



**Innovación para Apoyar la Transición Energética y
Acción Climática en Uruguay**

UR-L1199

ANEXO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Junio, 2024

ANEXO GÉNERO Y DIVERSIDAD

INNOVACIÓN PARA APOYAR LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ACCIÓN CLIMÁTICA EN URUGUAY. (UR-L1199)

La transición energética 2.0 en Uruguay presenta una oportunidad única para alinear la demanda de la industria de contar con una fuerza laboral con las calificaciones que necesita este proceso para ser exitosa, con el fomento de la diversidad y la equidad de género. A través de la implementación de estrategias informadas por experiencias internacionales y mejores prácticas, Uruguay puede asegurar una transición justa y equitativa hacia la energía 2.0

Diagnóstico de la situación (brechas y desafíos)

El sector energético, que incluirá cada vez más tecnología y digitalización, tendrá un déficit de profesionales. “La cantidad de mujeres que trabajan en TI en Latinoamérica es de un 23%. En ese contexto destaca Chile como el país de menos presencia femenina (18%) versus Argentina, el de mayor participación (45%).” (LATAM; 2023) ¹

Para que Uruguay continúe progresando en su transición energética justa, es imperativo contar con una fuerza laboral diversa y altamente capacitada, donde no existan brechas de género y tanto mujeres como hombres contribuyan por igual en áreas clave como inteligencia artificial, hidrógeno, ciencia y tecnología. Actualmente, existe disparidad de género en los campos de ingeniería y tecnología. De acuerdo a la CEPAL en los países de la región las mujeres graduadas en STEM no supera el 40% y según la UNESCO, en Uruguay el 63% de mujeres estudian ciencias naturales, matemáticas y estadísticas y solo el 18% tecnologías e informática. Esta situación es preocupante pues se estima que el 75% de los futuros trabajos requerirán formación STEM.

Según datos de la WEF, el liderazgo de las mujeres en el sector refleja que apenas 1 de cada 5 líderes en el sector es mujer y la brecha salarial existe pues los salarios son, 19 % menores para las mujeres que para los hombres A nivel internacional, casi la mitad de las mujeres del sector tiene puestos administrativos, mientras que solo un 28 % del total se desarrolla en puestos de trabajo que requieren de formación en ciencias, tecnologías, ingeniería o matemáticas.

¹ Mujeres en Tecnología LATAM, 2023) Estudio: Mujeres en Tecnología Latam 2023

De acuerdo al Banco Mundial en un estudio del 2020² en Uruguay del 100% de personas con discapacidad solo el 59.5% están dentro del mercado laboral, considerablemente inferior al 76% de aquellas personas que no reportan ninguna discapacidad. En este sentido el art. 1° de la Ley N.º 19.691 establece que los empleadores de la actividad privada, que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la ley (18 de noviembre de 2018), deben emplear a personas con discapacidad según lo previsto en el 2° de la Ley N° 18.651, que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo de acuerdo a una escala porcentual progresiva que tiene en cuenta el número de trabajadores permanentes de los mismos.

A partir del 18 de noviembre de 2021 empleadores deberán cumplir con un 4%³ de personal con discapacidad si cuentan con 50 empleados o más.

Por otro lado, el limitado acceso al crédito impacta negativamente en la capacidad de invertir en tecnologías verdes o en empresas dirigidas a implementar medidas de eficiencia energética siendo las más afectadas las mujeres, de las cuales solo el 75,7% poseen una cuenta bancaria. De acuerdo a las Naciones Unidas, existe un desigual acceso a beneficios y servicios socioeconómicos: las mujeres, en muchos lugares, no tienen el mismo acceso a oportunidades de generación de ingresos, crédito y tecnología que los hombres. Además, “las mujeres a menudo enfrentan más obstáculos que los hombres para acceder a financiamiento, capacitación e información. La ampliación de los beneficios socioeconómicos de las mujeres puede contribuir significativamente a mejorar el medio ambiente mundial en áreas como la gestión de recursos naturales, la reducción de la degradación de la tierra, la energía renovable, la pesca sostenible, etc”. (Ministerio del ambiente: 2023)⁴.

