



# MUJERES EN ENERGÍA: MAYOR VISIBILIDAD Y LIDERAZGO, PERO CON DESAFÍOS EN ACCESO Y EQUIDAD

Según el estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos en Energía 2024, del Ministerio de Energía, la participación laboral femenina en el sector alcanza el 21,3%. Sin embargo, un 49% de las mujeres en el sector considera que no tienen las mismas oportunidades que sus colegas hombres.

La participación de las mujeres en la industria energética de Chile ha mostrado avances importantes, aunque el camino hacia la igualdad sigue siendo largo.

Según el estudio Brechas de Género y Derechos Humanos en Energía 2024 del Ministerio de Energía, las mujeres constituyen el 21,3% de la fuerza laboral del sector. Este porcentaje refleja un crecimiento, aunque sigue siendo bajo comparado con la presencia masculina.

Un hito importante es que el 21% de las mujeres ocupan cargos de CEO en las empresas, lo que demuestra un aumento de 10 puntos si se compara con mediciones anteriores.

Para María Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, "este avance es una señal clara de un sector más inclusivo en términos de toma de decisiones". Sin embargo, los datos también muestran que la participación femenina sigue siendo mínima en los roles técnicos y operativos, con menos del 5% de mujeres en estos puestos.

¿Dónde están los desafíos?

El 49% de las mujeres en la industria energética cree que no tiene las mismas oportunidades que sus colegas hombres, lo que refleja una brecha significativa en términos de acceso y equidad. Esta desigualdad se ve reflejada especialmente en cargos técnicos, donde la participación femenina sigue siendo baja.

La pandemia de Covid-19 exacerbó estas brechas, ya que muchas mujeres vieron su participación laboral afectada por la crisis sanitaria. "Fortalecer la participación femenina en estos roles es uno de los mayores desafíos que enfrentamos, pero estamos en un proceso de recuperación y trabajando en conjunto con el sector", explica Valenzuela.

Por otro lado, el reto de atraer a mujeres jóvenes a la industria es otra preocupación importante. Según María Soledad Herrero, del World

Energy Council (WEC) Chile, la mayor participación femenina se concentra en los grupos de edad entre los 41 y 50 años, lo que indica que la industria aún no está logrando captar a talento joven femenino. Para ello, señala que es necesario crear mecanismos que fomenten el interés desde las etapas educativas tempranas para cambiar esta dinámica en el futuro cercano.

La directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas, menciona que la educación y las barreras laborales son factores limitantes para el acceso de las mujeres a roles técnicos. "La baja participación en cargos técnicos refleja barreras históricas que deben ser eliminadas. Es esencial implementar políticas de mentoría, capacitación y conciliación de la vida laboral y personal para facilitar la permanencia de las mujeres en estos roles",

comenta. En tanto, aunque ha habido avances en la representación femenina en cargos gerenciales, la brecha sigue siendo considerable y las políticas de inclusión deben ser más agresivas para acelerar el cambio. Las cuotas de género, por ejemplo, podrían ser una herramienta efectiva para lograr una mayor inclusión en los altos mandos del sector energético.

## Abriendo espacios

En este escenario, las empresas están tomando medidas especiales para mejorar la inclusión de las mujeres, especialmente en cargos de liderazgo y áreas clave del sector. La presencia de mujeres en eventos como ferias laborales, seminarios y programas de formación ha abierto más espacios para que los jóvenes se interesen en la industria. La gerenta general de Anesco Chile, Mónica Gazmuri, señala que estas acciones han sido cruciales para visibilizar los esfuerzos del sector por promover el talento femenino. Sin embargo, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan el acceso de las mujeres

**El camino hacia la igualdad de género en la industria energética requiere un enfoque amplio y coordinado que involucre tanto al sector público como al privado.**



a roles técnicos, lo que limita su plena participación. Las iniciativas que promueven el desarrollo de mujeres líderes, como el programa Women in Energy de WEC Chile, también están ayudando a incrementar la presencia femenina en puestos de toma de decisiones.

### El rol de la colaboración público-privada

El camino hacia la igualdad de género en la industria energética requiere un enfoque amplio y coordinado que involucre tanto al sector público como al privado. En ese sentido,

## Energía+Mujeres, un impulso clave para la equidad de género

El programa Energía+Mujeres, impulsado por el Ministerio de Energía, ha sido clave para fomentar la equidad de género en la industria. Desde su lanzamiento, ha promovido auditorías de equidad salarial, mejores prácticas en contratación y espacios de mentoría para mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Además, ha permitido recopilar datos sobre la participación femenina en el sector energético, facilitando la medición de avances y la detección de brechas. La jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, María Francisca Valenzuela, destaca el impacto positivo de iniciativas como esta, que ha sensibilizado a la industria y generado sinergias clave entre el sector público y privado. "Más del 75% de las empresas ahora cuentan con políticas de inclusión de género", asegura. También ha creado la Mesa Energía+Mujeres, un espacio de diálogo entre empresas, gremios y actores públicos, y una Base de Datos de Operarias para facilitar la contratación de mujeres en áreas minoritarias.

El programa Energía+Mujeres, impulsado por el Ministerio de Energía, ha sido clave para fomentar la equidad de género en la industria. Desde su lanzamiento, ha promovido auditorías de equidad salarial, mejores prácticas en contratación y espacios de mentoría para mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Además, ha permitido recopilar datos sobre la participación femenina en el sector energético, facilitando la medición de avances y la detección de brechas. La jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, María Francisca Valenzuela, destaca el impacto positivo de iniciativas como esta, que ha sensibilizado a la industria y generado sinergias clave entre el sector público y privado. "Más del 75% de las empresas ahora cuentan con políticas de inclusión de género", asegura. También ha creado la Mesa Energía+Mujeres, un espacio de diálogo entre empresas, gremios y actores públicos, y una Base de Datos de Operarias para facilitar la contratación de mujeres en áreas minoritarias.

la presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía (AME), Pia Suárez, destaca que "es fundamental que sigamos trabajando juntos, desde el sector público, privado y la sociedad civil, para promover políticas de equidad que faciliten el acceso de las mujeres a roles técnicos, la reducción de la brecha salarial y el fomento de su presencia en puestos de liderazgo. Las alianzas público-privadas son esenciales para acelerar estos cambios, ya que permiten compartir mejores prácticas, generar compromisos sectoriales y construir una industria más diversa y justa".

Así, la colaboración público-privada facilita la creación de políticas efectivas y permite que las empresas que las implementan logren resultados más sostenibles y efectivos a través de estándares conjuntos y el fortalecimiento de redes de apoyo son esenciales para fomentar la igualdad de oportunidades, como la implementación de la Norma Chilena 3262 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.