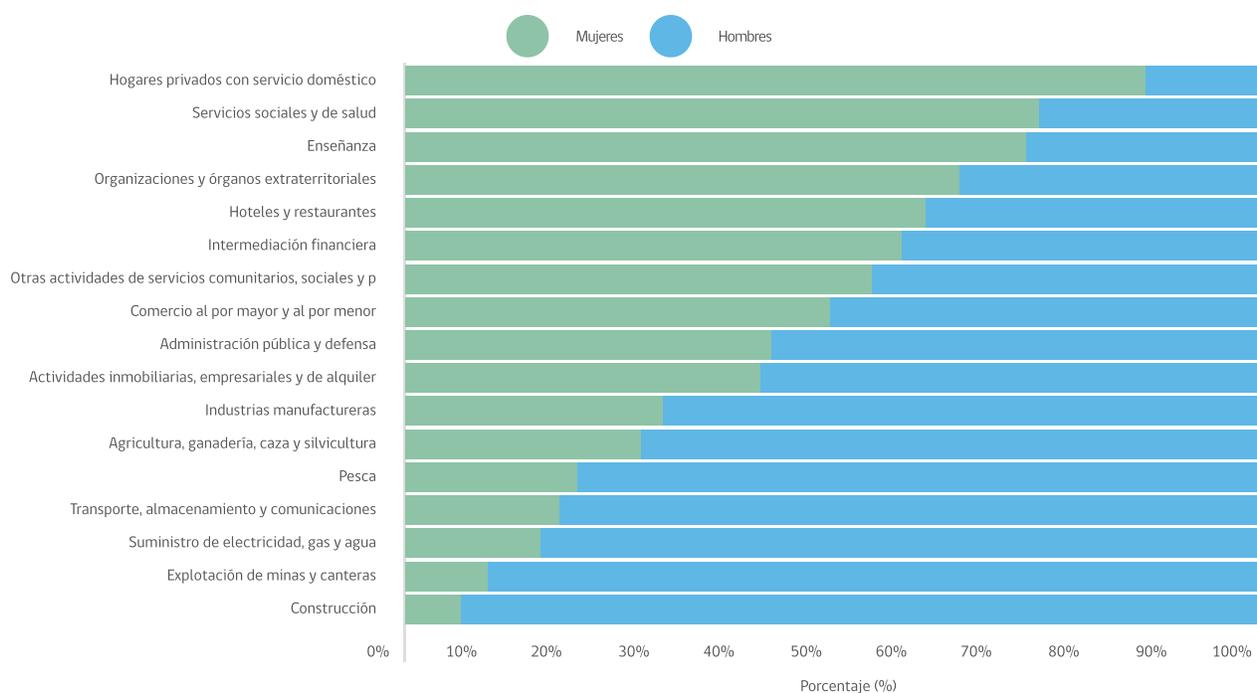
Download data

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), 2017.



Aún hay barreras en el acceso igualitario a las diferentes ramas de actividad económica, con actividades altamente masculinizadas como la construcción y la explotación de minas y canteras, donde la participación de los hombres llega a 93,6% y 90,4%, respectivamente. Las actividades que tienen mayor presencia femenina son servicios domésticos en hogares privados, servicios sociales en hogares privados, servicios sociales y de salud, enseñanza, organizaciones y órganos extraterritoriales, hoteles y restaurantes, intermediación financiera, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y p, comercio al por mayor y al por menor, administración pública y defensa, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, industrias manufactureras, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca, transporte, almacenamiento y comunicaciones, suministro de electricidad, gas y agua, explotación de minas y canteras, construcción.

Figura 12. Participación de hombres y mujeres por ramas de la actividad económica, 2017



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), 2017.

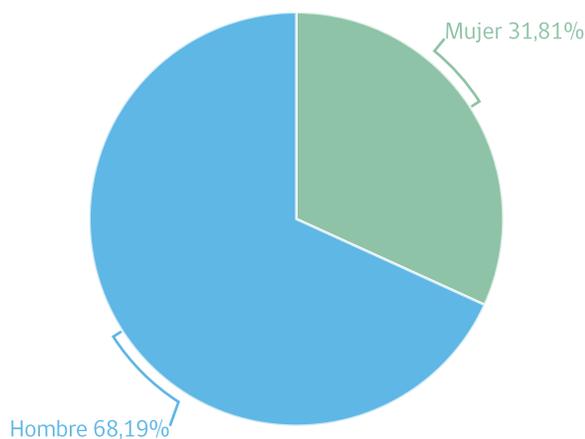
5.3. Acceso a los recursos naturales

En Chile existe una inmensa diferencia, desfavorable para las mujeres, en el acceso y la propiedad de los recursos naturales, que también implica el acceso a medios alimentarios y de subsistencia.

En la tenencia de la tierra la brecha es de 32% y en derechos de agua, de 17% (**Figuras 13.a y 13.b**), dando cuenta de la vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres, especialmente en zonas rurales, ante eventos extremos, como sequías, generados por el cambio climático, desastres naturales o antropogénicos.

Las grandes brechas en la tenencia de la tierra (32%) y derechos de agua (17%), dan cuenta de la vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres, especialmente en zonas rurales, ante situaciones extremas, como sequías, generadas por el cambio climático o por desastres naturales y antropogénicos (**Figura 13.a y 13.b**).