La participación laboral femenina también muestra una brecha significativa dependiendo del lugar de residencia, representando solo 21,92% de la fuerza laboral en empresas de servicios de electricidad, agua y gas.

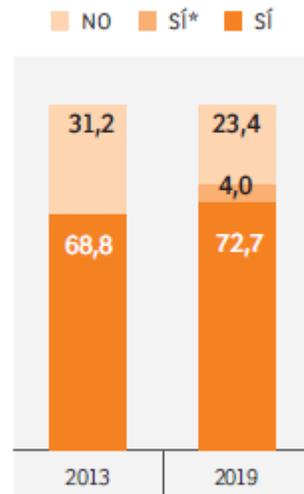
En cuanto a la temática de violencia de género, según los últimos datos de la CEPAL, Uruguay tuvo en 2022 una de las tasas más altas de femicidios de la región: 1,6 cada 100.000 habitantes.

² “Inclusión social en Uruguay“,

³ Este porcentaje es similar a otros países, por ejemplo, Ecuador.

⁴ Fuente: <https://www.gub.uy/ministerio-ambiente/sites/ministerioambiente/files/documentos/publicaciones/Orientaciones%20para%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20g%C3%A9nero%20del%20INGEI.pdf>

Gráfico 1. Evolución 2013–2019 del porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia basada en género en algún ámbito a lo largo de toda la vida.

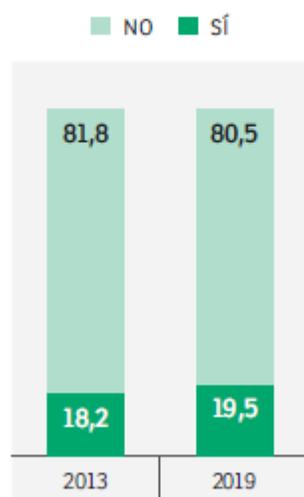


*Corresponde a preguntas nuevas que se aplicaron en 2019 y que no habían sido preguntadas en 2013

Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES en base a SENPVBBG, 2019, INE

En cuanto a la violencia basada en género dentro de la pareja o generados por la expareja, los datos de Uruguay señalan que en mujeres de 15 años o más que vivió estas situaciones es de 47% a lo largo de toda la vida y es de 19,5% en los últimos 12 meses.

Gráfico 107. Evolución 2013- 2019 del porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia por parte de su pareja o expareja en los últimos 12 meses. Total país, 2019



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES en base a SENPVBBG, 2019, INE

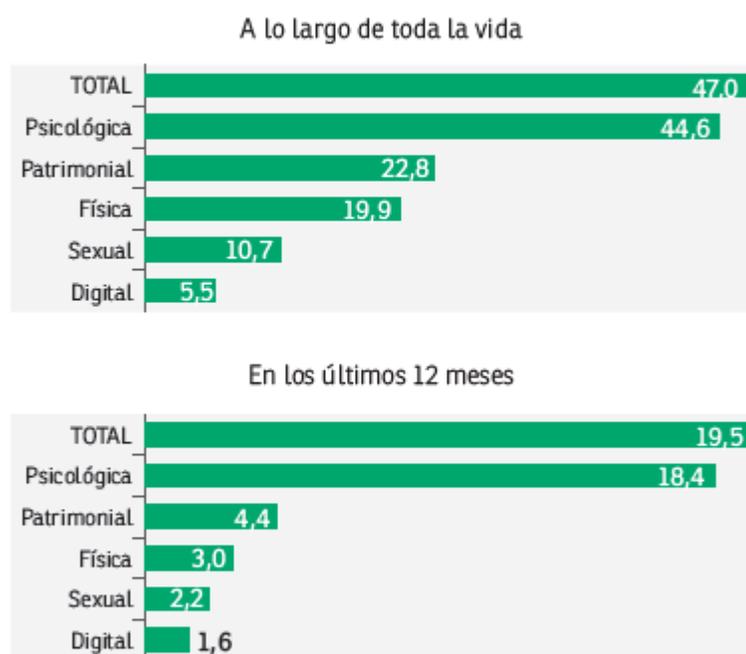
Gráfico 106. Evolución 2013-2019 del porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia por parte de su pareja o expareja a lo largo de la vida. Total país, 2013 y 2019



