



energía
mujeres
10 años

✦ ANUARIO ✦

GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS: AVANCES 2025 Y DESAFÍOS 2026





Anuario Género y Derechos Humanos: Avances 2025 y Desafíos 2026
8ta ed., Santiago de Chile, Ministerio de Energía, 2026.

Colaboradores |

Gremios, empresas y organizaciones adheridas al Plan Energía + Mujeres, Secretarías Regionales Ministeriales de Energía

Equipo Editor |

María Francisca Valenzuela Tapia, Roberto González Bahamondes

Diseño |

Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía

Ministerio de Energía

Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, Torre II, Piso 13.

Santiago de Chile

e-mail: energiamasmujer@minenergia.cl

Distribución gratuita. No se permite la reproducción total o parcial ni el almacenamiento en un sistema informático, ni la transmisión de cualquier forma o medio, electrónico, fotocopia, registro u otros medios sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Para citar este documento:

Ministerio de Energía, Gobierno de Chile.

Anuario Género y Derechos Humanos: Avances 2025 y Desafíos 2026. Santiago de Chile. Marzo de 2026





ÍNDICE

09 Prólogo

10 Plan Energía +Mujeres

10 años

12 Capítulo 1

Plan Público-Privado
"Energía +Mujeres"
2019-2025

38 Capítulo 2

Prácticas destacadas en industria
energética



PRÓLOGO

Avances y desafíos por la inclusión femenina en energía



Álvaro García

Biministro Energía y Economía

El compromiso que asumimos como Gobierno es claro: construir un Estado cercano, abierto y capaz de responder con decisión a las brechas que afectan el desarrollo del país. Entre ellas, la baja participación de mujeres en el sector energético constituye un desafío estratégico que no solo interpela nuestra convicción por la igualdad, sino también nuestra visión de crecimiento sostenible e inclusivo.

De acuerdo con la actualización realizada por el Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía, en coordinación con la industria, en 2024 las mujeres representan el 21,3% de la fuerza laboral del sector energético. Si bien esta cifra aún refleja una brecha estructural, los datos muestran avances significativos en espacios de liderazgo: la presencia femenina en cargos de CEO aumentó en 10,6 puntos porcentuales desde 2019; en gerencias, 6,9 puntos; y en jefaturas, 6,3 puntos. Asimismo, el estamento profesional registró un crecimiento de 10,2 puntos porcentuales. En paralelo, hoy el 75% de las empresas del sector cuenta con una política de género, cifra que aumentó en 26% entre 2023 y 2024. Contamos con avances importantes, no obstante, persisten los desafíos en áreas técnicas y operarias, donde la participación femenina sigue siendo baja.

En nuestra cultura aún subsisten prejuicios que asocian el liderazgo a características tradicionalmente masculinas. Sin embargo, cada vez más mujeres en el ámbito energético están demostrando que el talento, la capacidad técnica y la visión estratégica no tienen género, desafiando antiguos paradigmas y abriendo nuevas oportunidades. No necesitamos más evidencia para impulsar las transformaciones que el sector requiere. El desafío es claro: debemos seguir incorporando talento femenino, fomentar el emprendimiento de mujeres en energía y garantizar espacios laborales seguros, dignos y con igualdad de derechos.

El sector energético es clave para enfrentar el cambio climático y liderar la transición hacia un desarrollo sostenible. Y si algo demuestra la evidencia internacional es que los equipos diversos son más innovadores, más competitivos y toman mejores decisiones. Incorporar más mujeres en todos los niveles no es solo una cuestión de justicia, sino también una estrategia para fortalecer la sostenibilidad y competitividad del país.

El camino que hemos iniciado hace 10 años desde Energía + Mujeres no tiene retorno. Debemos seguir trabajando para emparejar la cancha y asegurar que nadie se quede atrás. Las oportunidades que ofrece el desarrollo energético deben ser compartidas.

Construir una sociedad con igualdad de oportunidades es una prioridad ha sido una prioridad de este Gobierno, pero solo será posible con la colaboración activa del sector privado y la sociedad civil. Sigamos avanzando juntos en este desafío.

Porque nuestra mayor riqueza como país son las personas. Son las mujeres y hombres que día a día trabajan a lo largo de todo Chile para construir un futuro más justo, sostenible y desarrollado. Y en esa tarea, estamos todas y todos convocados.



10

años de trabajo
colaborativo para movilizar
a más mujeres en el sector
energético

2016

PRMERA AGENDA
DE ENERGÍA Y
GÉNERO

2018



Primer Estudio
Diagnóstico
Inserción de las
Mujeres en Energía



Anuario 2018

2020



Anuario 2020



energía
mujer

CO-CREACIÓN
INICIATIVA
PÚBLICO PRIVADA

2017



Anuario 2017

2019



Anuario 2019





2021



Anuario 2021

2023



Inicia el sello "Las Mujeres Suman"



Anuario 2023

2025

Campaña: **Cuidemos con energía**

7ª FERIA LABORAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES



Estudio brechas de género en RH2



Guía metodológica Políticas de Género en empresas



Principios Equidad e Inclusión

2022



Anuario 2022

Creación Oficina de Género y DDHH Ministerio de Energía

2024



Anuario 2024



Estudio Brechas de Género en sector energético



Programa Lideresas: potenciando mujeres en energía

2026

energía mujeres 10 años

Capítulo 1 

PLAN PÚBLICO-PRIVADO “ENERGÍA + MUJERES” 2019-2025



I. Avances año 2025

La inclusión de mujeres en energía se considera un paso fundamental y estratégico para lograr mejores resultados. La evidencia sobre esta afirmación es robusta. Se ha demostrado que las empresas diversas tienen mayores niveles de innovación, creatividad, rentabilidad, e incluso, mejoran su reputación.

El compromiso en materia de género del sector energético se ha manifestado a partir del Plan Público-Privado “Energía +Mujeres”, el que se ha configurado como una hoja de ruta colectiva por medio del cual se pretende lograr cambios crecientes en esta perspectiva -con foco al año 2030- revirtiendo las cifras diagnósticas actualizadas en 2024 sobre la participación de las mujeres en este rubro.

En relación con la Adhesión Voluntaria: en 2019, al momento del lanzamiento del Plan, se comprometieron con este instrumento 53 empresas, instituciones y gremios del sector. El año 2025 cerró con más de 120 organizaciones participantes del sector.

En relación con la Ejecución del Plan: Si bien el Plan Energía + Mujeres cuenta con 10 ejes de trabajo, desde el año 2023 y con miras al año 2030, se generó un compromiso en una estrategia de focalización en torno a 4 líneas estratégicas, las cuales se han apoyado desde el Ministerio de Energía mediante distintos formatos de asistencia técnica para que las organizaciones logren mejores resultados.



Avanzar para alcanzar la paridad en cargos directivos y jefaturas de la industria energética:

En momentos donde la transición energética justa cobra especial relevancia, así como el desarrollo de nuevas industrias en el sector, es fundamental que las mujeres constituyan parte de los procesos de liderazgo y toma de decisiones. La evidencia internacional ha dado cuenta que la presencia de mujeres líderes en los procesos proporciona mejores resultados⁷. Es fundamental contar con iniciativas que motiven una distribución igualitaria del poder en el sector. Si bien se evidencian avances en las últimas mediciones realizadas en 2024, donde existen estamentos que crecieron sobre 10 puntos como el caso de CEOs y jefaturas, se consideran bajas, ya que la paridad está aún lejos de ser alcanzada.

Mejorar en reducir la brecha salarial por estamentos: Esta realidad requiere de medidas urgentes para que en el sector se analicen y tomen medidas para erradicar las principales razones vinculadas a estas brechas. Si bien se evidencian casos de organizaciones con excelentes prácticas salariales, el último estudio de brechas de género y derechos humanos del sector energético, evidenció que los máximos salariales por estamento continúan **siendo masculinos.**

Llevar a cabo estrategias para incrementar la incorporación de mujeres en diversos puestos de trabajo en la industria energética:

Apoyar las trayectorias laborales, reducir las brechas de formación, así como establecer medidas para garantizar una inclusión laboral sostenible considerando las principales necesidades de las mujeres en los espacios laborales, resultan urgentes para prevenir fugas de talentos femeninos, así como posicionar al sector como espacio de interés e inclusivo para futuras profesionales y técnicas en energía.

Realización de un plan de acción/política de género: Para avanzar hacia la igualdad de género es necesario desarrollar planes integrales que contengan objetivos, dirección, enfoque y metas claras al 2030. Los planes de acción/política de género proporcionan una hoja de ruta, una guía institucional para el avance en materias de igualdad e inclusión de mujeres en el sector. Motivar que la totalidad de organizaciones adopten estos planes, es fundamental para garantizar que los compromisos se consoliden en plazos definidos por las propias instituciones en concordancia con los estándares internacionales y nacionales. Esta línea presenta avances importantes, ya que en la actualidad el 75% de empresas del sector tiene desarrolladas este tipo de políticas.

El objetivo de las líneas estratégicas es contribuir a la **autonomía económica de las mujeres y promover iniciativas integrales en la industria energética** que permitan establecer cambios sustantivos y permanentes en las culturas organizacionales. Por otra parte, se busca promover cambios en el ecosistema energético a nivel nacional, que apunten a **garantizar un desarrollo sostenible y comprometido con los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.**

En suma, el Plan Público-Privado ha procurado alinear a la industria energética proveyendo un marco de acción voluntario para cualquier empresa -de cualquier escala- que quiera avanzar en los 10 Ejes que contiene, que a su vez tributan a los 4 lineamientos de la estrategia de focalización y, a la fecha, ha sido útil para orientar la gestión de muchos adherentes.