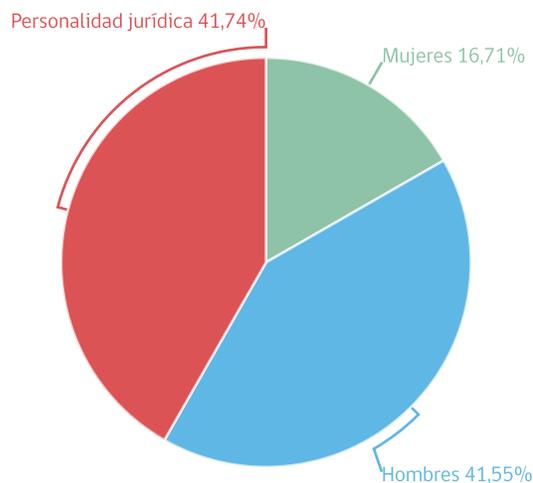
Figura 13.a. Tenencia de la tierra en las explotaciones monoprediales por Valor Bruto de producción en UF, según jefe de explotación, 2007



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio de Agricultura (MINAGRI), 2009.

Figura 13.b. Derechos de agua



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Dirección General de Aguas (DGA), 2019.

4. Mujer como agente de cambio en el medio ambiente

Chile ha sido fructífero en producir grandes figuras femeninas en las artes, la ciencia y la política, siendo muchas de ellas reconocidas incluso internacionalmente.

Para hacer frente a los grandes desafíos medioambientales que enfrenta Chile y el mundo se requiere fortalecer el empoderamiento femenino (PNUD 2012), mejorando las instituciones y las leyes en términos de equidad de género, e implementando programas que impulsen, incentiven y faciliten el involucramiento de las mujeres en puestos de poder.



"Existe una relación directa entre la Igualdad de Género, el Empoderamiento de las Mujeres y el Cambio Climático. Por un lado, las mujeres son desproporcionadamente más vulnerables a los efectos del cambio climático, lo que a su vez podría exacerbar las disparidades de género existentes. Por otro lado, las mujeres tienen conocimientos y habilidades únicas que pueden ayudar a que la respuesta al cambio climático sea más efectiva y sostenible." (PNUD 2012).

Global Gender and Environmental Outlook - UN Environment, 2016

Los enfoques de género y medio ambiente son esenciales para una gestión sustentable, equitativa y justa de los recursos naturales y los ecosistemas.

Los enfoques de negocio como de costumbre están demostrando ser desastroso para las personas y el planeta por igual. Para un futuro sustentable, equitativo y justo, es esencial adoptar enfoques de género y medio ambiente.

Si bien el nexo entre el género y el medio ambiente se reconoce cada vez más en los acuerdos internacionales y en los documentos de política nacional, la aplicación y el seguimiento deben trabajarse.

La igualdad de género no puede medirse únicamente por la presencia de mujeres y hombres. La presencia no significa necesariamente participación ni implica influencia: la naturaleza de la participación de las personas es lo que hace que su presencia sea significativa o no.

Una agenda transformadora reconoce la igualdad de género como una fuerza motriz de cambio social, llevando a más personas inteligentes a políticas ambientales..

4.1. Participación de mujeres en el mundo laboral relacionado con medio ambiente

En términos de inserción laboral en las instituciones del Estado, destaca la participación de mujeres en puestos públicos de relevancia ambiental en el Ministerio del Medio Ambiente (MMA). El Ministerio ha contado con cuatro Ministras y dos Ministros desde su creación.

Actualmente 45% de las jefaturas son lideradas por mujeres y más del 50% del personal que labora en el MMA son mujeres.

Sin embargo, en otras áreas de desempeño ligadas a medio ambiente y sobre todo en terreno, aún falta avanzar. Tal es el caso de la dotación del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE), compuesta mayoritariamente por hombres en un 77% y donde las mujeres representan sólo 23%. Apenas 9% de los guardaparques son mujeres (Corporación Nacional Forestal [Conaf], 2020) si bien se están tomando acciones para avanzar en equidad, lo cual se detalla más adelante en la sección Respuesta.

En el sector energía, la fuerza laboral femenina en 2019 solamente alcanza a 23%, las mujeres ganan 24% menos que los hombres y ocupan sólo el 18% del total de cargos gerenciales (Ministerio de Energía 2019). Esta medición, en todo caso, se enmarca en las iniciativas de ese ministerio para avanzar en equidad de género (sección Respuesta).

“El aumento de las tasas de participación de las mujeres en la innovación ambiental ayudaría a desarrollar el conocimiento local que se requiere para una transferencia de tecnología exitosa a través de las fronteras o en el mismo país, por ejemplo, de la ciencia y la academia a la industria y los sectores de servicios.”

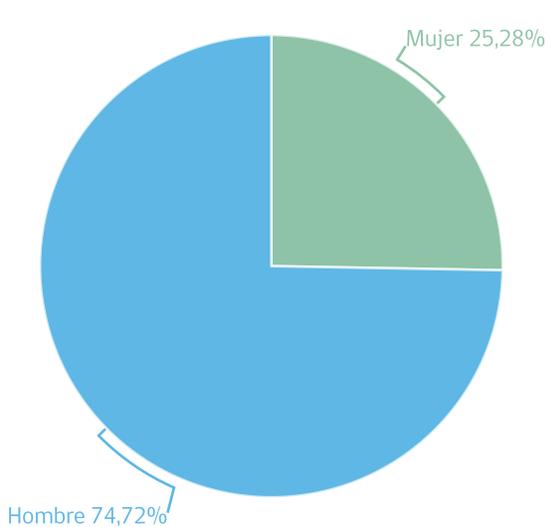
OCDE (2020), Gender and environmental statistics exploring available data and developing new evidence.





Algo similar pero más lento ha ocurrido en el mundo privado. Sólo en los últimos quince años se ha vuelto más común encontrar mujeres en cargos de toma de decisiones, puestos gerenciales y también en directorios de empresas. Pero aún son pocas las mujeres en puestos de poder en comparación con sus equivalentes masculinos (Ministerio de Economía 2017). Incluso en empresas con obligaciones ambientales (**Figuras 14.a y 14.b**) los cargos altos son mayoritariamente asignados a hombres.