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES en base a SENPVBBG, 2019, INE

El tipo de violencia más frecuente es la de tipo psicológica, tanto a lo largo de la vida como la registrada en casos de los últimos 12 meses. Es alarmante también verificar que aparece también el tipo de violencia digital, lo cual es un nuevo desafío a enfrentar en los países dada la evolución de las redes sociales.

Gráfico 108. Porcentaje de mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en la pareja o expareja en los últimos 12 meses y a lo largo de toda la vida, según tipo de violencia. Total país, 2019



*Las mujeres pueden haber vivido más de un tipo de violencia simultáneamente por lo que los porcentajes pueden sumar más de 100"

Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES en base a SENPVBBG, 2019, INE

Asimismo, la prevalencia de acoso y violencia basada en género en el ambiente laboral, 8.5% en los últimos 12 meses de acuerdo al INE, así como los estigmas enfrentados por la población LGTBI+ y de personas con discapacidad son barreras adicionales que restringen el acceso equitativo a oportunidades en estos sectores

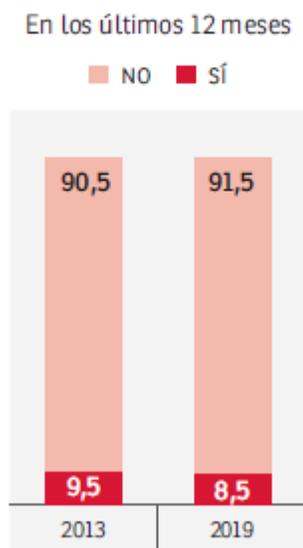
emergentes. La última encuesta disponible de Violencia basada en género recoge que del total de las mujeres de 15 años o más que vivieron estas situaciones en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, un 59,2% declara que la violencia fue ejercida por un jefe o directivo. Además, el 84,9% identifican a un varón como el principal agresor.⁵ Comparando con otros países del continente se puede ver que en el caso de Bolivia, Colombia y Perú una encuesta revela que tres de cada diez hombres y cuatro de cada diez mujeres ha sufrido alguna situación de acoso sexual laboral en los últimos 24 meses. Si bien los datos en este caso hacen referencia a los últimos 24 meses y no los 12 como en el caso de Uruguay, el dato es también alarmante, sobre todo si consideramos que solo el 10% de las mujeres denuncian el acto prefiriendo buscar formas distintas para alejarse del agresor.⁶

⁵ <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/Segunda%20encuesta%C2%A0nacional.pdf>

⁶ <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/elsa-espacios-laborales-sin-acoso/>

En el marco del ELSA, Espacios Laborales Sin Acoso, herramienta digital desarrollada por GenderLab con el apoyo y financiamiento del BID. ELSA permite a las organizaciones implementar una cultura de prevención frente al acoso sexual laboral basada en evidencia. Primeros logros: la visibilización de la problemática del acoso en el espacio laboral.

Gráfico 38. Evolución 2013 – 2019 del porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses. Total país 2013 y 2019.



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES en base a SENPVBGG, 2019, INE