En el Capítulo 2 se dan a conocer algunas **“Prácticas Destacadas 2025”** llevadas a cabo durante el 6to año de implementación del Plan por parte de sus adherentes



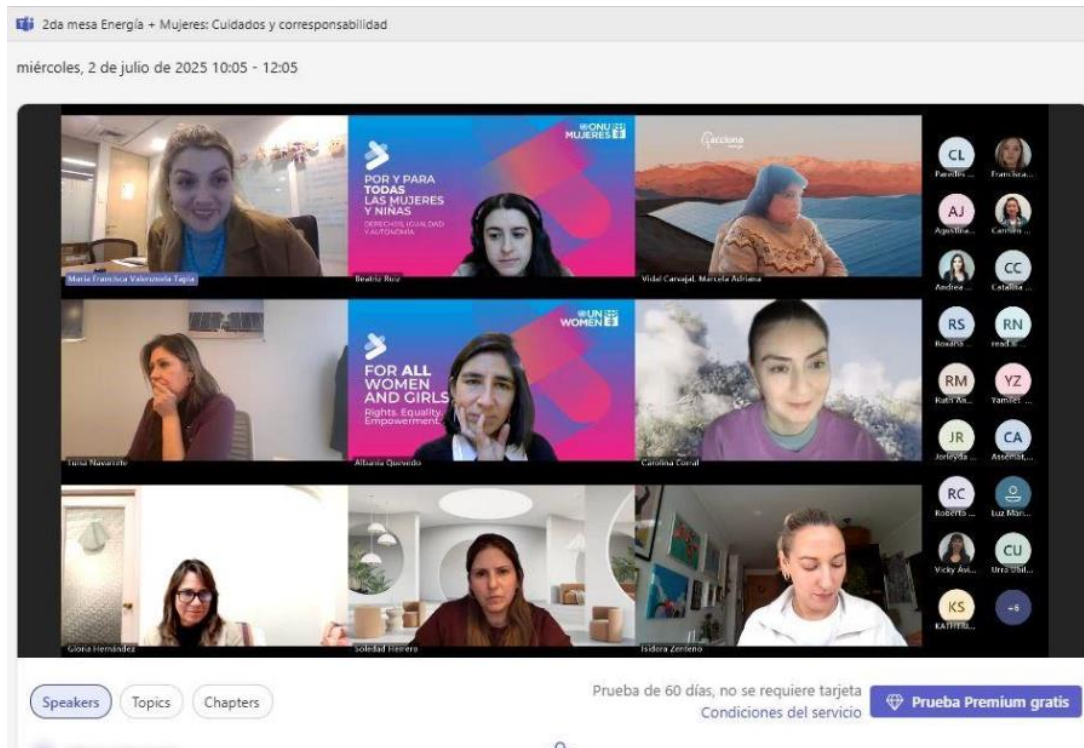


II. Hitos Relevantes 2025

Mesa Público-Privada Energía + Mujeres

1. Conmemoración 8M 2025

En marzo de 2025, en el marco del día internacional de las mujeres, se llevó a cabo el evento “Energía + Mujeres”, en el cual se dieron a conocer los principales resultados de implementación 2024, en el que además participaron diversos representantes de las organizaciones adherentes al Plan Público-Privado. Destacaron dentro de los anuncios la actualización del Estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos, la implementación del Programa de Lideresas Energía + Mujeres, desarrollo de Ferias Laborales, Sello Las Mujeres Suman, entre otras iniciativas de impacto implementadas junto al sector.



2. Ciclo de asistencia técnica junto a ONU mujeres

Durante el periodo 2025 y dando continuidad a la asistencia técnica iniciada en 2023, el Plan Energía + Mujeres contó con el apoyo de ONU Mujeres, Agencia del Sistema de las Naciones Unidas responsable de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. En el marco de las mesas público-privadas del Plan y como apoyo en estándares y conocimientos para avanzar en políticas de género en la industria energética, se llevaron a cabo espacios donde se profundizó en materias tales como corresponsabilidad y conciliación de vida familiar y laboral y desarrollo de políticas integrales de género. Especialistas de ONU Mujeres acompañaron este proceso y pusieron a disposición recursos de libre acceso orientados hacia el sector energético. Entre mayo y noviembre 2025, se hicieron 5 mesas especializadas para implementar en sector privado lineamientos estratégicos y de apoyo según los requerimientos de la industria.

3. Mesas público-privadas

Energía + Mujeres a nivel nacional

Durante 2025 se dio continuidad a las diversas mesas regionales de género y, de género y capital humano. Estos espacios, activados en las 16 regiones del país, constituyeron importantes espacios de diálogo y colaboración intersectorial, en el cual las Seremi de Energía, academia, sector privado y organizaciones de la sociedad civil se reunieron para conversar respecto de los principales nudos, desafíos y oportunidades para las líneas de trabajo abordadas en las mesas. Adicionalmente se llevaron a cabo acciones para avanzar en la inclusión de mujeres y niñas en las áreas STEAM y de energía

Primera Sesión 2025 de la Mesa Regional de Género y Energía en el Biobío: un compromiso concreto por la equidad en el sector energético

12 Mar 2025

Con el objetivo de fortalecer la participación femenina y reducir las brechas de género en el sector energético, la Seremi de Energía del Biobío realizó la primera sesión del año de la Mesa Regional de Género y Energía, instancia público-privada que busca impulsar la capacitación, inserción laboral de mujeres y medidas concretas para abordar la vulnerabilidad energética.

Durante la jornada, se presentaron los resultados del Estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos en el Sector Energético realizado por el Ministerio de Energía en 2024, el cual reveló que la participación femenina en el sector a nivel nacional alcanza el 21,3%, mientras que en el Biobío la cifra se sitúa en un 11,2%, según una muestra de 1.569 personas del rubro.



Energizadas 2025: más de 170 estudiantes se inspiran con mujeres líderes del sector energético

09 Oct 2025

El ciclo de cuatro conversatorios organizados por la SEREMI de Energía RM y la Red Futuro Técnico de la Región Metropolitana, acercó el mundo de la energía a jóvenes mujeres de liceos técnico-profesionales.

Durante octubre se realizó una nueva versión de Energizadas 2025, iniciativa que busca impulsar la participación de mujeres en el sector energético y promover trayectorias formativo-laborales con equidad de género. En sus cuatro encuentros, más de 170 estudiantes de liceos técnico-profesionales participaron en conversatorios tipo speed dating junto a destacadas y diversas mujeres del rubro, quienes compartieron sus experiencias y motivaron a las jóvenes a proyectarse en carreras vinculadas a la energía y a STEM.



4. Estudio brechas de género en la industria de hidrógeno verde

Durante septiembre de 2025 en la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC) se presentaron los resultados del “Estudio inserción y oportunidades para mujeres en la industria de hidrógeno verde en Chile”, iniciativa que forma parte del Proyecto Team Europe para Desarrollo de Hidrógeno Renovable en Chile (Team Europe RH2) y desarrollado por el Ministerio de Energía.

El documento entrega información cuantitativa y cualitativa sobre la participación de mujeres y las principales brechas de género existentes en la cadena de valor de la naciente industria del hidrógeno verde. Con ello, se busca llenar un vacío vital de información para comprender la realidad y las oportunidades de esta nueva industria estratégica para Chile.

El Proyecto Team Europe RH2 es cofinanciado por la Unión Europea (UE) y el Ministerio Federal de Economía y Protección del Clima de Alemania (BMWK), y es implementado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID), en colaboración con la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID) y el Ministerio de Energía.

Este estudio considerado pionero en Chile y el mundo y cuenta además con recomendaciones para que sean incorporadas en el sector de H2V.

El hito de lanzamiento contó además con la participación especial de una delegación de estudiantes del Liceo Mulchén, que realizaron una visita guiada a los(as) asistentes a la planta de electrolizador que se encuentra en la Universidad Católica de la Santísima Concepción.



**ESTUDIO DE BRECHAS
DE GÉNERO EN LA
INDUSTRIA DEL
HIDRÓGENO VERDE**



5. Ferias Laborales y prácticas profesionales

Energía +Mujeres 7^{ma} versión

Energía +Mujeres: marco estratégico y sentido de la Feria

Desde 2018, el Ministerio de Energía impulsa la iniciativa Energía +Mujeres un plan público-privado que reúne hoy a más de 120 empresas, gremios e instituciones, que en conjunto agrupan a más de 25.000 trabajadores y trabajadoras a nivel nacional. Su propósito central es abordar de manera sistemática las barreras y brechas de género para aumentar la incorporación de talento femenino a un sector donde las mujeres representan apenas cerca del 21% de la fuerza laboral.

Un año de despliegue nacional por la igualdad de género en el sector energético

Este plan, reconocido como un modelo de gestión replicable en otros sectores altamente masculinizados, se alinea directamente con el cumplimiento del **Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 5 sobre igualdad de género**, establecido por Naciones Unidas para 2030. A nivel interno, ha permitido trazar una hoja de ruta ministerial que orienta políticas, planes y programas hacia una oferta programática más diversa, con énfasis en grupos minoritarios y en el fortalecimiento institucional en

materia de inclusión.

En coherencia con la **Agenda de Energía 2022-2026** y la **Política Energética Nacional 2050**, esta institución se ha propuesto capacitar a 18.000 personas y certificar a 9.000 al 2030, con metas específicas de participación de mujeres, comunidades indígenas y personas vinculadas a procesos de transición justa, lo que otorga a la feria laboral un rol clave como mecanismo de acceso a oportunidades.



Una feria con vocación descentralizadora

Desde sus inicios, La Feria Laboral Energía +Mujeres se realiza desde una organización de ANESCO, el Ministerio de Energía y la Agencia de Sostenibilidad Energética. Tal como se ha indicado anteriormente, su objetivo ha sido visibilizar y promover la inserción femenina mediante la difusión sistemática de ofertas laborales. Sin embargo, durante los últimos dos años, se han integrado nuevas oportunidades para mujeres mediante prácticas profesionales.

En 2025, su séptima edición se consolidó como un circuito nacional, con hitos en las regiones de **Atacama, Valparaíso, Maule, Ñuble**, Los Ríos y la Región Metropolitana, avanzando decididamente en la descentralización de oportunidades. La feria se concibió como un espacio itinerante que conectó a estudiantes de enseñanza media, universitarias, egresadas, profesionales y técnicas con empresas, organismos públicos e instituciones académicas, generando un ecosistema de encuentro entre talento femenino y demanda de capital humano del sector.

El despliegue territorial permitió llegar a zonas donde la participación laboral femenina en energía se sitúa por debajo del promedio nacional, lo que refuerza el carácter de “transición justa e inclusiva” que el Gobierno ha planteado como principio orientador para el desarrollo energético de Chile.

Valparaíso: primera feria regional y foco en liderazgo femenino

En agosto de 2025 se realizó en la Región de Valparaíso la primera edición regional de la Feria Laboral Energía +Mujeres, organizada por la Secretaría Regional Ministerial de Energía, la Universidad Técnica Federico Santa María (USM) y Sphera Energy. La casa de estudios se transformó en sede de un encuentro que reunió a más de veinte empresas, instituciones académicas y organismos públicos, ofreciendo espacios de vinculación entre escolares, universitarios y representantes del sector energético.