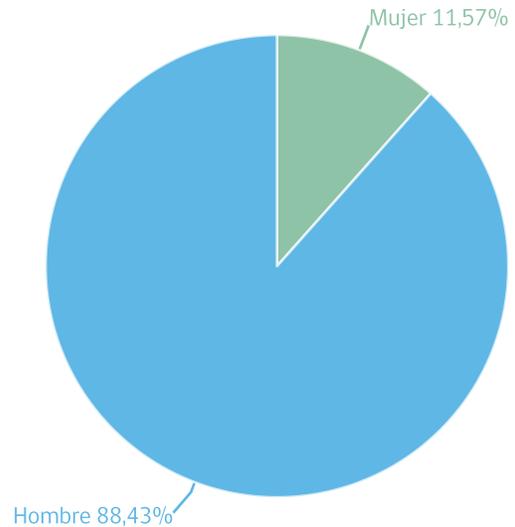
Figura 14.a. Personas encargadas de establecimientos con responsabilidades ambientales



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2019.

Figura 14.b. Representantes legales de establecimientos con responsabilidades ambientales



[Download data](#)

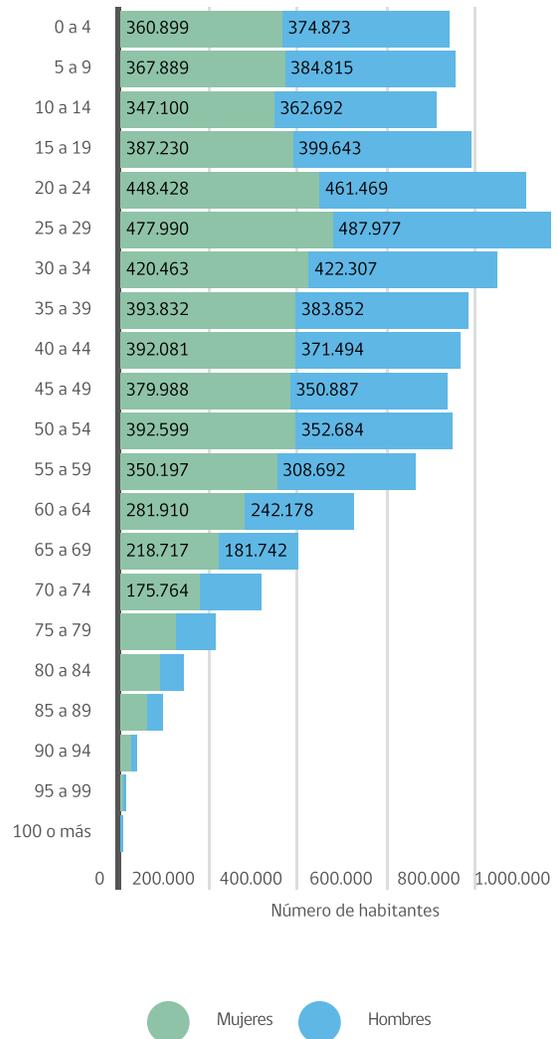
Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2019.

4.2. Impacto para la mujer en zonas con contaminación atmosférica

Las mujeres invierten entre tres y cuatro veces más tiempo en el cuidado de los hijos y el hogar que los hombres (ONU Mujeres, 2019). Por ello se ven afectadas en varias dimensiones ante episodios de exposición a la contaminación del aire, que no solo impactan en su propia salud, sino que también en la de niños y ancianos a su cargo, ambos considerados población de riesgo. En trabajos que pueden estar expuestos a contaminación ambiental o laboral –minería, pesca, construcción, por ejemplo–, al ser tradicionalmente ejercidos por hombres, los implementos y procedimientos para la protección personal no siempre están diseñados o adaptados a las necesidades de las mujeres (OCDE 2020b), generando mayores riesgos para la salud. La situación es más preocupante en el caso de trabajos informales de apoyo en rubros como pesca, caza y agricultura, realizados por muchas mujeres y que, sin embargo, se encuentran invisibilizados (MDS 2017) y por tanto sujeto aun a mayores riesgos de seguridad y exposición a contaminantes.

El 62% de los habitantes de Chile vive actualmente en una zona con un plan de descontaminación atmosférica. Más de 10 millones de personas en el país (51% mujeres y 49% hombres), están expuestas a una concentración promedio anual de material particulado (MP) superior a la norma (**Figura 15**).

Figura 15. Población por rangos de edad expuesta a contaminación del aire en zonas con planes de descontaminación.



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2019.

La contaminación del aire afecta la productividad, entre otros, del sector agrícola, pudiendo perjudicar no solo sus resultados económicos, sino que la disponibilidad general de alimentos y la calidad de los mismos (OCDE 2020b). Desde la perspectiva de género esto es relevante, por el papel que cumplen las mujeres en la alimentación, el cuidado y la subsistencia de la familia. Incluso en esta adversidad, hogares en zonas rurales contaminadas liderados por mujeres parecen tener un mejor desempeño en la subsistencia familiar que aquellos encabezados por hombres..

La situación se invierte en áreas urbanas contaminadas y en zonas donde hay poca actividad agraria y priman otros sectores productivos mayoritariamente masculinos. Es lo que ocurre en Tocopilla, donde destacan la pesca y la minería. (CAsEN 2017)..