En cuanto a la situación de Personas con discapacidad (PcD): De acuerdo al Banco Mundial en Uruguay del 100% de personas con discapacidad solo el 59.5% están dentro del mercado laboral. En este sentido, el art. 1° de la Ley N.º 19.691 establece que los empleadores de la actividad privada, que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la ley (18 de noviembre de 2018), deben emplear a personas con discapacidad según lo previsto en el 2° de la Ley N° 18.651, que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo de acuerdo a una escala porcentual progresiva que tiene en cuenta el número de trabajadores permanentes de los mismos. A partir del 18 de noviembre de 2021 empleadores deberán cumplir con un 4% de personal con discapacidad según esta normativa. En el caso del Ministerio del año 2019 al 2022, solo en el 2019 según el número de vacantes por año se debía haber incorporado una persona, siendo 0 al momento. La participación de PcD en el empleo también enfrenta la realidad del acoso laboral, según estadísticas nacionales para el 2019, el 12,0% de mujeres con discapacidad sufrieron de este problema alguna vez en su vida laboral. Como se puede ver, la violencia de género es un problema que afecta a esta población, siendo las mujeres con discapacidad objeto de una doble discriminación. En muchos países no existen datos

desagregados de PcD por sexo, pero investigaciones realizadas a nivel internacional demuestran que las mujeres y las niñas con discapacidad intelectual corren un riesgo alto en términos de violencia, incluida la violencia sexual. Según un informe del Parlamento Europeo menciona que casi el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de mujeres de sufrir violencia sexual.

En cuanto a las personas de la población LGBTI+, de acuerdo al Plan Nacional de Diversidad Sexual elaborado en 2018 por el gobierno de Uruguay existe desigualdad de derechos y oportunidades de las personas homosexuales, bisexuales y trans, situaciones de violencia basadas en orientación sexual e identidad y expresión de género y características sexuales. Las situaciones de discriminación y homolesbotransfobia se dan a nivel social e institucional y han generado barreras de acceso a la salud, la educación, el empleo, la justicia, el uso del espacio público. . De acuerdo a una encuesta nacional realizada en 2013 sobre estigma y discriminación, se registró que, de una muestra de 1210 personas mayores de 16 años, el 45% de hombres gay y trans perciben en la sociedad un trato diferente e injusto, al igual que el 30% de mujeres lesbianas. El primer censo de personas trans llegó a 933 personas, 87% mujeres trans y 13% varones trans de los 19 departamentos del país y revela una fuerte brecha en cuanto a la educación ya que 60% de las personas trans no tiene el ciclo básico completo; el 75% abandonó los estudios formales y el 55% dejó el sistema antes de los 18 años y en cuanto al empleo revela que existe precariedad laboral de las personas trans, pues el 65% dice estar ocupada, pero únicamente el 23% tiene seguridad social. (Ministerio de desarrollo social: 2018).

El 67% declaró haber realizado trabajo sexual en algún momento de su vida como fuente de obtención de ingresos y estrategia de sobrevivencia... incrementándose así su vulnerabilidad social y la exposición a situaciones de violencia. (Ministerio de desarrollo social: 2018)

Superar estas barreras y promover una inclusión efectiva de todas estas poblaciones es esencial para cubrir la demanda de talento en la transición energética.

Avances del Ministerio de Industria, Minería y Energía⁷ en cuanto a género y diversidad

⁷ El Ministerio de Industria, Energía y Minería es responsable de diseñar e instrumentar las políticas del Gobierno referidas a los sectores industrial, energético, minero, de las telecomunicaciones, servicios de comunicación audiovisual y postal, la propiedad industrial y de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Esta cartera de estado lleva adelante políticas de género enmarcadas dentro de la normativa nacional y convenios internacionales, a su vez forma parte del Consejo Nacional de Género (CNG), un espacio de coordinación integrado por 27 organizaciones del Estado y la sociedad civil organizada y al interno la Unidad también coordina la Comisión de Género del MIEM conformada por técnicos y técnicas pertenecientes a todas las Unidades Ejecutoras de la cartera.

El MIEM también integra el Consejo Nacional de Diversidad Sexual (CNDS); el Consejo Consultivo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (CNERA); y el Grupo de trabajo Sistema de Monitoreo de Recomendaciones (Simore), administrado por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores de Uruguay (MRREE). De ahí que todas sus políticas se vayan alineando con las necesidades de las mujeres, pero también de las poblaciones diversas.