La jornada combinó stands con ofertas laborales, oportunidades de práctica profesional y programas de capacitación, además de talleres y paneles orientados a visibilizar el liderazgo femenino en una industria históricamente masculinizada. Las autoridades regionales destacaron que esta séptima versión a nivel nacional marca un punto de inflexión en la descentralización de la iniciativa, subrayando las brechas de participación entre la Región Metropolitana, donde la presencia femenina en energía se aproxima al 29%, y regiones como Valparaíso, que apenas alcanzan un 15%.

Paneles como “Mujeres que mueven la matriz” y “Nuevas generaciones, nuevas energías” permitieron que profesionales y estudiantes STEM compartieran experiencias, desafíos y proyecciones, reforzando la importancia de contar con referentes femeninos para inspirar vocaciones tempranas. La participación de empresas como Enap, Gasvalpo, Chilquinta, GNL Quintero y Coppec, junto a la Asociación de Mujeres en Energía y redes como IEEE Women in Engineering, dio cuenta de un compromiso transversal por avanzar en diversidad y equidad de género.

Maule: Talca impulsa nuevas vocaciones femeninas en energía



En el Maule, la Feria Laboral Energía +Mujeres tuvo su hito en Talca, donde estudiantes maulinas y maulinos participaron en una jornada centrada en el liderazgo de mujeres en la industria energética, con testimonios de profesionales del sector y espacios de conversación sobre vocaciones STEM y transición energética justa. La actividad, organizada en coordinación con el Ministerio de Energía y actores regionales, combinó charlas motivacionales, paneles con referentes femeninos y stands informativos, acercando al estudiantado a las oportunidades de formación y empleo que ofrece el sector. De este modo, la feria en Talca reforzó el enfoque territorial del plan Energía +Mujeres, promoviendo que nuevas generaciones visualicen la energía como un campo posible para su desarrollo académico y profesional.

Atacama: empleabilidad, electromovilidad y capital humano local

En septiembre de 2025, Copiapó fue escenario de la Segunda Feria Laboral Energía +Mujeres de la macrozona norte, organizada por la SEREMI de Energía de Atacama y la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio. La actividad reunió a más de 20 empresas del sector energético y de energías renovables, junto a autoridades regionales y representantes de instituciones públicas y privadas.

La feria, realizada en la sede de INACAP Copiapó, convocó a mujeres profesionales, técnicas, operarias y estudiantes, quienes pudieron acceder a ofertas laborales concretas, instancias de capacitación y una charla sobre electromovilidad a cargo de la Agencia de Sostenibilidad Energética, complementada con una exhibición de vehículos eléctricos. Este énfasis en nuevas tecnologías posicionó a la feria como un espacio estratégico para vincular la agenda de transición energética con la empleabilidad femenina en territorios con alto potencial renovable.

Las autoridades subrayaron que, mientras el promedio nacional de participación laboral femenina en energía ronda el 21%, en la Región de Atacama apenas alcanza el 12%, lo que refuerza la necesidad de iniciativas focalizadas que abran puertas en el ámbito técnico y profesional. Vocerías del mundo laboral, académico y de género coincidieron en que la autonomía económica es un pilar para la igualdad sustantiva y que la alianza entre Estado, empresas y centros de formación resulta clave para aumentar la participación de mujeres en carreras y oficios STEM vinculados a la energía y la minería.





Ñuble y Los Ríos: primeras versiones regionales y trabajo con estudiantes

En octubre de 2025 se realizó la primera Feria Laboral Energía +Mujeres en la **Región de Ñuble**, con sede en INACAP Chillán y la participación de empresas del sector, servicios públicos y programas especializados en empleabilidad femenina. La instancia se configuró como un espacio para el diálogo, la retroalimentación y la proyección de talentos y liderazgos femeninos, y permitió levantar información sobre expectativas y necesidades de las mujeres de la región en materia de inserción laboral en energía.

Las empresas presentes pudieron recoger antecedentes profesionales de cerca de un centenar de mujeres, al tiempo que se generaron espacios de articulación entre el Ministerio de Energía, otros ministerios sectoriales, gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil. Un panel de conversación con estudiantes de enseñanza media, profesionales del sector y autoridades de género puso énfasis en la responsabilidad del Estado de promover una transición energética justa e inclusiva que otorgue a las mujeres un rol protagónico en la construcción del futuro energético del país.

En la **Región de Los Ríos**, la feria laboral fue difundida como una invitación abierta a mujeres interesadas en incorporarse al sector energético, desarrollándose en dependencias de INACAP Valdivia y replicando el formato de stands, charlas y espacios de vinculación que caracteriza a la iniciativa. Este despliegue en el sur del país contribuyó a ampliar la cobertura territorial de la estrategia, fomentando el acceso a información sobre ofertas laborales, capacitación y programas públicos de apoyo.



Nueva alianza: Bolsa Nacional de Empleo y SENCE acercan la feria al mundo digital

Durante este último año, se consolidó además la primera versión virtual de la Feria Laboral Energía +Mujeres, desarrollada en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la Bolsa Nacional de Empleo. Esta modalidad permitió alojar las ofertas laborales en una plataforma en línea de acceso abierto, ampliando significativamente el alcance territorial de la iniciativa y facilitando la postulación remota de mujeres de todo el país a vacantes del sector energético. De esta forma, la feria virtual se integró como un componente permanente del Plan, complementando las versiones presenciales, ampliando la cobertura territorial y reforzando el foco en la empleabilidad femenina en un entorno cada vez más digital.



Más de 70 organizaciones *nos han acompañado para incluir a más mujeres en el sector energético*



El desafío para los próximos años será profundizar la descentralización, aumentar la participación de mujeres en todos los eslabones de la cadena de valor energética y seguir fortaleciendo alianzas público-privadas que permitan que ninguna mujer que quiera aportar su talento al sector se quede sin oportunidades.



FERIA LABORAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES



Gracias por ser parte!



Agencia de
Sostenibilidad
Energética



Magíster en Ingeniería
Energía

Centro UC
Energía



Mujeres
Ingenieras







A group of approximately 15 diverse professionals, including men and women of various ages, are posed in an office environment. They are arranged in several rows, with some standing and some kneeling or sitting in the front. They are all smiling and looking towards the camera. The office has large windows in the background, and the floor is covered with a patterned carpet.

**#Las
mujeres
human**

clubes y más voces de mujeres





6. Sello #LasMujeresSuman

En sectores altamente masculinizados, es frecuente presenciar paneles de discusión en los cuales sólo hay hombres. En inglés, se les suele llamar “manels”, conjunción de la expresión “all male panels”. Lo mismo sucede en vocerías académicas o solicitadas por medios de comunicación. Expertos reconocidos por su comunidad, pero esta tendencia oculta la presencia de valiosas mujeres en estos espacios, especialmente en STEAM.

Para impulsar la participación de expertas en paneles y vocerías, los ministerios de Energía y Economía presentaron el **Sello Las Mujeres Suman**, una iniciativa patrocinada por la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), el World Energy Council – WEC Chile y la Asociación de Mujeres en Energía (AME).

La campaña invita a los líderes de los sectores de energía y economía a comprometerse con la equidad de género, facilitando la participación de colegas mujeres en paneles, entrevistas y eventos de alto nivel, asegurando que su talento y competencias tengan la visibilidad que merecen

Entre los criterios para poder obtener este sello, se destaca de que **al menos de que todos los paneles o instancias cuenten con al menos 25%-30% de representación femenina, énfasis en publicaciones en RRSS que destaquen a mujeres en el sector energético. Así como que no se admita hipersexualización de mujeres para la promoción de ideas, bienes o servicios.**

Durante el año 2025, se certificaron correctamente **25 eventos**, de diferentes regiones del país y gremios del sector energético. Agradecemos a todas y todos los que fueron parte de esta valiosa instancia de visibilidad a mujeres en la industria energética, así como el compromiso por velar el cumplimiento y difusión de esta instancia.

Por último, cabe destacar que organizaciones de Uruguay han replicado la idea de este sello, a quienes el Ministerio de Energía de Chile entregó su experiencia e insumos para su ejecución.

**Transversalmente
conocido y
solicitado, el Sello
Las Mujeres Suman
logra posicionarse
en la industria**

Lista de eventos certificados sello #LasMujeresSuman durante el año 2025

N°	Nombre de organización, institución, gremio que organiza/patrocina el evento	Nombre de la iniciativa (taller, curso, workshop, seminario u otro)	Región
1	Energyyear	Energyyear Chile 2025	Metropolitana
2	GIZ ConoSur, CORFO, Ministerio de Energía, H2V Biobío, CODESSER	6th Green Hydrogen Summit - Chile LAC 2025	Bio Bio
3	Agencia Pólux Comunicaciones	Podcast Girl Power	Metropolitana
4	Universidad de Valparaíso	Seminario de divulgación científica y acción local contral el cambio climático	Valparaíso
5	Universidad Católica del Maule, Facultad de Ingeniería	Charla para mujeres del Proyecto de generación de ER Sol de Caone.	Maule
6	Mujeres Ingenieras de Chile	Libro digital: "El viaje de ser ingenieras"	Metropolitana
7	Anesco Chile A.G.	Feria de EE Hogar y Empresa. Get Smart, Start Efficient	Metropolitana
8	Walk The Talk	Foro Latinoamericano Walk The Talk	Metropolitana
9	Grenergy Renovables	Capacitación en habilidades digitales para mujeres del Proyecto de generación de ER Sol de Caone	Maule
10	Municipalidad de Curicó, Dirección Gestión Ambiental	Jornada Educación Energética	Maule
11	AHK Business Center S.A.	Conversatorios STEM con científicas en el marco del Proyecto Futuro Técnico 2025-2026	Maule
12	ATA Insights	RENMAD Chile 2025	Metropolitana
13	Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados ACENOR AG	17° Evento Anual de Clientes Eléctricos 2025 Energía segura y competitiva que impulse a Chile	Metropolitana
14	Instituto Profesional AIEP	Encuentro "Desarrollo Sostenible y Comunidades de la Zona Norte"	Antofagasta
15	Universidad de Playa Ancha - Unidad de Género Dirección General de Investigación- Proyecto INES GÉNERO	Segunda jornada de la Red de Investigadoras Upla, Reunidas- Mujeres en ciencia, diálogos y propuestas por la equidad	Valparaíso
16	Asociación de Mujeres en Energía	Seminario AME " Energía y minería : Una convergencia Estratégica" y Seminario Asociación de Mujeres en Energía en Concepción. 21 de Noviembre	Antofagasta
17	CTI Don Bosco Calama	Seminario Vocacional	Antofagasta
18	ONG Energía Colectiva	Actividad de mediación y presentación del documental "La otra corriente, el poder de la energía comunitaria"	Valparaíso
19	Universidad de Playa Ancha - Unidad de Género Dirección General de Investigación- Proyecto INES GÉNERO	Tercera Jornada de ReUnidas: "Mujeres en ciencia, diálogos y propuestas por la equidad"	Valparaíso
20	Asociación de Mujeres en Energía, Hub Providencia, Cámara Minera de Chile, Aprimin	Conferencia Conectando Mujeres	Metropolitana
21	Municipalidad de Algarrobo	Seminario Acción Climática Local	Valparaíso
22	Asociación Chilena de Comercializadores de Energía (ACEN)	2do. Encuentro de Mujeres ACEN	Metropolitana
23	Duoc UC	Seminario "Industria y Energía 2030: Innovación y Sostenibilidad para un Futuro Competitivo"	Bio Bio
24	Future Energy Summit	Future Energy Summit Southern Cone #FESChile	Metropolitana
25	Innergex Energía Renoiable	Visita estudiantes Liceo Sagrado Corazón de Copiapó a Planta Fotovoltaica y BESS San Andrés de Innergex.	Atacama
26	Mainstream Renewable Power	Fórmate Energía	Atacama
27	MANLIM SPA	MUJERES STEM: Estrategias para fortalecer su trayectoria en sectores tecnológicos y energéticos"	Antofagasta