4.3. Preocupación de la mujer por el medio ambiente.

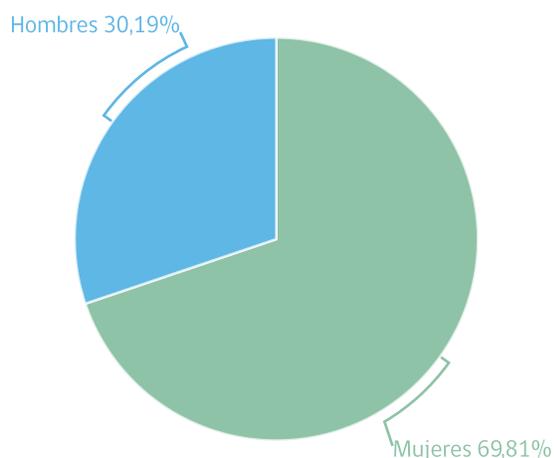
4.3.1. Recambio de calefactores: más mujeres

El programa de recambio de calefactores implementado por el Ministerio de Medio Ambiente tiene como objetivo reducir las emisiones de contaminantes generadas por la combustión de leña en los hogares. Los beneficiarios pueden acceder a un nuevo calefactor siempre y cuando hagan entrega de su antiguo calefactor y/o cocina, el cual debe estar instalado y en uso en la vivienda.

Existe una clara diferencia de género en el recambio de calefactores, siendo mucho mayor (70%) en hogares liderados por mujeres (**Figura 16**), lo cual se debe, probablemente, a su responsabilidad en el cuidado de la salud familiar y su entorno.



Figura 16. Recambio de calefactores en hogares de jefatura femenina y masculina, regiones de Maule y Los Ríos, 2016-2018



 [Download data](#)

Fuente Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2019.

4.3.2. Recicladores de base

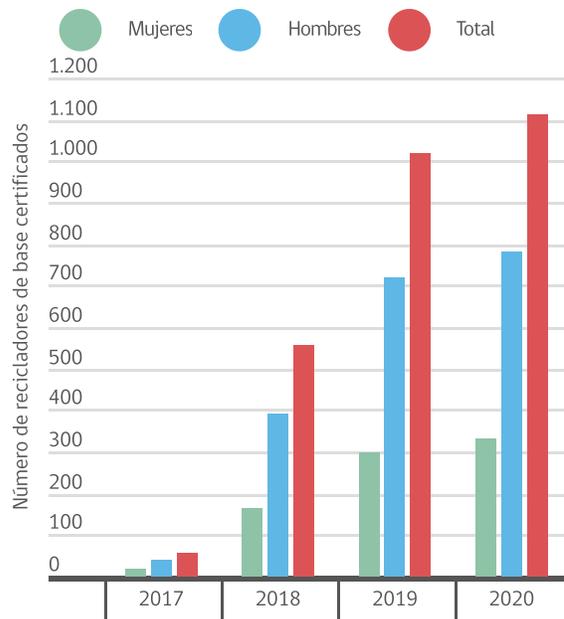
Los recicladores de base se dedican de forma independiente a la recolección, separación y comercialización de residuos para el reciclaje. Obtienen sus ingresos de la venta de materiales reciclables y reutilizables a empresas recuperadoras, intermediarios o centros de reciclaje. Para conseguir el material reciclable recorren las calles recogiendo los residuos reciclables, los cuales seleccionan, almacenan y transportan hacia su lugar de venta. Se desplazan largas distancias en sus rutas de trabajo, las que se encuentran asociadas principalmente a zonas atractivas desde el punto de vista de la generación (cantidad y calidad) de residuos reciclables, organizando trayectos y horarios de recolección (MMA).

Los recicladores de base están reconocidos por la ley 20.920 sobre responsabilidad extendida del productor y fomento al reciclaje, conocida como Ley REP. En su artículo 2, letra c) esta consagra el principio de inclusión de los recicladores de base, entendida como el conjunto de mecanismos e instrumentos de capacitación, financiación y formalización orientados a posibilitar su integración en la gestión de los residuos, incluidos los sistemas de gestión en el marco de la responsabilidad extendida del productor, abriendo oportunidades laborales formales en todas las etapas del proceso. Además, la normativa permite dar a los recicladores de base reconocimiento formal a través del sistema nacional de certificación de competencias laborales y establecer un registro de recicladores en el Registro de Emisiones y Transferencias de Contaminantes, RETC (Ley 20.920, 2016, artículos 32 y 37).

Estas condiciones y oportunidades que se consagran en la Ley REP (2016), no han significado necesariamente un mayor involucramiento de las mujeres en la actividad, desafío por el cual el ministerio del Medio Ambiente se encuentra trabajando con convicción de la necesaria equidad de género. (Figura 17).

De acuerdo con estudios del PNUMA (2019) las mujeres se han involucrado mayormente en la gestión de residuos, lo que ha dado lugar a soluciones creativas y eficientes (WRF 2019) y al mejoramiento ambiental.

Figura 17. Total de recicladores de base certificados según sexo, 2017 - 2020 acumulado



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2020.



4.3.3. Aprendizaje en materias ambientales

Consistente con su rol educador y la mayor conciencia ambiental que generalmente muestran las mujeres, ellas suelen tener más participación en cursos sobre medio ambiente, resultando en un impacto positivo y multiplicador en la educación de nuevas generaciones. Un ejemplo de ello es la significativa diferencia entre la participación de hombres y mujeres en los cursos de modalidad e-learning impartidos por el Ministerio del Medio Ambiente en 2019.

Tabla 1. Participación de hombres y mujeres en cursos del Ministerio del Medio Ambiente, 2019

CURSO	HOMBRES	MUJERES
Aplicación de SINCAE para establecimientos educacionales	34%	78%
Aprendiendo sobre Biodiversidad para la Ciudadanía	27%	73%
Aprendiendo sobre Cambio Climático para la Ciudadanía	24%	76%
Residuos y Educación Ambiental para la Ciudadanía	18%	82%

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2020.



4.3.4. Consultas a la OIRS del MMA

La Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) del Ministerio del Medio Ambiente promueve la información, la transparencia y la participación ciudadana, ejes de su gestión, buscando los mejores mecanismos y procedimientos para atender a la ciudadanía con calidad y oportunidad.