La UEG del MIEM fue creada según lo establecido por la Ley N° 19.846 y está conformada por una funcionaria responsable y tres funcionarios/as, trabaja mediante planificación, evaluación y mejora continua. La UEG “crea, fomenta, ejecuta y da seguimiento a políticas públicas y acciones que garantizan la igualdad de género a nivel transversal en las diferentes Unidades Ejecutoras del MIEM”. (Memoria 2023).

Su misión es coordinar información con las empresas públicas y generar informes en materia de género y derechos humanos, dirigidos a diferentes Convenciones Internacionales. Promover lo establecido por la normativa vigente, en referencia a la igualdad de derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones hacia el funcionariado y a los sectores industrial, energético, minero, de las telecomunicaciones, servicios de comunicación audiovisual y postal, de la propiedad industrial y de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Con respecto a su visión, esta consiste en generar conciencia de las inequidades y brechas de género en nuestro accionar y liderar el cambio de paradigmas a través de acciones concretas, a saber:

A- Asesorar al MIEM para transversalizar la perspectiva de género en la planificación, en la gestión humana, en el cumplimiento de sus funciones y en el presupuesto.

B- Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento en el organismo de la Política Pública Nacional de Igualdad de Género, así como de las políticas y planes intrainstitucionales para la igualdad de género.

C- Participar en las redes interinstitucionales a nivel nacional e internacional.

D- Elaborar informes que generen insumos para las instancias de rendición de cuentas sobre la implementación de las políticas de igualdad de género que desarrolla el MIEM.

E- Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad de género en las áreas de actividad del organismo.

F- Proponer y coordinar capacitaciones en la temática para sus recursos humanos.

G- Dar visibilidad a la política de igualdad y desarrollar estrategias de comunicación a esos efectos.

H- Actuar como punto focal frente a Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), en lo relativo a informes sobre Convenciones Internacionales relacionadas a sus cometidos, así como otras informaciones requeridas.

I- Representar al ministerio ante los actuales Consejos de Equidad Racial y Afrodescendencia, Consejo Nacional de Género y Consejo de Diversidad Sexual u otros que pudiere crearse con estos enfoques.

Los cometidos específicos de la Comisión de Género son:

- Promover el diseño y desarrollo de instrumentos y acciones que propendan a la
- transversalización con enfoque de género.
- Realizar informes diagnósticos, de avance o ejecución de proyectos y programas.
- Participar de grupos de trabajo interinstitucionales en los que el MIEM deba intervenir.
- Participar de instancias de capacitación tanto internas como externas vinculadas a la mejora continua de las capacidades de los recursos humanos.
- Dar seguimiento a los lineamientos provenientes de los diferentes Consejos, así como de los órganos como cometido general la transversalización de la visión de género a nivel institucional.

En 2023 a la UEG le fue asignado un presupuesto inicial de \$ 2.000.000, el que finalmente se aumentó a \$ 2.500.000, destinados en su totalidad a los fondos no reembolsables que otorgó la Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M_2023. Esta importante acción afirmativa del programa Mujeres empresaria 8M se ha ampliado en este 2024 para incluir emprendimientos y propuestas dirigidas a la Eficiencia energética.

Como parte de estos avances en género el MIEM también se encuentra certificado en el primer nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), dentro del cual funcionan dos Comisiones: una referida a Violencia Doméstica y otra a Discriminaciones. Por lo que se aplica un protocolo para prevenir las conductas de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral, así como las de múltiples

discriminaciones, y actuar sobre aquellas. En lo que va del año se ha trabajado en generar un nuevo protocolo en base a la experiencia de aplicación del mismo en el cual se ha ampliado con mayor precisión a la población LGBTI+ y personas con discapacidad. El protocolo está en aprobación en este mes de julio 2024 y será ratificado por medio de una resolución ministerial.

En el siguiente cuadro se refleja la composición del personal del MIEM:

Composición del funcionariado del MIEM a Diciembre de 2023

Categoría	Cantidad de personal Femenino	Cantidad de personal Masculino	TOTAL
Presupuestados civiles	240	131	371
Empleo juvenil	11	7	18
Total	251	155	414

Fuente: Tomado de la Memoria anual UEG, MIEM, 2023.