Inclusión, diversidad y derechos humanos



7. Principios de Equidad e Inclusión

Durante el año 2025, el Ministerio de Energía presentó el documento “**Principios de equidad e inclusión Ministerio de Energía**”, su primer instrumento interno orientado específicamente a promover la inclusión y no discriminación de las personas LGBTQIA+ al interior de la institución y proyectar este estándar hacia el sector energético. La publicación, elaborada por la Oficina de Género y Derechos Humanos en colaboración con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y la comunidad de diversidades del Ministerio, sistematiza el trabajo iniciado a fines de 2022 con la conformación de una comunidad LGBTQIA+ de funcionarios y funcionarias, que hoy impulsa acciones para fortalecer ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.



El documento releva la importancia de contar con políticas y lineamientos claros en materia de diversidad, equidad e inclusión, entendidas como herramientas que orientan la cultura organizacional, fomentan la innovación y aseguran condiciones de trabajo justas para todas las personas. Para ello, presenta un sólido marco legal y normativo que incluye estándares internacionales de derechos humanos, convenios de la OIT y legislación nacional como la Ley N.º 20.609 contra la discriminación, la Ley de Identidad de Género y la Ley de Matrimonio Igualitario, entre otras normas que resguardan los derechos de las

personas LGBTQIA+.

Un eje central del documento es el proceso de certificación en la **Norma Chilena NCh3262** sobre gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que el Ministerio inició en 2025 como herramienta estratégica para transformar su cultura interna. En este contexto, se detallan acciones en marcha como diagnósticos de brechas, encuestas a funcionarios LGBTQIA+, capacitaciones en derechos humanos y diversidad, revisión de protocolos frente a acoso y discriminación, mejoras en conciliación trabajo familia y desarrollo de procedimientos de compensaciones con enfoque de equidad salarial.

Asimismo, el texto define los valores que orientan el trabajo institucional en esta materia –**integridad, inclusión, colaboración, adaptabilidad, empatía y respeto**– y explicita compromisos en ámbitos como atracción y retención de talento diverso, infraestructura inclusiva, comunicación interna y campañas como el Mes del Orgullo. El documento se complementa con un glosario detallado de conceptos sobre diversidad sexual y de género, pensado para sensibilizar y facilitar una comprensión común dentro del Ministerio

Con esta publicación, el Ministerio de Energía reafirma su compromiso con una gestión pública basada en derechos humanos, que reconoce la diversidad como un valor para el desarrollo sostenible del sector energético y busca posicionarse como referente en materia de inclusión LGBTQIA+ en la administración del Estado y en la industria energética nacional.

Actualmente existen otros desafíos para lograr inclusión de otros grupos de protección, en particular personas que viven con alguna discapacidad y pueblos originarios.





8. Campaña “Cuidemos con Energía”

Durante el mes de agosto en dependencias de la CEPAL, y con la presencia de representantes de empresas y gremios del sector, el Ministerio de Energía y ONU Mujeres iniciaron la campaña “**Cuidemos con Energía**” orientada a que las organizaciones del rubro incorporen políticas laborales más inclusivas, con acciones concretas de corresponsabilidad, fortalecimiento de la conciliación de vida familiar y laboral y fomento a las paternidades activas.

En materia de corresponsabilidad y cuidados, a pesar de que un 77,2% de las empresas ofrece beneficios asociados a la vida familiar, **más del 80% de las trabajadoras del sector considera que utilizarlos puede obstaculizar sus oportunidades de promoción**; el 34% de las mujeres en energía ha experimentado algún tipo de estigmatización o consecuencias negativas por solicitar o hacer uso de medidas de conciliación de vida personal y laboral, y solo el 15% considera que su lugar de trabajo cuenta con infraestructura adecuada para apoyar la labor de cuidados.

Esta campaña contó con el apoyo de **GIZ, MenCare, la Asociación de Mujeres en Energía y la Agencia de Sostenibilidad de Energética**, considerando diversos recursos tales como un decálogo para las organizaciones, gráficas que visibilizan conceptos claves de los



Por un sector energético
*que promueva la
conciliación vida, trabajo
y paternidades activas*

Cuidemos
con energía



9. Guía metodológica para elaboración de políticas de género en grandes y medianas empresas del sector energía

En el marco de la realización de la 5ta mesa Energía + Mujeres del Ministerio de Energía, se llevó a cabo el lanzamiento de la **"Guía metodológica para elaboración de políticas de género en el sector energético"**, herramienta que busca proporcionar al sector pasos claves para la mejora y elaboración de políticas de este tipo con un enfoque integral y que, además, cuenta con una serie de recursos que contribuirán a la mejora de prácticas para la inclusión femenina.

Durante la jornada, con el apoyo de CORFO, ProChile y ONU Mujeres, se llevó a cabo una presentación y módulo específico sobre "compras sensibles al género", así como la presentación de la plataforma llamada "Activa Empresarias" que busca incorporar mujeres en las cadenas de valor.

La Guía metodológica considera herramientas para que las organizaciones puedan medir distintas áreas de inclusión femenina y a partir de allí, perfeccionar sus líneas de trabajo. Todo es de acceso gratuito y resguarda la confidencialidad de los datos proporcionados.



Guía metodológica

Elaboración de políticas de género en grandes y medianas empresas



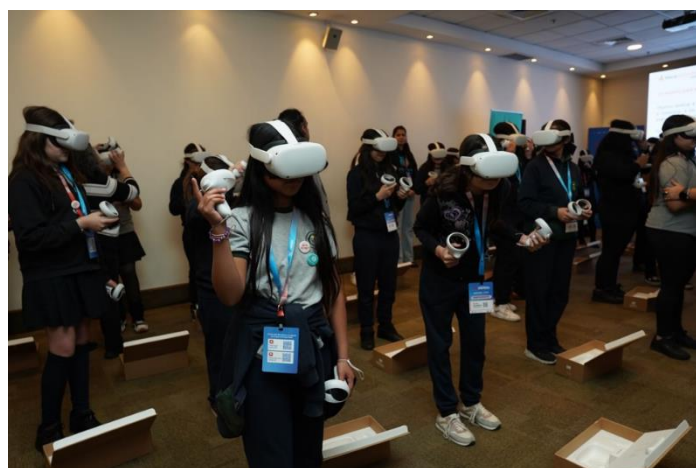
ESCANEA EL QR
Y DESCARGA
LA GUÍA
METODOLÓGICA

10. Participación internacional

X Semana de la Energía OLACDE

En 2025 se consolidó un ciclo orientado a seguir compartiendo experiencias a nivel regional y global. Chile mantuvo su rol como país líder del grupo de expertos de género de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Energía (OLACDE). Los principales ejes de trabajo del período se enfocaron en el fortalecimiento de las áreas STEAM, con el objetivo de avanzar en la inclusión de mujeres en el sector energético.

Durante la X Semana de la Energía se realizó la sesión magistral **“Impulsando el acceso de mujeres STEAM en América Latina y el Caribe”**. Asimismo, en conjunto con la organización Ingeniosas, la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, a través de su programa Educa Sostenible, llevó a cabo un taller dirigido a niñas para fomentar su participación en estas áreas, utilizando una actividad con lentes *oculus* de realidad virtual.



Capítulo 2 

PRÁCTICAS DESTACADAS EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA





AIE - ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA ELECTRÓNICA DE CHILE

Compartir iniciativas que empresas, gremios y otras instituciones del sector energético hayan llevado a cabo para el avance de la igualdad de género, es un importante paso para el aprendizaje colectivo, así como para reforzar espacios colaborativos, en los cuales se busca que nuevas instituciones adopten este tipo de medidas. Por esto, se comparten buenas prácticas que adherentes al Plan Energía + Mujeres llevaron a cabo durante el año 2023 y que han decidido destacar, teniendo como referencia las 4 líneas estratégicas de la estrategia de focalización 2023-2030.

Línea estratégica 1: Avanzar para alcanzar la paridad en cargos directivos y jefaturas de la industria energética.

Línea estratégica 2: Mejorar en reducir la brecha salarial por estamentos.

Línea estratégica 3: Llevar a cabo estrategias para incrementar la incorporación de mujeres en diversos puestos de trabajo en la industria energética.

Línea estratégica 4: Realización de un plan de acción/política de género.

Como parte del trabajo de equidad de género, la Asociación de la Industria Eléctrica Electrónica de Chile AIE, incluyó a Nicollet Acevedo (IP Santo Tomás) como directora del gremio. En este sentido, la elección de su cargo estuvo ligada a que se puedan potenciar los temas relacionados a la participación femenina del sector.





HEAVENWARD

En Heavenward, hemos asumido el desafío de aumentar la participación de mujeres en nuestro rubro, como una responsabilidad organizacional y una de las principales acciones definidas para ello ha sido la incorporación de mujeres a nuestros equipos técnicos y operativos.

A través de Prácticas Profesionales abordadas con establecimientos técnico-profesionales, permitimos a alumnas de especialidades como electricidad, electrónica, mecánica y mantenimiento industrial contar con una puerta de entrada real al mundo técnico laboral.