Las preguntas a la OIRS provienen tanto de hombres como de mujeres. En 2018 y 2019 consultó un porcentaje levemente superior de mujeres (4,7% y 3,9% más de consultas de mujeres, respectivamente). Sin embargo, los dos años previos la situación era inversa: consultaron alrededor de 6,5% más hombres. Aunque el número de mujeres consultantes aumenta significativamente entre 2017 y 2018 (24%), tanto ellas como ellos vuelven a disminuir el número de consultas en 2019. Aunque las preguntas hechas a la OIRS son variadas, en general manifiestan un interés de interactuar en forma concreta con el MMA (**Figura 18**).

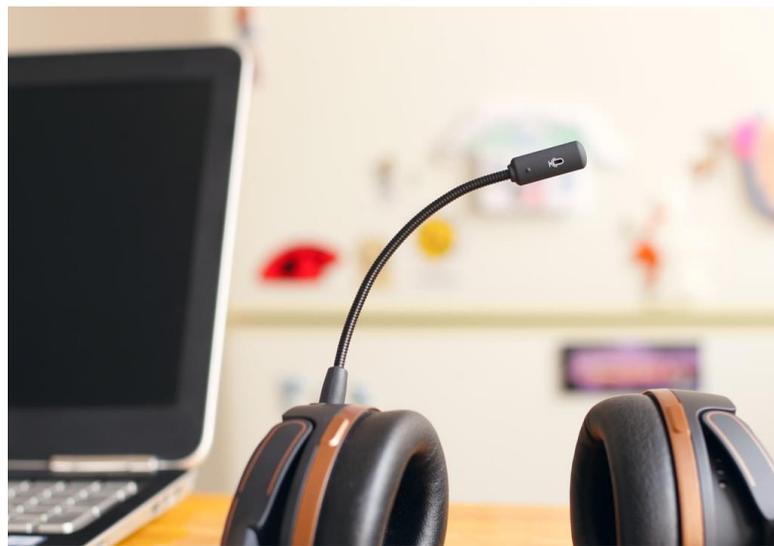
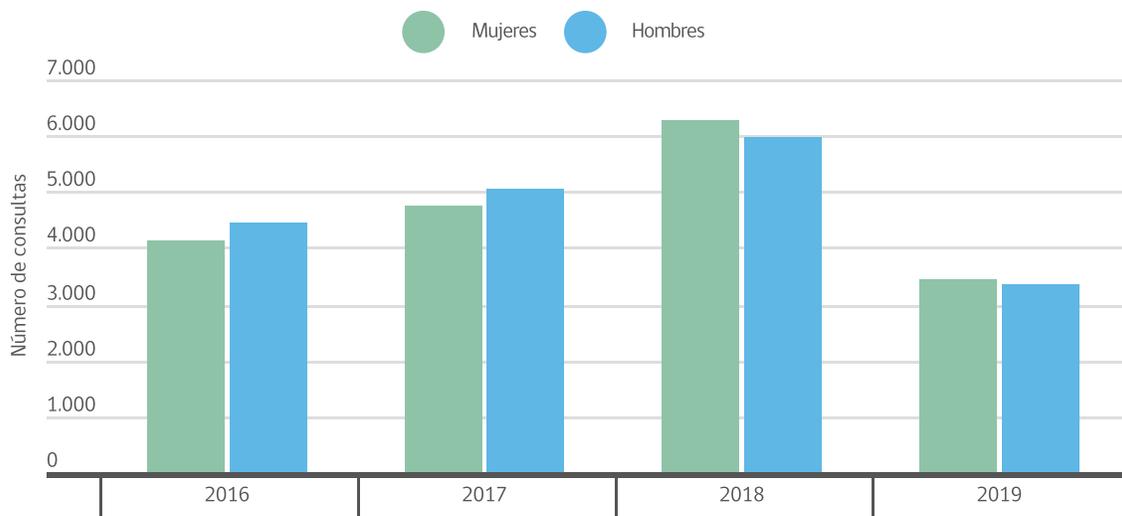


Figura 18. Consultas realizadas a la OIRS del MMA entre 2016-2019.



 [Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2020.

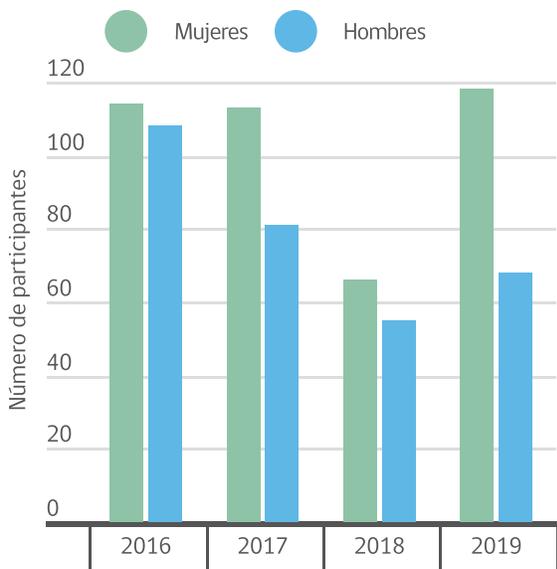
4.3.5. Fondo de Protección Ambiental

El Fondo de Protección Ambiental (FPA) es el primer y único fondo concursable de carácter nacional con que cuenta el Estado de Chile para apoyar iniciativas ambientales presentadas por la ciudadanía.

Según sus bases generales de participación, pueden postular personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que cumplan los requisitos específicos de cada concurso; esto incluye a organizaciones sociales e instituciones chilenas sin fines de lucro, como juntas de vecinos, clubes deportivos, centros de padres, agrupaciones culturales y ambientales, comunidades y asociaciones indígenas según ley 19.253, organismos no gubernamentales y asociaciones gremiales, entre otras. La mayoría de los representantes legales y coordinadores de los proyectos son mujeres (**Figura 19.a y 19.b**).