La UEG ha impulsado varias acciones afirmativas

El trabajo del MIEM en género se centra fuertemente en el fortalecimiento y desarrollo de la autonomía económica de las mujeres y la visibilización de su aporte en la actividad productiva nacional como se ve a continuación:

Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M

Dirigida a **empresarias y cooperativistas mujeres y mujeres trans**, que desarrollen actividades productivas o de servicios vinculados a lo productivo, enmarcadas en las políticas públicas de interés ministerial, en sus micro, pequeñas y medianas empresas o cooperativas. Deben presentar proyectos que generen innovación en productos, servicios, procesos, comercialización y/o el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de gestión de la empresa. Se valora positivamente la creación de empleo genuino y en particular de empleo de calidad dirigido a mujeres. En la edición 2023 se postularon 51 proyectos de nueve departamentos del país: Artigas, Canelones, Florida, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Río Negro, San José y Treinta y Tres. Se otorgaron fondos del MIEM por \$ 2.500.000 a mujeres empresarias, lo que benefició a 14 empresarias. Los fondos deben ser destinados a: infraestructura, equipamiento, herramientas, maquinaria de producción y envasado; tecnología para mejora e innovación de los procesos productivos y de almacenamiento; asistencia técnica en materia de e-commerce, diseño, comunicación y marketing. El tema de la Eficiencia energética es clave para los temas de selección.

El tribunal evaluador de la convocatoria está integrado por el MIEM, a través de la UEG y de la Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas (Dinapyme), y por Mides, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Desde la UEG se realiza tanto el seguimiento como el acompañamiento de las empresarias que obtuvieron fondos, proceso que se extiende durante los 10 meses posteriores al Convenio. Este programa ya cuenta con 4 ediciones: 2020, 2021, 2022 y 2023⁸. Entre las temáticas empresariales apoyadas han sido: industria alimenticia en los sub rubros industrial, saludable, natural y artesanal; bebidas alcohólicas, muebles y decoración, vestimenta y artículos de vidrio reciclado.

Otras acciones impulsadas relacionadas con la generación de empleo y la corresponsabilidad familiar han sido vinculadas con aspectos de comunicación y difusión aprovechando la coordinación interinstitucional con otros sectores como Dirección Nacional de Telecomunicaciones y Servicios de Comunicación Audiovisual (Dinatel), el Área de Desarrollo Territorial de Dinapyme, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Inmujeres-Mides y la Universidad de la República (Udelar).

Políticas y planes para la igualdad de género

Se destacan seguidamente los diferentes planes y programas impulsados:

La Dirección Nacional de Industrias (DNI) instrumenta y ejecuta 5 programas dirigidos al sector industrial, con el fin de estimular y apoyar a empresas a mejorar su competitividad y productividad, fomentando la diversificación y tecnificación de la estructura productiva nacional e inserción en las cadenas de valor.

Dichos programas están enfocados en los sectores intensivos en el conocimiento e innovación y/o estimular la introducción o profundización de nuevas tecnologías en los procesos tradicionales. En estos sectores estratégicos la inclusión de la mujer se considera prioritaria:

- Fondo Industrial
- Fondo de apoyo al Sector Biotecnológico
- Fondo de Electrónica y Robótica
- Fondo Naranja o del sector de las industrias creativas
- Fondo de Vinculación Tecnológica

⁸ <https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/comunicacion/noticias/miem-premio-33-empresarias-uruguayas-parte-su-trabajo-para-apoyar-su>. Links:
<https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/miem-abrio-llamado-para-empresariasmujeres-fondos-hasta-350000-pesos>
<https://www.youtube.com/watch?v=HUDZtqTnu2Q>.

Observatorio de Industria, Energía y Tecnología⁹. El observatorio funciona desde 2018 y ofrece las principales variables macroeconómicas, sectoriales, sociales relativas a Uruguay.