Para ello, mantenemos una vinculación activa y sostenida en el tiempo con establecimientos educacionales y centros de formación asociados, asegurando una cuota de participación y captación femenina mínima del 30%. Este compromiso va acompañado de acciones reales, como la gestión de uniformes de trabajo para mujeres, adaptación de equipamiento, elementos de protección personal y condiciones de trabajo para mujeres, y la consideración de adaptación de tareas en condiciones como embarazos o enfermedad grave; acciones que promueven una permanencia laboral posterior al proceso de práctica y acentúan el sentido de pertenencia con la empresa.

Todo esto se sustenta además en indicadores de gestión, que son seguidos por el área de DHYSO (Desarrollo Humano y Salud Ocupacional), permitiendo monitorear la participación y contratación de mujeres y reforzando así la importancia para nuestra Gerencia de generar oportunidades reales de desarrollo en igualdad de condiciones para todas y todos.

Desde el equipo de Bienestar, este año impulsamos un espacio especialmente diseñado para mujeres, enfocado en promover un entorno seguro para hablar sobre los desafíos asociados a ser mujer en el siglo XXI y a desenvolverse en un mundo laboral y profesional predominantemente masculino, como lo es la industria de la construcción y el rubro del transporte vertical.

A través de tres talleres de conversación guiados, se trabajaron temas como la confianza, la autoestima, el síndrome del impostor, la vulnerabilidad, el autocuidado y el empoderamiento femenino, integrando reflexiones personales con experiencias laborales. El foco estuvo puesto en reconocer que muchas de las dificultades que enfrentan las mujeres no son individuales, sino estructurales, y que hablar de ellas es un acto de valentía y fortaleza.

Estos encuentros incluyeron diálogos abiertos y paneles de conversación donde las participantes -técnicas, administrativas, de edades y condiciones vitales diversas para diversificar y enriquecer la conversación- pudieron compartir experiencias, emociones y aprendizajes, visibilizando realidades como la discriminación, los sesgos de género y las microviolencias presentes en el trabajo, así como las herramientas disponibles para abordarlas y cuidarse.



WEC - WORLD ENERGY COUNCIL

“Women in Energy | WEC Chile: impulsando liderazgos diversos para las transiciones energéticas”

El Women in Energy (WIE) es una iniciativa creada en 2019 por el World Energy Council Chile para fortalecer la participación, visibilidad y liderazgo de las mujeres en el sector energético. A través de espacios de formación, reflexión y vinculación profesional, el programa promueve liderazgos más diversos y humanos, capaces

de enfrentar los desafíos de la transición energética desde una mirada integral. Durante 2025, 93 mujeres participaron en las distintas versiones del programa, consolidando una comunidad que hoy reúne a 350 embajadoras. A la fecha, Women in Energy suma nueve promociones — siete en Chile y dos en Perú—, con una participación cercana al 30% de mujeres provenientes de regiones, reflejo de un compromiso sostenido con la diversidad territorial y de experiencias.

En Chile, la 7ª Generación de Women in Energy WEC Chile marcó un hito al graduar a 67 mujeres, la promoción más numerosa en la historia del programa. Este ciclo destacó por la participación de profesionales de Punta Arenas, Valdivia, San José de la Mariquina, Osorno, Talca, Penco, Rancagua, Antofagasta, Tocopilla y Rapa Nui, ampliando las miradas y realidades representadas.

Ese impulso también se proyectó a nivel regional con Women in Energy by Celepsa, la primera experiencia in house del programa en Perú. Durante el año se realizaron dos ceremonias de graduación, que permitieron certificar a 26 mujeres, consolidando la expansión internacional de WIE y su capacidad de adaptación a contextos organizacionales y culturales diversos.

El fortalecimiento de la comunidad fue otro eje clave del año. Destacaron los encuentros con embajadoras, entre ellos el desayuno y diálogo “Entre Nosotras” junto a Angela Wilkinson, CEO del World Energy Council, donde se abordaron temas como productividad, conciliación laboral y liderazgo inclusivo. A ello se sumó la sesión “Repensando la autoridad y el liderazgo en tiempos de cambio”, que invitó a reflexionar sobre el ejercicio del poder y la necesidad de liderazgos más adaptativos y humanos en contextos complejos.

Con una comunidad en crecimiento y una mirada puesta en la colaboración, Women in Energy continúa consolidándose como un espacio clave para avanzar hacia un sector energético más inclusivo, dinámico y preparado para los desafíos del futuro.



En todos nuestros procesos de selección, buscamos intencionadamente incluir al menos una mujer en la terna finalista. Esta acción afirmativa forma parte de nuestro compromiso con la equidad de género y la generación de oportunidades reales para mujeres en distintos niveles de la organización. Para lograrlo, adaptamos nuestros canales de búsqueda, trabajamos con *headhunters* alineados con nuestra política de diversidad, y nos aseguramos de que nuestro equipo de reclutamiento esté capacitado en sesgos inconscientes.

Para eventos como el día de la mujer, promovemos la visibilidad de nuestras líderes mediante espacios que destacan sus trayectorias profesionales, incluyendo tanto sus logros como los desafíos superados. Esta narrativa auténtica inspira a otras mujeres dentro de la organización y refuerza una cultura de aprendizaje y resiliencia. A través de charlas y foros internos, fomentamos referentes cercanos y reales que impulsan el desarrollo de carrera femenina.

Implementamos una Academia de Liderazgo, con foco en entregar herramientas que potencien habilidades de liderazgo desde una mirada inclusiva. Este espacio busca democratizar el acceso al desarrollo profesional y preparar a nuestras colaboradoras para asumir nuevos desafíos, asegurando que las competencias clave estén disponibles de manera equitativa.



Comisión Nacional de Energía

En el marco de la séptima sesión del Curso de Liderazgo de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), la CNE contó con la representación de las profesionales Loreto Zubicueta, jefa (s) del Departamento Jurídico, y Francisca Aspe, profesional del Subdepartamento de Normativa y Análisis Regulatorio, reafirmando el impulso institucional al desarrollo de liderazgos femeninos y a la formación directiva con enfoque de género.

Por otro lado, la Comisión Nacional de Energía (CNE) fortaleció su compromiso con la equidad de género al participar en la séptima generación del programa internacional Women in Energy. Esta iniciativa busca potenciar el liderazgo femenino en el sector energético, brindando herramientas para el desarrollo profesional y la creación de redes de colaboración. En este contexto, nuestra profesional María José Zavala representó a la CNE, destacando por su participación en actividades orientadas a la formación en liderazgo, autoconocimiento y empoderamiento. Su experiencia en el programa no solo contribuyó a su crecimiento personal y profesional, sino que también permitió visibilizar el talento femenino de la institución en espacios estratégicos, consolidando el rol de la CNE como referente en la promoción de la igualdad de género en el sector energético.

Visibilidad e integración del enfoque de género

Funcionarias y funcionarios de la CNE participaron activamente durante el año en diversas instancias formativas orientadas a consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, el respeto y la inclusión. Estos cursos y capacitaciones en materia de género fueron fundamentales para transversalizar el enfoque de género en los procesos internos del servicio, contribuyendo a una gestión más equitativa y coherente con los principios de diversidad.

En esa línea, en concordancia con su deber en materia de participación ciudadana, la CNE presentó ante el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) su Memoria de Género 2020–2024, cumpliendo exitosamente una meta institucional clave. Este documento dio cuenta de los avances, aprendizajes y desafíos en materia de género, reforzando el compromiso con la transparencia y la participación ciudadana. El registro audiovisual de esta presentación se encuentra disponible para consulta pública (https://www.portaltransparencia.cl/PortalPdT/documents/10179/62801/Memoria+de+G%C3%A9nero_CNE_2020+-+2024.pdf/f36b5e4d-9179-4fa0-9394-f1a7d8c82ab6), garantizando acceso abierto a la información.

En esa misma línea, de dar visibilidad a la equidad de género, la Comisión Nacional de Energía (CNE) reforzó su compromiso con la equidad de género durante 2025 al participar activamente en el Grupo de Trabajo de Equidad de Género (GTEG) de la Asociación Regional de Reguladores de Energía (ARIAE). Esta participación incluyó presentaciones a cargo de Lilian Hernández, profesional del Subdepartamento de Planificación, y encargada del Comité de Género de la CNE, y Rodrigo Quezada, abogado del Departamento Jurídico y miembro del Comité de Género, quienes compartieron la experiencia chilena en la incorporación de la perspectiva de género en la regulación energética. Entre los aportes destacados, se expuso el avance institucional de la CNE en la implementación de políticas inclusivas, la firma del Manifiesto “Energía + Mujer” y la adopción de la Norma NCh 3262:2021, así como iniciativas orientadas a aumentar la participación femenina en el sector, visibilizar liderazgos y promover ambientes laborales seguros y libres de discriminación. Con ello, la CNE contribuyó al diálogo regional sobre igualdad de género, alineando sus acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y consolidando su rol como referente en la promoción de prácticas regulatorias inclusivas.

Gestión institucional con enfoque de género

Durante el año 2025, la CNE implementó y cumplió en su totalidad las medidas comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en materia de género, entre las que destacan:

- Diseño de un Programa de Liderazgo con perspectiva de género e inclusión, orientado a promover el acceso equitativo a espacios de toma de decisión y al desarrollo de trayectorias laborales.
- Implementación de acciones para mitigar sesgos, incorporando herramientas y prácticas que favorecen procesos más justos y objetivos en la gestión de personas.
- Análisis de género de la conformación de los Comités Consultivos del período 2022–2024, con el fin de evaluar y fortalecer la representación equilibrada y la diversidad en estas instancias de participación.

Todas estas acciones, entre otras implementadas, reflejan el avance decidido y sostenido de la CNE hacia una institucionalidad más inclusiva, coherente con los desafíos del sector energético y con las políticas públicas de igualdad de género.



CHILQUINTA

Formación y certificación de mujeres en oficios eléctricos

El Grupo Empresas Chilquinta impulsa activamente la formación técnica y la inserción laboral femenina en el sector energético, especialmente en oficios históricamente masculinizados. Durante 2025 desarrollamos programas de capacitación en Instalaciones Eléctricas Domiciliarias Clase D, dirigidos exclusivamente a mujeres de las comunidades donde operamos, combinando formación teórico-práctica, certificación SEC y entrega de herramientas de trabajo. Participaron más de 60 mujeres de comunas como Quintero, San Felipe y Los Andes, con una tasa de aprobación superior al 75%, y certificaciones que abren nuevas oportunidades laborales y de emprendimiento. Un 100% de las participantes correspondió a mujeres en situación de vulnerabilidad, reforzando el impacto social de la iniciativa.