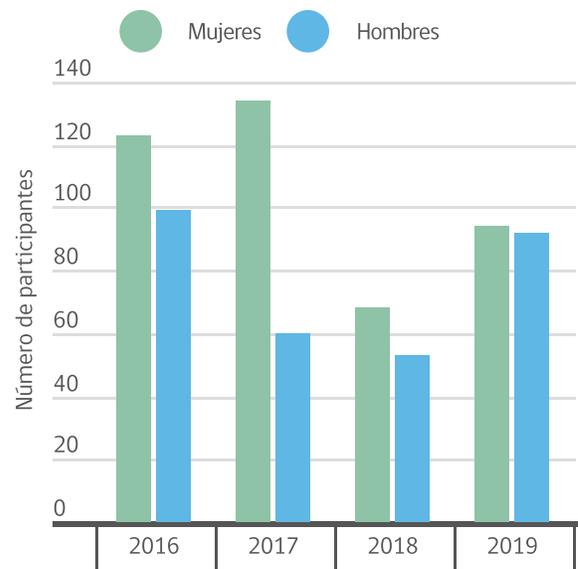
Figura 19.a. Participación de hombres y mujeres como representante legal en el FPA entre 2016-2019



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2020.

Figura 19.b. Participación de hombres y mujeres como coordinador de proyecto en el FPA entre 2016-2019



[Download data](#)

Fuente: Elaboración propia con datos de Ministerio del Medio Ambiente (MMA), 2020.



5. Cuánto hemos avanzado como país

Uno de los avances más importantes en materia de género fue la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2015 mediante la Ley N° 20.820. Su misión es formular políticas, planes y programas que beneficien a las mujeres y trabajar para eliminar cualquier tipo de discriminación de género, haciendo de Chile un país más equitativo. Su institución antecesora fue el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), organismo del Estado de Chile destinado a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, según la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.

7.1. Iniciativas y Normativas

Chile ha tenido una activa participación en iniciativas de igualdad de género y en el compromiso de los acuerdos tomados con organismos internacionales en esta materia.

A nivel nacional se han promulgado más de una quincena de Leyes (Anexo 1) destinadas a garantizar derechos y a mejorar las oportunidades y condiciones de las mujeres en Chile. Dichas leyes cubren diversos ámbitos, tales como salud, empleo, remuneraciones, discriminación, derechos reproductivos, maternidad y protección contra la violencia, entre otros.

Al mismo tiempo, distintas instituciones del Estado llevan a cabo Programas (**Anexo 2**) destinados a mejorar, promover e incentivar la participación femenina en sectores productivos (por ejemplo, la capacitación de mujeres campesinas y el desarrollo de competencias laborales); otros programas se orientan a la protección de la salud (vacunación, prevención del cáncer de mama y también formativos sobre sexualidad). Especial atención en el ámbito de género y medio ambiente, merecen los programas que promueven el emprendimiento femenino (el Capital Abeja y el Concurso Mujer Empresaria Turística).

Como se ha señalado en el presente Capítulo, se ha comprobado que en general las mujeres en el mundo, tienen una desarrollada conciencia medioambiental y un gran potencial para encontrar soluciones innovadoras y eficientes a problemas complejos relacionados con el medio ambiente. Por tanto, abrir espacios legales y generar las condiciones adecuadas para su desarrollo, significa también crear las oportunidades para que las mujeres puedan “desarrollar todo su potencial creativo” y así orientarlo a contribuir a mejorar sustentablemente la calidad de vida de las personas.



7.1.1 Avances Institucionales

A continuación, se detallan acciones y avances en equidad de género de organismos del Estado que trabajan en temas medioambientales o de relevante interés medioambiental, como son el propio Ministerio del Medio Ambiente, la Corporación Nacional Forestal y el Ministerio de Energía.

Ministerio del Medio Ambiente (MMA)

Su política interna ha estado orientada a equilibrar la participación de hombres y mujeres en su personal, con satisfactorios resultados, como se señaló anteriormente. Profundizando esa trayectoria, durante el primer semestre de 2020 se reactivó la Comisión de Género del MMA, con el propósito de incorporar el enfoque de género en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas medioambientales y climáticas. así como en la gestión de cada uno de los funcionarios. En específico, tiene como objetivos:

Dar cumplimiento a los compromisos del MMA en el Programa de trabajo del indicador de género del PMG (programa de mejoramiento de la gestión) y de los Compromisos ministeriales de género 2018 - 2022.

Actualizar el diagnóstico de género del MMA del año 2015.

Sensibilizar y capacitar a los funcionarios del Ministerio en la aplicación de los conceptos de género en las políticas medio ambientales.

Identificar los próximos pasos para la incorporación del enfoque de género en las políticas medioambientales.

Corporación Nacional Forestal (Conaf)

Tiene a su cargo entre otros, el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE), ha llevado a cabo recientemente una reunión histórica para avanzar de manera concreta en equidad de género, en particular en lo relativo a mujeres guardaparques, que hoy representan solo 9% de esa dotación. Los temas abordados se asocian tanto a la labor diaria de dicha función como al ámbito estratégico del SNASPE:

La situación de brechas y equidad de género

El fortalecimiento de la participación propuesta para la modificación de los estatutos del Consejo Nacional de Guardaparques para la integración de la equidad de género,

Contar con una agenda de mujeres guardaparques.

A partir de esta reunión se espera avanzar en mecanismos que aseguren la participación de las mujeres en el Consejo Nacional de Guardaparques y progresar en equidad de género en el SNASPE, en el amplio sentido del concepto (CONAF 2020).