Programas de eficiencia energética dirigidos a colectivos vulnerables

En la Dirección Nacional de Energía (DNE) se ejecutaron programas dirigidos a colectivos con foco en infancia, adultos mayores, población rural, personas en situación de discapacidad, entre otros. Por ejemplo, en 2023 se entregaron 346 equipos eficientes en Hogares de Ancianos en el Registro Nacional de Instituciones del Banco de Previsión Social (BPS). Esto permite mejorar el confort de los establecimientos y a su vez reducir su consumo eléctrico. convenio con nueve hogares para personas en situación de discapacidad, inscriptos en el Registro de BPS, y a beneficiarios y familiares del Centro de Referencia Nacional en Defectos Congénitos y Enfermedades Raras (Crenadecer), así como del Laboratorio de Pesquisa Neonatal, para mejorar las instalaciones (comedor/cocina) a través de equipamiento eficiente.

Programa Fondo de Innovación en Energías Renovables (REIF)

En el Programa REIF - Joint Programme del SDG Financing de Naciones Unidas, se aplicaron criterios de indicadores para medir el impacto en términos de igualdad de género de las empresas. Uruguay fue seleccionado entre más de 100 países del mundo para implementar este proyecto, siendo elegido por el Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El proyecto **apoya la segunda transición energética del país**, vía la descarbonización de los sectores de transporte e industria y **con enfoque de género**.

Certificados de Eficiencia Energética Se continuó la transversalización de género en los Certificados de Eficiencia Energética, incluyendo en las convocatorias la integración de los **ponderadores de género**. Estos **puntúan la participación de personas del género femenino en cargos de dirección y gerencia, acceso a la organización, capacitación en género o violencia basado en género**, entre otros. Todo esto permite fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. En 2023 se recibieron 200 postulaciones de las que se aprobaron 191, entre las medidas estandarizadas y no estandarizadas. Del total de postulaciones, se evaluaron 27 propuestas que incluyeron documentación aplicable a la ponderación de género.

Entre los documentos preparados por entidades del sector en el que participa la UEG y el MIEM se destacan también aspectos de cambio climático como el del Ministerio de Ambiente, en conjunto con grupos de trabajo interinstitucionales. Enlace al documento: <https://www.gub.uy/ministerio->

⁹ Acceda al sitio del Observatorio Industrial en: <https://observatorio.miem.gub.uy/obs/>

ambiente/sites/ministerioambiente/files/documentos/publicaciones/Orientaciones%20para%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20g%C3%A9nero%20del%20INGEI.pdf

Acciones en el POD para mejorar la situación de las brechas

La operación es consistente con la Estrategia Institucional del Grupo BID: Transformación para una Mayor Escala e Impacto (CA-631) y en cuanto a género y diversidad se alinea con los objetivos de: (i) reducir la pobreza y la desigualdad; financiamiento para la Acción Climática considerando aún acciones de igualdad de género. La TC por su parte también se alinea con las siguientes áreas de enfoque operativo: (i) biodiversidad, capital natural y acción por el clima mediante la promoción de energías renovables y la descarbonización; (ii) igualdad de género e inclusión de grupos diversos de la población al fomentar la participación equitativa en el sector energético de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTI+.

En esta operación existen dos actores principales para lograr los avances de género y diversidad que han colocado compromisos de política de manera clara. Esto es el MIEM y la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII). El MIEM rector de la política de energía de Uruguay y la ANII que promueve la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos a la realidad productiva y social del país en línea con el Plan Estratégico Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y su objetivo de contribuir con la sostenibilidad ambiental de los sistemas productivos.

Para revertir la situación de desigualdad de género y diversidad, superar barreras y la discriminación social enfrentados por estas poblaciones, el MIEM viene trabajando desde el 2005 desde su Unidad Especializada de Género (UEG). El Ministerio ha identificado a las mujeres, la población LGBTI, las personas con discapacidad como parte de su política de equidad y diversidad en contra de las multidiscriminaciones, que pretende no excluir a ningún grupo de las acciones del Ministerio.¹⁰

Los compromisos del MIEM incluyen acciones de género, enfocadas en: (i) Destinar fondos públicos para empresas lideradas por mujeres y poblaciones diversas dirigidos a la implementación de medidas de eficiencia energética (programa mujeres empresarias 8M) y (ii) la actualización del Protocolo de actuación en situaciones de acoso moral y/o sexual laboral y de múltiples discriminaciones para el MIEM, con su respectivo Reglamento, ampliando los aspectos de diversidad. (PcD, población LGBTI+).