Esta práctica refleja nuestro compromiso con la equidad de género, el desarrollo territorial y la igualdad de oportunidades, en coherencia con nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Equidad salarial y visibilización del rol femenino en la energía

La equidad de género en Grupo Empresas Chilquinta se aborda de manera integral, combinando mecanismos estructurales de equidad salarial con acciones culturales orientadas a la visibilización y reconocimiento del rol femenino en la organización. En materia salarial, nuestros contratos colectivos incorporan criterios explícitos de no discriminación por género, junto con procesos de homologación de cargos y revisiones anuales de renta basadas en estudios de mercado externos, aplicados de forma objetiva y homogénea.

Complementariamente, la compañía ha impulsado de manera sostenida la incorporación y desarrollo de mujeres en áreas y roles tradicionalmente ocupados mayoritariamente por hombres, particularmente en funciones de operación, cargos técnicos y profesionales, así como en posiciones de liderazgo medio y ejecutivo. Esta evolución se refuerza a través de iniciativas culturales como la campaña interna +Mujeres +Energía, desarrollada durante el Mes de la Mujer, que visibiliza experiencias, trayectorias y referentes femeninos reales dentro de la compañía.

Ambas líneas de acción contribuyen a consolidar una cultura organizacional más justa, transparente e inclusiva, en coherencia con nuestra Política de Diversidad e Inclusión y con el compromiso de avanzar hacia entornos laborales con igualdad de oportunidades y desarrollo equitativo.

Conciliación laboral y corresponsabilidad

Con el objetivo de facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado, Grupo Empresas Chilquinta cuenta con una Política de Retorno Flexible Postnatal, orientada a apoyar la reincorporación gradual de las trabajadoras tras el postnatal parental. Este beneficio permite un retorno progresivo hasta el primer año de vida del hijo o hija, combinando jornadas presenciales reducidas y modalidad de teletrabajo, para quienes de acuerdo con la normativa vigente pueden acceder a esta modalidad, tanto en períodos regulares como en temporada estival, y según las características del cargo.

La medida busca disminuir el impacto del retorno laboral, favorecer la permanencia femenina y promover el equilibrio trabajo–familia. Esta práctica se enmarca en una visión de corresponsabilidad y cuidado, coherente con nuestra Política de Diversidad e Inclusión y con la promoción de entornos laborales más humanos y sostenibles.



Agencia POLUX

Líneas estratégicas 1, 3 y 4:

Tras cuatro años al aire el podcast estrena su propio canal en Spotify Girl Power se expande a América Latina y el Caribe para amplificar las voces de las mujeres líderes de la transición energética y la acción climática.

Pólux es la primera agencia de comunicaciones en Chile especializada en energías limpias, sustentabilidad y equidad de género, siendo Girl Power su proyecto insignia para llevar a la práctica su tercer eje de acción y el compromiso con un futuro que sea equitativo para todas y todos.

En un contexto marcado por la urgencia climática y la necesidad de transformar los sistemas energéticos, Girl Power se consolida como un medio de comunicación que amplifica las voces de las mujeres que están liderando los cambios. Este espacio pionero, el cual forma parte de la parrilla de TXSPlus y que cada semana es conducido por la periodista especializada Fernanda Varela, cumple en 2026 cuatro años al aire, con una trayectoria que comenzó en Chile y que, desde 2025, se expandió a toda América Latina y el Caribe, fortaleciendo una conversación regional sobre energía, clima y liderazgo femenino.

Desde su creación, en mayo de 2022, Girl Power ha entrevistado a más de 180 mujeres de más de 17 países, provenientes de trayectorias, disciplinas y realidades diversas. Ingenieras, abogadas, periodistas, economistas, profesionales del mundo financiero, líderes comunitarias, académicas, y autoridades -entre otros perfiles- han sido parte de este espacio, demostrando que el cambio no se construye desde un solo lugar ni requiere un único tipo de liderazgo. En Girl Power no es necesario ser CEO ni ocupar cargos de alta exposición para ser parte: también se amplifican las voces de mujeres que, desde roles menos visibles, pero igualmente fundamentales, están empujando las transformaciones que exige este proceso de cambio global.

El crecimiento del programa también se refleja en sus cifras. Solo durante el segundo semestre de 2025, Girl Power superó las 100.000 reproducciones como podcast, manteniendo una audiencia promedio de 1.300 que lo disfrutaban en vivo cada semana, consolidándose como un espacio cada vez más escuchado, seguido y valorado. Su audiencia —compuesta en partes iguales por mujeres y hombres— confirma que estas conversaciones son relevantes, transversales y necesarias para avanzar hacia una transición energética más justa e inclusiva.

El impacto de Girl Power ha sido posible gracias a un ecosistema de apoyo público y privado que ha confiado en el valor de visibilizar liderazgos femeninos en sectores estratégicos. El programa cuenta con el patrocinio del Ministerio de Energía de Chile, el respaldo de la iniciativa internacional Women Energize Women y el sello “Las Mujeres Suman”. A ello se suma el apoyo de marcas que han acompañado su crecimiento a lo largo de estos años, como AES, ISA InterChile, RWE, Colbún, Grupo Saesa, Innergex y Enlight. Girl Power se proyecta así como una plataforma estratégica para aquellas organizaciones que buscan visibilizar, con coherencia y propósito, a las mujeres que están haciendo historia dentro de sus equipos.

Mirando hacia el futuro, 2026 marcará un nuevo hito con el lanzamiento del Spotify propio de “Girl Power, Mujeres de la Transición Energética y La acción Climática”, donde están disponibles todas las entrevistas realizadas desde el inicio del programa. Un archivo vivo de voces, experiencias y aprendizajes, pensado como un espacio abierto, inclusivo y permanente.

Porque Girl Power es, ante todo, un lugar para todas: un punto de encuentro que informa, inspira y demuestra que amplificar las voces de las mujeres no solo equilibra la conversación, sino que la vuelve imprescindible para construir el futuro que necesitamos.

Para conocer las iniciativas y novedades de Pólux y Girl Power, puedes seguirnos en:

<https://linktr.ee/PoluxComunicaciones>



SONNEDIX

Sonnedix ha implementado una **Licencia Parental Extendida con Sueldo Completo**, ofreciendo 6 meses de maternidad y 4 semanas para co-parentalidad con remuneración total, beneficios que también incluyen casos de adopción. En Chile, esto se complementa con un beneficio adicional de **sala cuna**. Estas medidas han impulsado la corresponsabilidad parental y la retención de talento femenino, logrando que el 79% de los empleados recomienden a la empresa como un excelente lugar para trabajar según datos de Great Place to Work.

La compañía se ha fijado la meta corporativa de que el **40% de las nuevas contrataciones sean mujeres**, apoyándose en procesos de selección libres de sesgos y capacitaciones en "Unconscious Bias". Además, el programa de pasantías enfocado en atraer mujeres jóvenes a carreras STEM ha permitido incorporar a más de 40 pasantes. Gracias a esto, las mujeres representan hoy el 36% de la fuerza laboral, logro reconocido con el premio "Solar Gender Champion Award" otorgado por SolarPower Europe.

Para potenciar el crecimiento profesional, la red interna **Sonnedix Women's Alliance** fomenta la mentoría, el networking y la visibilidad del liderazgo femenino. A través de eventos como el **DEI Summit** y un seguimiento riguroso de las promociones (que alcanzan un 36-43% anual en mujeres), la firma ha obtenido un score de inclusión de entre el 68% y 78%, consolidando su reputación internacional en materia de igualdad.



ENAP – Empresa Nacional del Petróleo

Enap consolida su avance en la Norma Chilena 3262 y suma certificaciones en Casa Matriz, Refinerías, terminales y planta DAO en 2025.

- La estatal culminó el año fortaleciendo el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación en Santiago, en refinerías Aconcagua y Bío Bío, en los terminales marítimos de Quintero y San Vicente y en la Dirección de Almacenamiento y Oleoductos.
- Entre los desafíos que conlleva la normativa, cuenta el aumento de la participación de mujeres en roles de liderazgo, técnicos, de mantenimiento y brigadistas; y la consolidación de prácticas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en todos los niveles.

Durante este año, Enap avanzó de manera significativa en la implementación de la Norma Chilena 3262, fortaleciendo su Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIC) en parte de sus oficinas y operación. Su Casa Matriz, la Refinería Aconcagua, el Terminal Marítimo Quintero (TMQ), la Refinería Bío Bío, la Dirección de Almacenamiento y Oleoductos (DAO) y el Terminal Marítimo San Vicente (TMSV) fueron certificados tras un proceso iniciado en 2024 que ha permitido a la estatal instalar un modelo de mejora continua orientado a reducir brechas de género, promover ambientes laborales inclusivos y respetuosos; consolidar prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El despliegue corporativo incluyó el compromiso de la alta dirección, el levantamiento de brechas, capacitaciones a toda la organización, mejoras en infraestructura, objetivos y metas para un progreso continuo, revisión de procesos y la consolidación de Mesas de Género y comités internos en cada unidad. El trabajo fue desarrollado conforme a las dimensiones de la norma que abordan ámbitos como reclutamiento, desarrollo de carrera, remuneraciones, corresponsabilidad, prevención de acoso laboral y sexual, violencia intrafamiliar y salud integral, entre otros.

Sobre este logro, el gerente general de Enap, Julio Friedmann, destacó el trabajo conjunto de todas y todos quienes contribuyeron a hacerlo posible. Asimismo, enfatizó en que “estas certificaciones refuerzan nuestra Política de Equidad de Género, la cual se vuelve en un espacio aún más esencial. Este enfoque es clave dentro de nuestra estrategia, de nuestros valores y de la competitividad de nuestra compañía”.

Principales logros

En todo este camino, Enap ha aplicado -desde 2024- la Ley N° 21.645, incorporando mayor flexibilidad laboral para personas cuidadoras mediante turnos adaptables, medidas de bienestar y el uso del postnatal parental por parte de sus trabajadoras y trabajadores, de manera de favorecer la corresponsabilidad y compatibilizar de mejor manera la vida laboral, familiar y personal.

En paralelo, la estatal ha desarrollado un plan de trabajo interno para fortalecer la cultura organizacional con enfoque de género. En ese contexto, realizó más de 20 actividades formativas con enfoque de género, capacitó a más del 90% de la dotación en estas temáticas, actualizó la Política de Equidad de Género e incrementó la dotación de mujeres en roles técnicos, de mantenimiento y brigadas operativas, avanzando en la incorporación femenina en espacios que históricamente habían sido de hombres.