Ministerio de Energía

Para visibilizar y aumentar la presencia de la mujer en el sector energía y abordar todas las acciones en ese ámbito, nació la iniciativa Energía +Mujer del Ministerio de Energía. En 2018 se realizaron a lo largo del país importantes encuentros de mujeres del sector para abrir espacios, generar redes, compartir experiencias y analizar potenciales soluciones. Ese mismo año se conformó la primera Mesa Público-Privada en la materia, que reúne a 26 asociaciones gremiales, agencias, organizaciones y empresas, junto a los ministerios de Energía, del Trabajo y Previsión Social, y de la Mujer y Equidad de Género.

En un estudio desarrollado conjuntamente con la industria, con el apoyo del programa Win-Win de ONU Mujeres, se logró obtener por primera vez un diagnóstico de las barreras, brechas y oportunidades de inserción femenina que permitirá orientar las distintas acciones sectoriales. Los resultados del estudio están contenidos en el Anuario Energía + Mujer (Ministerio de Energía, 2020a). El desafío es ahora dar curso a un Plan de Acción con objetivos y metas a 2022 (Ministerio de Energía, 2020b).

Mesa de género y cambio climático.

A inicios del 2020, el Ministerio del Medio Ambiente junto al ministerio de la Mujer y Equidad de Género, crearon la Mesa de Género y Cambio Climático, cuyo objetivo es avanzar en las brechas identificadas para incorporar el enfoque de género al interior de los instrumentos de políticas públicas de Cambio Climático.

La mesa está integrada por representantes de 25 sectores públicos vinculados al cambio climático y además cuenta con la participación de agencias internacionales expertos en materia de género y cambio climático: PNUD, ONU MUJERES, CEPAL, FAO, entre otras.

Durante el desarrollo de las sesiones entre enero y abril de 2020 de la Mesa de Género y Cambio Climático, se constató la necesidad de contar con herramientas de apoyo para orientar el trabajo de los servicios públicos frente al desafío de integrar el enfoque de género en su quehacer. Con miras a lo anterior, se elaboró una primera propuesta de lista de chequeo compuesta por 18 criterios a considerar para lograr la inclusión del enfoque de género en las etapas de diseño (o actualización), implementación y evaluación de cualquier tipo de instrumento de gestión de cambio climático.

Síntesis

Las claves para avanzar en la igual de género en el país están dadas por:

PRESIONES: Problemas en relaciones de poder

Las desigualdades en las relaciones de poder restringen:

- Las opciones y autonomía de las mujeres.
- Su acceso a recursos e ingresos.
- El control sobre su sexualidad.

RESPUESTA: Acceso y Equidad a

- Recursos Económicos: ingresos autónomos, rubros masculinizados (ej. minería, pesca).
- Medios de producción: tierras, equipos, herramientas, trabajo, créditos.
- Medios políticos: capacidad de liderazgo, información e involucramiento en la toma de decisiones, organizaciones sociales, cargos institucionales y dotación de personal.

RESPUESTA: Empoderamiento e Igualdad de Género

Para lograrlo se debe asegurar mecanismos para que las mujeres en Chile tengan acceso a:

- Mercados
- Herramientas tecnológicas
- Capacitación

Anexo 1

Leyes que promueven la equidad de género

- Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, publicada el 24 de julio de 2012.
- Ley 20.595, crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer, publicada el 17 de mayo de 2012.
- Ley 20.545, que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal, publicada el 17 de octubre de 2011.
- Ley 20.507, que tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, publicada el 8 de abril de 2011.
- Ley 20.480, que modifica el Código Penal y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 18 de diciembre de 2010.
- Ley 20.418, que fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad, publicada el 28 de enero de 2010.
- Ley 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres, publicada el 19 de junio de 2009.
- Ley 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador, publicada el 23 de noviembre de 2009.
- Ley 20.255, que estableció la reforma previsional y otorgó a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo, publicada el 17 de marzo de 2008.
- Ley 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna, publicada el 12 de febrero de 2007.
- Ley 20.066, sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 7 de octubre de 2005.
- Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005.
- Artículo 95 bis del Código del Trabajo que establece sala cuna para trabajadoras temporeras, modificado el 16 de enero de 2003.
- Ley 19.591, que modifica el código del trabajo en materia de protección a la maternidad, publicada el 9 de noviembre de 1998.

Anexo 2

Programas para la mujer e instituciones responsables de estos

PROGRAMAS PARA LA MUJER	INSTITUCIÓN RESPONSABLE
Programa Mujer y Participación Política	SERNAMEG
Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad	SERNAMEG
Bono al Trabajo de la Mujer	SENCE
Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	CONVENIO INDAP - PRODEMU
Subsidio de Maternidad para Mujeres con Contratos Temporales	COMPIN
Vacuna Contra el Virus del Papiloma Humano	MINSAL
Ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo	MINSAL
Programa de Desarrollo de Competencias Laborales	BOLSA NACIONAL DE EMPLEO
Programa Mujeres Jefas de Hogar	SERNAMEG
Capital Abeja Emprende	SERCOTEC
Centros de la Mujer	SERNAMEG
Bono por Hijo	IPS
Subsidio Maternal	COMPIN - Municipalidades
Asignación Maternal	IPS
Prevenir y Tratar el Cáncer de Mama	AUGE/GES
Concurso Mujer Empresaria Turística	SERNATUR
Postulación a un jardín infantil o sala cuna	INTEGRA
Programa 4 a 7, mujer trabaja tranquila	SERNAMEG

