

# EL IMPACTO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA DE ENERGÍA +MUJER

**C**omo una iniciativa catalizadora y de impacto se ha posicionado Energía +Mujer, un plan público-privado voluntario que moviliza a toda la industria y a su cadena de suministro para promover la presencia femenina en el sector de cara al 2030, ya que actualmente solo representan el 23% de la fuerza laboral sectorial, y de ellas, el 57% tiene solo labores administrativas.

**Más de 100 organizaciones se han adherido a la iniciativa que promueve la inclusión de mujeres en el sector, donde ellas solo representan el 23% de la fuerza de trabajo. Visibilizar referentes y especialmente aunar esfuerzos públicos y privados son sus principales aportes.**

POR FRANCISCA ORELLANA

Mesas de trabajo regionales, programas y capacitaciones en liderazgo, actividades de visibilidad de la mujer, estudio de brechas de género, lanzamientos

de becas y espacios de formación para mujeres son algunos de los avances que ha ejecutado el programa que partió en 2019, en el que participan diversas

instituciones públicas, privadas y la academia, todas con el fin común de sumar más presencia femenina al sector.

"El programa ha tenido un crecimiento exponencial. El solo hecho de haber superado las 100 organizaciones que adhieren con un compromiso y convicción de potenciar el rol de la mujer en el sector energético, ya es un logro concreto", destaca la directora de Women in Energy de World Energy Council Chile (WEC Chile), Soledad Herrero.

Hay expectativa en el sector, añade, porque próximamente se sabrá si estas acciones han tenido impacto: "La cifra del 23% de participación de mujeres en la industria está próxima a actualizarse

→ CONTINÚA PÁG. 12

→ VIENE DE PÁG. 13

en diciembre de este año. El esfuerzo que está realizando el Ministerio de Energía es crucial, ya que estos datos permitirán un manejo de información real a la hora de tomar decisiones en estas materias”.

“El paso más importante es lograr una tasa significativa”, destaca Herrero. Y asimismo, lograr una alta participación en el “Estudio de brechas de género y derechos humanos” que se está actualizando ahora, porque los resultados que se darán en 2025 “nos darán las luces para saber dónde debemos poner los énfasis y qué potenciar. Creo que ahí estarán los focos del programa”.

Para el socio de consultoría en personas de EY, Marcel Villegas, convocar discusiones y mesas de trabajo público-privado, incorporando a diversos actores del sector, ha sido clave en este camino para la construcción de una hoja de ruta común al 2030: “Lo más destacable ha sido sentar a la mesa a distintos actores respecto del tema y dar visibilidad a las mujeres que ya forman parte valiosa de la industria”.

De hecho, Herrero detalla que Women in Energy, nació a raíz de una conversación en Energía +Mujer, porque se necesitaba potenciar a las mujeres que ya estaban en el sector energético, con



**79%**  
 DE LAS MUJERES QUE  
 TRABAJAN EN ENERGÍA  
 CREEN QUE HAY  
 BARRERAS CULTURALES  
 QUE DIFICULTAN SU  
 AVANCE EN EL SECTOR,  
 SEGÚN UNA ENCUESTA  
 DE DELOITTE Y WEC  
 CHILE.

el fin de que obtuvieran mayores herramientas, redes y visibilidad.

La ejecutiva también destaca la entrega de capacitación a quienes adhieren al programa Energía +Mujer para el cierre de brechas en estas materias, buscando “convocar y concientizar sobre la importancia del rol de las mujeres en la transición energética, entendiendo que abarca diversas entidades del mundo público, privado y academia del

sector energético”.

**Cómo avanzar**

Para los especialistas, es urgente que el sector promueva e inserte más mujeres en sus operaciones: “Es un aporte extraordinario no solo del talento y profesionalismo, también complementan visiones de la sociedad en la industria. También facilitará el desarrollo de la inclusión para otros aspectos de diversidad que son necesarios

de integrar”, destaca Villegas.

Herrero acota que se necesita de una industria más equitativa, que promueva la diversidad de miradas y equipos mixtos. Pero plantea que para que ello ocurra hay que avanzar en tres aspectos.

“Hay que vincular al sector energético con las mujeres a una temprana edad. Es fundamental comenzar desde la niñez a presentar alternativas de carreras STEM que les permitan el día de mañana desempeñarse en ámbitos técnicos o profesionales afines a la energía”, dice.

El segundo punto tiene que ver con potenciar a las mujeres en regiones, donde la fuerza femenina tiene un techo en su crecimiento “al momento de avanzar a puestos ejecutivos y de toma de decisiones”. Y el tercero, un cambio cultural: “No hay tiempo ni lujos para prescindir de talento por factores de género, cultura, capacidades u otras variables. Diversidad de pensamiento es una obligación”, recalca Villegas.

Para Herrero, esta diversidad es clave para pensar y tener una visión de futuro y así encontrar nuevas soluciones que permitan avanzar al país. “El rol de la mujer tiene aún más sentido cuando hablamos de completar las miradas que requerimos actualmente para superar los desafíos energéticos”, concluye.