Al respecto, la presidenta del Directorio, Gloria Maldonado, señaló que “como empresa clave para Chile tenemos la responsabilidad de ser un modelo en estas materias, promoviendo que cada persona pueda desarrollarse sin limitaciones”. Además, agregó que las certificaciones “son prueba de que avanzamos en la dirección correcta para construir una compañía más inclusiva y diversa”.

Compromiso y próximos pasos

La empresa iniciará el proceso de implementación en el edificio central de Enap Magallanes en Punta Arenas, lo que permitirá profundizar el modelo en una región clave para la operación y el futuro energético de la empresa, consolidando -además- la igualdad de género, la conciliación y la diversidad como componentes estructurales de su gestión.



Agencia de
Sostenibilidad
Energética

AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA ASE

1. Iniciativas internas

1.1. Ciclo Maternal y trabajo

Estrategias colectivas para no colapsar En el marco del Día de la Madre, se organizó un ciclo de cinco sesiones para madres trabajadoras, cuyo objetivo fue disponer de un espacio de encuentro para compartir experiencias e identificar, de forma colectiva, estrategias que ayudaran a mejorar la conciliación, además de promover una red interna orientada al apoyo mutuo y a la escucha activa.

1.2. Encuesta de género de la AgenciaSE

El principal objetivo de la encuesta de percepciones de género y conciliación laboral es la recopilación de percepciones de las y los profesionales de la AgenciaSE sobre temáticas clave referidas a las brechas y barreras de género. En este sentido, la encuesta de género es fruto de la implementación de la Política de Género de la AgenciaSE, y es un instrumento que permitirá ir monitoreando, de forma anual, los avances y desafíos que la institución mantiene con relación a este ámbito. Durante el año 2024, se lanzó una segunda versión de este instrumento, modificando su contenido para visibilizar los avances alcanzados a partir de la implementación de la Política de Género en la organización e identificar los aspectos más relevantes que aún requieren fortalecimiento. El 2025 se realizó una nueva aplicación del instrumento, la que se consolidó como un instrumento interno clave para monitorear, de forma anual, las brechas y los avances de género de la organización.

La encuesta "Percepciones de género y conciliación de la vida laboral" se divide en cinco secciones principales:

- Percepción sobre barreras de género y desarrollo profesional
- Ley N°21.643 (Ley Karin)
- Política de igualdad de género
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Uso del tiempo El reporte de la aplicación 2024 estará prontamente publicado en el portal de datos de la AgenciaSE.

2. Proyectos de género y sostenibilidad

2.1. Programa Equidad en Ruta

El programa Equidad en Ruta, parte del programa Giro Limpio, surgió como una experiencia piloto en 2025 con el propósito de impulsar la participación de mujeres en el transporte de carga. Su foco estuvo en fortalecer la formación y el perfeccionamiento técnico de las conductoras, así como en abordar los desafíos que enfrentan al incorporarse a un sector tradicionalmente masculinizado, tales como la conciliación, la violencia y otras brechas de género. Junto con el trabajo directo con las conductoras, el programa contempló un acompañamiento a las empresas, orientado a compartir buenas prácticas, políticas de género e iniciativas que promuevan condiciones favorables para la incorporación y permanencia de mujeres en el rubro.

El programa se estructuró en torno a cuatro ejes estratégicos:

- Capacitación y desarrollo profesional
- Visibilización de mujeres conductoras
- Creación de redes de apoyo
- Fomento de políticas de género en el sector

En esta primera versión se reconoció a 19 conductoras, quienes demostraron liderazgo, constancia y compromiso con su desarrollo profesional y con la eficiencia y sostenibilidad del transporte. Además, la actividad reconoció a 10 empresas aliadas que hicieron posible la iniciativa, incluyendo a Delpa Group, Transporte Kruse, Transcom, Transportes Nazar, Jorquera Transportes, Red Cargo Logística, CSI, Sotraser, Copec y Enex. Estas organizaciones implementaron medidas concretas para promover la equidad de género — desde la formación y mentoría hasta la integración de mujeres en equipos de trabajo—, demostrando que la diversidad genera valor social y empresarial.

2.2. Programa piloto Lideresas Comunitarias en Energía

Una transición energética justa debe considerar la participación de todas y todos. A los desafíos de género presentes en el sector se suman los desafíos globales y compromisos climáticos necesarios para asegurar un futuro sostenible. En este contexto, involucrar a todos los actores territoriales es esencial para formar agentes de cambio que impulsen un desarrollo energético sostenible, a la vez que se reduce la brecha de género que aún caracteriza al sector.

Este piloto surge precisamente bajo esta premisa: promover agentes de cambio hacia un futuro sostenible e impulsar la inclusión de las mujeres en un rol protagónico en el desarrollo del país, avanzando hacia una transición energética justa. Este se enfocó en fortalecer el rol de lideresas comunitarias para que contribuyeran al desarrollo energético nacional desde una

perspectiva territorial, transformándose en agentes clave de la transición energética en sus comunas y, en consecuencia, en el país.

El programa piloto Lideresas Comunitarias en Energía, diseñado y liderado por la AgenciaSE, tuvo como objetivo fortalecer los liderazgos comunitarios femeninos en el ámbito energético, con enfoque en sostenibilidad, y generar una red de lideresas locales que impulsara iniciativas comunitarias vinculadas a la energía, contribuyendo así a cerrar las brechas de género históricas en el sector.

Este primer piloto se desarrolló en la comuna de San Antonio y se caracterizó por un trabajo colaborativo entre la Seremi de Energía de Valparaíso, la AgenciaSE, el CFT Estatal de Valparaíso, la Municipalidad de San Antonio y diversas organizaciones sociales. Contó con la participación de más de 30 mujeres que se desempeñan como lideresas sociales y comunitarias en organizaciones territoriales, funcionales y culturales de la comuna.

Nota actividad de cierre piloto lideresas: www.agenciase.org/2025/09/11/lideresas-comunitarias-como-agentes-de-cambio-en-el-sector-energetico

3. Educa Sostenible - Programa En Educa Sostenible

Programa del Ministerio de Energía, implementado por la AgenciaSE, que despliega de manera transversal la perspectiva de derechos humanos y género, las propuestas formativas El Funicular de la Energía y el Tren de la Energía cuentan con un módulo transversal de género en educación, con instancias concretas de reflexión y aplicación a la práctica en el aula y la gestión escolar.

Además, todos los recursos educativos y materiales didácticos están diseñados con lenguaje inclusivo y perspectiva de género en el diseño pedagógico. Los recursos educativos los puedes encontrar en www.educasostenible.cl.

En Educa Sostenible - STEAM se implementó en 2025 la “Experiencia Encuentros”, que es una iniciativa piloto desarrollada en la región del Maule con la participación de 80 niños, niñas y adolescentes, y el acompañamiento de 10 mentoras, que busca “promover el interés y la autoconfianza de estudiantes de 5° a 8° básico, especialmente niñas, en disciplinas STEAM vinculadas al sector energético, mediante una experiencia educativa tipo ‘citas rápidas’ con mujeres referentes en dichas áreas, fomentando el vínculo con modelos a seguir y contribuyendo a reducir brechas de género”, dando gran protagonismo a la Seremi y los actores de territorio.



ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESAS ELÉCTRICAS

El Diplomado en Regulación y Mercado Eléctrico, es un programa que en 2025 desarrolló su XII versión y que, desde su creación en 2014, ha formado a más de 350 profesionales a lo largo del país. En esta edición participaron 46 profesionales, de los cuales 20 fueron mujeres, reafirmando el compromiso del gremio con la promoción de una mayor presencia femenina en instancias de formación avanzada y en espacios estratégicos del sector eléctrico.

El diplomado incorporó el módulo "Energía, Género y Diversidad", fortaleciendo la integración del enfoque de género en su malla académica y promoviendo la reflexión sobre los desafíos y oportunidades que plantea la equidad de género en el ámbito energético.

La equidad de género y el fortalecimiento del talento femenino constituyen pilares fundamentales para avanzar hacia un sector energético más inclusivo, diverso y preparado para enfrentar los desafíos presentes y futuros de la industria.

**Grupo SAESA**

Iniciativas de desarrollo de talento femenino

Como parte de nuestro compromiso con la equidad de género y el desarrollo de talento femenino, en Grupo Saesa hemos impulsado diversas iniciativas orientadas a fortalecer la participación y proyección de mujeres en distintos niveles y etapas de desarrollo.

Entre ellas destacan Inspiring Girls, iniciativa enfocada en la promoción temprana de vocaciones STEM en niñas y jóvenes, que consideró visitas a 9 establecimientos educacionales, impactando a 335 niñas. Asimismo, se implementó Laboratoria+, plataforma de aprendizaje que combina círculos de formación y mentorías, en la que participaron 25 mujeres de la compañía, fortaleciendo competencias y redes de apoyo.

Adicionalmente, a través del programa Women in Energy, se promovió el fortalecimiento del liderazgo femenino y la generación de redes en el sector energético, con la participación de 4 mujeres, incluyendo una mujer contratista beneficiada con una beca SAESA, ampliando el alcance del impacto más allá de la organización.

Actualmente, el 25% de las mujeres de la compañía ocupa cargos de liderazgo, lo que evidencia avances concretos en la participación femenina en posiciones de mayor responsabilidad y refuerza la importancia de seguir impulsando acciones sistemáticas orientadas al desarrollo, empoderamiento y proyección de mujeres en roles de liderazgo.

Programa equidad de género líderes

Con el objetivo de fortalecer liderazgos equitativos y promover entornos laborales más inclusivos, durante 2025 desarrollamos un ciclo de talleres de liderazgo equitativo, finalizando 16 talleres con cobertura territorial y la participación de 374 personas (sobre el 70% de líderes). Estas instancias alcanzaron una evaluación promedio de 4,8 (escala de 1 a 5), reflejando una alta valoración por parte de quienes participaron.

La metodología de los talleres combinó contenidos conceptuales con una fuerte orientación práctica, incorporando ejercicios de role playing bajo el enfoque "Ud. no lo diga, Ud. no lo haga", lo que permitió identificar y cuestionar conductas cotidianas, sesgos y prejuicios que pueden reproducir

inequidades en el ejercicio del liderazgo. Esta aproximación facilitó la reflexión aplicada y la adquisición de herramientas concretas para la gestión de equipos diversos.

Complementariamente, se realizaron 4 charlas de sensibilización en equidad de género, alcanzando a 190 personas, con una evaluación promedio de 4,9 (escala de 1 a 5). Estas instancias contribuyeron a ampliar la conversación organizacional en torno a la equidad, reforzando la importancia de una cultura basada en el respeto, la conciencia de los sesgos y la corresponsabilidad en la construcción de espacios laborales inclusivos.