Referencias

- Bravo, R. (1998). Pobreza por razones de género. Precisando conceptos. En I. Arriagaday C. Torres (Eds.), Género y pobreza. Nuevas dimensiones. Santiago de Chile: ISIS Internacional.
- CASEN (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Ministerio de Desarrollo Social (2017). Obtenido http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php
- CEPAL (1998). Nieves Rico, María. "Género, Medio Ambiente y Sustentabilidad del Desarrollo". Serie Mujer y Desarrollo No. 25. CEPAL. Octubre 1998. Santiago de Chile. Obtenido de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5867/1/S9800082_es.pdf
- CONAF (2020). Noticia sobre: "Mujeres guardaparques plantean desafíos para avanzar en equidad de género en áreas silvestres". Disponible desde: www.conaf.cl/mujeres-guardaparques-plantean-desafios-para-avanzar-en-equidad-de-genero-en-areas-silvestres/
- INE (2019). Instituto Nacional de Estadísticas. Ocupación y desocupación. Obtenido de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- Leach, M. (2015). Gender Equality and Sustainable Development. Sussex, UK: Routledge. Obtenido de <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/13898>
- Ley 20.920. Establece marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y fomento al reciclaje. Ministerio del Medio Ambiente. Diario Oficial, 1 de junio de 2016. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1090894>
- Ministerio de Economía (2017). Boletín de Género. Disponible desde: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/12/Bolet%C3%ADn-g%C3%A9nero-ELE4.pdf>
- Ministerio de Energía (2019). Sobre: Equidad de Género en Energía en Energía. Más mujeres en Energía.
- Ministerio de Energía, 2020b. Sobre: Equidad de género en energía: Más mujeres en energía. Disponible desde: www.energia.gob.cl/iniciativas/equidad-de-genero-en-energia
- Ministerio de Energía. (2019). Anuario Energía +Mujer. Avances 2018 y Desafíos 2019. Obtenido de https://www.energia.gob.cl/sites/default/files/anuario_avances_2018_y_desafios_2019_-_energiamujer.pdf
- Ministerio de Energía. (2020). Anuario Energía +Mujer. Avances 2019 y Desafíos 2020. Obtenido de <https://www.energia.gob.cl/sites/default/files/anuariomujer2020.pdf>

- OCDE (2019a). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Measuring Distance to the SDG Targets. Disponible desde: www.oecd-ilibrary.org/sites/96691744-en/index.html?itemId=/content/component/96691744-en#wrapper
- OCDE (2019b) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities. Global Report: París: OECD. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>
- OCDE (2020). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020b). Mainstreaming Gender and Empowering for Environmental Sustainability. Session 3. Differentiated environmental impacts on women's and men's health and well-being. 2020 Global Forum on Environment. París: OCDE. Obtenido de www.oecd.org/env/GFE-Gender-Issues-Note-Session-3.pdf
- ONU (1995). Organización de Naciones Unidas. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing: ONU Mujeres. Obtenido de <https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- ONU (2020). Organización de Naciones Unidas. Flagship UN study shows accelerating climate change on land, sea and in the atmosphere. Obtenido de <https://news.un.org/en/story/2020/03/>
- ONU (2020a). Organización de Naciones Unidas. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. Obtenido de www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf
- ONU (2020b). Organización de Naciones Unidas. Igualdad de género. Obtenido de www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html
- ONU Mujer (Training Centre), Conceptos básicos de género; marco Internacional para la igualdad de género, y promoción de la igualdad de género el sistema de la ONU. <https://trainingcentre.unwomen.org/portal/producto/yo-se-de-genero-1-2-3-conceptos-basicos-de-genero-marco-internacional-para-la-igualdad-de-genero-y-promocion-de-la-igualdad-de-genero-en-el-sistema-de-la-onu/?lang=es>, revisado 26 de junio de 2019
- ONU (1992). Report on the United Nation Conference on Environment and Development. United Nations Conference on Environment and Development (UNCED). Vol. I, pág. 5. Río de Janeiro: ONU. Obtenido de https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.151_26_Vol.I_Declaration.pdf
- ONU. (2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>

- IPCC (2014) Panel Intergubernamental del Cambio Climático. Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Geneva, Switzerland: IPCC. Obtenido de https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/05/SYR_AR5_FINAL_full_wcover.pdf
- PNUD (2012). Overview of linkages between gender and climate change. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjo2deN-fvsAhVnIbkGHT_2ASUQFjABegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fundp%2Flibrary%2Fgender%2FGender%2520and%2520Environment%2FFPB1-AP-Overview-Gender-and-climate-change.pdf&usg=AOvVaw2GiTN8RRBegZhkgK8JZO4W
- PNUMA. (2019). Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente A new UNEP Report shows how waste management is closely linked to gender inequality: When waste works for women. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Obtenido de www.unenvironment.org/news-and-stories/story/when-waste-works-women
- PNUD (2019) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Human Development Report 2019. Inequalities in Human Development in the 21st Century. Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report. Chile. Obtenido de http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/CHL.pdf
- PNUMA (2018) Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Global Gender and Environment Outlook 2016. Obtenido de [https://www.unenvironment.org/resources/report/global-gender-and-environment-outlook-ggeo#:~:text=The%20Global%20Gender%20and%20Environment%20Outlook%20\(GGEO\)%20Critical%20issues%20was,SDGs%20and%202030%20Development%20agenda](https://www.unenvironment.org/resources/report/global-gender-and-environment-outlook-ggeo#:~:text=The%20Global%20Gender%20and%20Environment%20Outlook%20(GGEO)%20Critical%20issues%20was,SDGs%20and%202030%20Development%20agenda)
- PNUD (2011) Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Fast Facts: Gender and Environment. Nueva York: PNUD. Obtenido de <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=016364595556873131513:lg-p43v3tam&q=http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/fast-facts/english/FF-Gender-Environment.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiCvtLanozsAhW3LLkGHXvGBIMQFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw0yjG6C-URrNmPaun7YQ45>
- Rico, M. (1998). Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5867-genero-medio-ambiente-sustentabilidad-desarrollo>
- IUCN (2015). Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. Gender and Climate Change: Strengthening climate action by promoting gender equality. Gland: IUCN. Obtenido de https://www.iucn.org/downloads/gender_and_climate_change_issues_brief_cop21__04122015.pdf