Y por su parte con ANII en el componente del proyecto relacionado con innovación, desarrollo de capacidades y financiamiento para la Acción climática ha colocado dos acciones de políticas (vii) la aprobación de nuevas bases de becas de posgrado de

¹⁰ MIEM, Memoria anual 2023, Unidad especializada en género, Montevideo. Documento de rendición de cuentas proporcionado por la Unidad al equipo de proyecto.

ANII para financiar estudios para el fortalecimiento de capacidades en ciencias asociadas a la variabilidad climática y al CC, priorizando a mujeres postulantes en áreas STEM con las mayores brechas de género; y (viii) la formalización del grupo de trabajo de género de ANII mediante la designación de los miembros de cada área de la institución, cuyo objetivo es convertirse en un espacio de diseño, monitoreo y evaluación de las líneas estratégicas de género de la ANII.

En lo relacionado al proceso de becas de ANII, se han establecido las bases del concurso de posgrados nacionales y para el exterior. En dichas bases se explicitan las áreas de estudio y se priorizará la financiación de becas a mujeres que postulen a las áreas de conocimiento Ingenierías y Tecnologías y en Ciencias Naturales y Exactas, en las subáreas Matemáticas, Ciencias Físicas y Ciencias de la Computación e Información. Esta priorización significa que siempre que la postulación sea financiable (calidad mínima aceptable) estas mujeres se financian.

Como parte de la evidencia de los compromisos de política generados en este proyecto en cuanto a Género y Diversidad a continuación colocamos las bases de concurso recientemente lanzadas para las mujeres empresarias:

Estimadas Empresarias:

Compartimos con ustedes un nuevo lanzamiento de la **Convocatoria a Mujeres Empresarias 8M**, edición 2024.

Podrán postular **empresarias o cooperativistas mujeres y mujeres trans**, mayores de 18 años, que tengan emprendimientos productivos o de servicios vinculados a lo productivo.

En esta edición el MIEM brindará hasta **\$ 450.000** (cuatrocientos cincuenta mil pesos uruguayos) no reembolsables por proyecto.

Estos deben promover:

- ✓ innovación
- ✓ competitividad
- ✓ mejora de procesos productivos o comercialización
- ✓ fortalecimiento de las capacidades o habilidades de gestión
- ✓ empleo genuino de calidad, sobre todo dirigido a mujeres.
- ✓ sustentabilidad, economía verde y/o circular

✓ mejoras en eficiencia energética

No están incluidos emprendimientos que brinden servicios profesionales, vinculados al comercio, turismo y servicios en general, ni la producción primaria por ejemplo cría de animales, agricultura, etc.

Vía de postulación:

✓ La documentación exigida en las bases debe ser enviada o entregada en la *oficina de la Unidad Especializada en Género ubicada en: Rincón 719, primer piso, Montevideo, de lunes a viernes, en el horario de 10.00 a 15.00 (el plazo vence el 15 de agosto a las 15.00).*

Plazos y consultas:

✓ El plazo de postulación **vence indefectiblemente el jueves 15 de agosto a las 15.00 horas.**

✓ Se recibirán consultas **hasta 3 días** hábiles anteriores a la fecha de presentación del proyecto **exclusivamente a través del correo: genero@miem.gub.uy**

Consulte las [bases de la Convocatoria a Mujeres empresarias 8M 2024](#) y los [Aportes para la presentación de proyectos](#)

Descargue y complete el [Formulario de postulación a la Convocatoria 8M 2024.](#)

Si está interesada en participar del taller informativo sobre la postulación a la convocatoria, responda con el asunto “Deseo participar del taller informativo” a: genero@miem.gub.uy