Vinculación comunitaria y emprendimiento femenino

Desde el año 2021, la compañía impulsa el programa de vinculación comunitaria Mujeres con Energía, iniciativa orientada a entregar herramientas concretas para el desarrollo personal y el fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres. A través de su Academia de Emprendimiento, el programa ha formado a más de 1.500 mujeres, con cobertura territorial desde la Región Metropolitana hasta la Región de Aysén, en el marco de una alianza público-privada junto a Sercotec y AEIP.

Solo durante 2025, se capacitó a cerca de 300 mujeres. Adicionalmente, en la Región de Los Lagos se concretó por primera vez una feria de emprendimiento integrada exclusivamente por mujeres participantes del programa, instancia que permitió visibilizar sus negocios, fortalecer redes y promover la autonomía económica femenina a nivel local.

Asimismo, la compañía mantiene su compromiso con la Cumbre Mil Mujeres Más, encuentro que durante seis versiones consecutivas ha reunido a emprendedoras, empresarias, ejecutivas, líderes y estudiantes del sur de Chile, con el objetivo de potenciar el aprendizaje, la inspiración y el desarrollo del emprendimiento femenino. Esta iniciativa es liderada en conjunto con organizaciones estratégicas como BancoEstado, SalmónChile, Corfo, Endeavor, Prodemu e Inacap, entre otras, consolidándose como un espacio relevante de articulación y fortalecimiento del liderazgo de mujeres en el territorio.



Coordinador Eléctrico Nacional

PROGRAMA SINERGÍA MUJER

Programa del Coordinador Eléctrico Nacional orientado a fortalecer el liderazgo femenino, a través de espacios de aprendizaje, reflexión y conexión entre mujeres de la organización. La iniciativa busca potenciar la autoconfianza, el liderazgo con propósito y la generación de redes internas, contribuyendo a una cultura organizacional más equitativa, colaborativa e inclusiva.

Objetivo: Impulsar el desarrollo y proyección del liderazgo femenino, promoviendo una cultura organizacional más equitativa, colaborativa e inclusiva.

Público objetivo: Mujeres líderes y profesionales con proyección de liderazgo dentro de la organización.

Impacto / resultados esperados

- Fortalecimiento del liderazgo femenino.
- Mayor confianza y visibilidad de mujeres en roles de influencia.
- Generación de redes internas de apoyo y colaboración.

PROGRAMA POTENCIA+ (PROGRAMA DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS)

Programa institucional de desarrollo de liderazgo dirigido a ejecutivos, jefaturas y profesionales del Coordinador. Su foco es fortalecer competencias clave como la comunicación efectiva, el cumplimiento de compromisos, la rigurosidad en la gestión y el pensamiento crítico para la toma de decisiones, alineando el trabajo de los equipos a los objetivos estratégicos de la organización.

Este tipo de programas contribuye a generar condiciones de desarrollo y proyección para mujeres que hoy cumplen roles clave dentro del sector energético.

Objetivo: Fortalecer el liderazgo y la gestión de equipos, promoviendo una cultura de excelencia, colaboración y toma de decisiones con mayor claridad y criterio.

Público objetivo: Líderes, jefaturas y profesionales de la organización.

Impacto / resultados esperados

- Desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión en mujeres y hombres que participan del programa.
- Mejora en la comunicación, coordinación y cumplimiento de compromisos dentro de los equipos.
- Fortalecimiento de capacidades que apoyan el crecimiento profesional y la proyección de talento femenino en la organización.

PARTICIPACIÓN DEL CEN EN “ENERGIZADAS 2025: ENERGÍA + MUJERES EN LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL”

El Coordinador Eléctrico Nacional participó en la iniciativa “Energizadas 2025”, organizada por la SEREMI de Energía de la Región Metropolitana y la Red Futuro Técnico del Ministerio de Educación, que busca inspirar a estudiantes técnico-profesionales a proyectarse en el sector energético. Mujeres del Coordinador compartieron su experiencia y trayectoria como referentes, promoviendo vocaciones tempranas y contribuyendo a reducir brechas de género en la industria.



Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados ACENOR

En el marco del Plan Energía + Mujeres impulsado por el Ministerio de Energía, la Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados (ACENOR A.G.) fue distinguida por segundo año consecutivo con el sello “Las Mujeres Suman”, que reconoce a las organizaciones del sector comprometidas con la promoción de la equidad de género y la participación femenina en espacios de decisión y visibilidad pública.

Este reconocimiento se otorgó tras la realización del 17º Evento Anual de Clientes Eléctricos, instancia en la que ACENOR reunió a representantes de distintos sectores productivo, autoridades y expertos para presentar la Agenda Pro-Cliente, hoja de ruta que busca avanzar hacia una energía segura, competitiva y con precios justos.

En esta edición, los paneles de conversación del encuentro alcanzaron una participación femenina del 45%, reflejando el compromiso institucional de ACENOR con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el sector energético.



Asociación Chilena de Comercializadores de Energía

Apoyando el desarrollo de liderazgos femeninos desde testimonios de mujeres "power"

En 2025, el grupo "Mujeres ACEN", que reúne a profesionales de empresas asociadas que apoyan y concurren voluntariamente a las actividades de la Asociación, convocó a 78 mujeres más que en 2024 en dos eventos que se centraron en el testimonio de dos mujeres que lideran importantes organismos del sector eléctrico. Un logro que la gobernanza de ACEN destaca especialmente entre las actividades del año, debido al impacto que este tipo de encuentros provoca en las mujeres pertenecientes a las empresas asociadas de ACEN. Efecto que se multiplica cuando la conversación se extiende a otras mujeres y hombres que participan del ecosistema de esas empresas.

La primera actividad combinó una visita a la sala de control del Coordinador Eléctrico Nacional que ya cuenta con dos mujeres despachadoras con una conversación íntima con Bernardita Espinoza, consejera del Consejo Directivo del Coordinador. Esta última alentó la participación de las mujeres en un sector tan masculinizado y señaló que "el aumento de las mujeres en energía en niveles de decisión ha tenido mucho que ver con la perseverancia individual de las mujeres líderes que han ido abriendo camino ... hemos tenido la responsabilidad de trabajar en este sector codo a codo con los hombres demostrándoles en la cancha nuestro talento".

La entrevista fue guiada por Jennifer Greig, Coordinadora de Comunicaciones y Marketing en Imelsa Energía, empresa socia de ACEN.

El segundo evento tuvo como protagonista a Marta Cabeza, Superintendente de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles quien tiene a su cargo a 170 mujeres. La actividad, que se realizó en las oficinas de Copec Emoac, empresa socia de ACEN, se inició con la exposición de Maricel Lavín, jefa de la División Ingeniería Combustibles de la SEC, quien explicó que este organismo está avanzando en los desafíos de género y que desde 2023 tiene un programa denominado "Ruta de Género 2023 – 2026" que aspira a tener la certificación a fines de 2026 o principios de 2027.

Luego, se llevó a cabo la entrevista con Marta Cabeza moderada por Vannia Toro, Gerenta General de Copec Emoac, y que versó principalmente sobre la experiencia de vida de la Superintendente, quien además brindó algunos consejos a una audiencia mayoritariamente joven: "siempre el crecimiento tiene que nacer de uno. Bloqueen los no", "tenemos las mismas posibilidades que un hombre, por eso restarse (las mujeres) es seguir abriendo esta brecha" o "no es solo llegar, sino también abrir la puerta a que otras también quieran postular (a cargos)".

Al finalizar la actividad, María Francisca Valenzuela, Jefa de la Unidad de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía, otorgó el sello #LasMujeresSuman al evento.

EMLE 2025

Durante 2025, ACEN organizó el Primer Encuentro del Mercado Libre de Energía (EMLE2025) que congregó a los stakeholders del segmento comercializador de energía. En este congreso hubo dos paneles donde participó un total de 33,33% de mujeres en cada uno de ellos. ACEN se preocupó especialmente de que la moderación estuviera a cargo de dos reconocidas mujeres del sector y fundadoras de sus propias empresas como son Eva Salgado, Socia en Alma Energía, y Vannia Toro, Gerenta General y Socia en Copec Emoac. Cabe recordar que Vannia Toro fue vicepresidenta de ACEN durante el período anterior y el 2025 fue reconocida entre las 100 Mujeres Líderes del país.

Por otro lado, la Asociación viene desarrollando desde 2021 los denominados Diálogos ACEN, actividad que durante 2025 alcanzó una participación femenina peak del 40% en uno de estos webinarios.



Generadora Metropolitana

Durante 2025, Generadora Metropolitana implementa y consolida un conjunto de medidas estructuradas orientadas a asegurar la inexistencia de brechas salariales entre hombres y mujeres, bajo un enfoque preventivo, objetivo y de mejora continua.

- Metodología estructurada de revisión salarial, con foco en mérito y equidad de género.
- Transparencia en el proceso de revisión salarial, mediante reuniones informativas a toda la organización.
- Programa Rutas de Desarrollo Profesional: (1) Mapeo de trayectorias laborales, (2) Acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y ascensos. (3) Prevención de brechas de género en carreras profesionales.

Generadora Metropolitana ha transitado desde un enfoque de no discriminación hacia una cultura de equidad activa e intencionada en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. Este avance no solo busca eliminar sesgos, sino también diseñar procesos estructurados orientados a identificar y corregir desigualdades históricas, especialmente en áreas con baja representación femenina, como operaciones y roles técnicos.

- Capacitación obligatoria en sesgos inconscientes para líderes y validadores técnicos.
- E-learning inclusivo para nuevos entrevistadores.
- Acciones afirmativas en áreas con baja representación femenina.
- Lineamientos DEI para consultoras externas de reclutamiento.
- Visibilización de referentes femeninos en comunicaciones internas y externas.

Promoción interna y liderazgo femenino

En Generadora Metropolitana articulamos desarrollo profesional, formación ejecutiva y visibilización del talento femenino para impulsar la promoción de mujeres a cargos de toma de decisión.

- Rutas de Desarrollo Profesional como herramienta clave de movilidad interna.
- Programas de formación ejecutiva con enfoque inclusivo: (1) Liderazgo para Gerentes (PUC). (2) Habilidades para la Transformación (UAI). (3) Programa de Alto Desempeño (UAI).
- Campaña “Mujeres con Energía”: Visibilización de mujeres líderes y referentes internos.

Definición del “Perfil de Líder GM”, incorporando la promoción activa de la diversidad como competencia clave.

energía
Mujeres
10 años