



energía
Mujeres
10 años

✦ Balance ✦

Plan Público Privado 10 años Energía Mas Mujeres



Avances y desafíos por la **inclusión femenina** en el sector energético

- En marzo de 2017 se convocó a los actores de la industria energética nacional a participar del diseño de un **Plan de Trabajo para desarrollar una agenda de género sectorial con mirada al corto, mediano y largo plazo**, alineado con las prioridades del 5to ODS 2030 sobre “Igualdad de Género”.
- En junio de 2018 se conformó formalmente la **1ra Mesa Público-Privada “Energía +Mujer”** con la participación, a la fecha, de 32 gremios e instituciones relevantes de la industria, la que sesiona regularmente hasta la fecha de manera ad honorem y voluntaria.
- Se lleva a cabo **el primer estudio sobre participación laboral de mujeres en energía**, gracias a la participación de empresas y gremios adherentes.
- Para el 2do Año de Implementación del Plan (2021) se sistematizaron los compromisos de los 67 adherentes.
- En resumen, se contabilizaron 717 acciones específicas desarrolladas por ellos durante ese año en los 10 Ejes de acción.
- La suma de las acciones **del bienio 2020-2021 supera las 1.500 actividades** realizadas por los propios adherentes al interior de sus organizaciones, todas, enmarcadas en el Plan Público-Privado “Energía +Mujer”.
- Para el año 2023, **el Ministerio de Energía monitorea sobre 2.100 actividades** del sector, iniciando además una estrategia de focalización orientada a: i) Avanzar en la paridad en niveles directivos; ii) Reducción de la brecha salarial; iii) Participación laboral inclusiva en todos los estamentos; iv) Desarrollo de planes de acción y/o políticas de género en el sector.
- Posteriormente y con el objetivo de sólo dejar de contabilizar acciones, **se realiza el segundo estudio de brechas de género en el sector**, informe publicado en diciembre del año 2024.
- Acompañado de estas acciones, se llevan a cabo **mesas de asistencia técnica con el apoyo de ONU Mujeres** a nivel nacional, enfocadas en las 4 líneas de priorización.

HOJA DE RUTA 2030 MESA PÚBLICO PRIVADA "ENERGÍA +MUJER"



A) Avances y desafíos en participación laboral 2019-2024

El Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía ha puesto sus esfuerzos en levantar datos y evidencia sobre brechas y barreras de género en el sector mediante la realización de dos estudios.

El “**Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético**”, levantó información correspondiente a 41 empresas (11.529 trabajadores/as), siendo publicado en el año 2019.

Posteriormente el “**Estudio de brechas de género y derechos humanos en el sector energético**” levantó información de 57 empresas (19.701 trabajadores/as), siendo publicado en diciembre de 2024.

Para ambos casos la línea base son las empresas adherentes al Plan Energía + Mujeres, más otras que se encuentren vinculadas a gremios adherentes que apoyan las convocatorias a nivel nacional.

Estamento	2019 (1er estudio)	2024 (2do estudio)	Variación (pp)
CEO	10%	20,6%	▲ +10,6
Gerentes	18%	24,9%	▲ +6,9
Jefaturas	16%	22,3%	▲ +6,3
Profesionales	21%	31,2%	▲ +10,2
Administrativos/as	57%	45,2%	▼ -11,8
Operarios/as	9%	2,9%	▼ -6,1
Técnicas	n/a	5%	

En 2024 la participación femenina en el sector energético **alcanza un 21,3%**, según la actualización del Plan Energía + Mujeres del Ministerio de Energía, realizada en coordinación con la industria. **Los datos muestran avances relevantes en liderazgo: la presencia de mujeres en cargos de CEO creció 10,6 puntos porcentuales desde 2019; en gerencias, 6,9 puntos; y en jefaturas, 6,3 puntos.** Lo anterior en línea con la meta de alcanzar la paridad de género en cargos directivos y remuneraciones, tanto en organismos públicos como privados del sector, para el año 2040 de acuerdo con la Política Energética Nacional. Por otra parte, también destaca el aumento de 10,2 puntos en el estamento profesional, reflejando mayor incorporación en roles especializados. Sin embargo, persisten brechas en cargos técnicos y de operarias, donde la participación femenina sigue siendo baja.

Es importante mencionar, que, sin considerar los niveles técnicos y de operarios(as), la participación promedio de mujeres en energía asciende a un 27%, dando cuenta que esos dos estamentos al estar subrepresentados, impactan significativamente los porcentajes de participación.

Respecto de la participación nacional, es relevante considerar las brechas que existen entre regiones y que fueron medidas por primera vez en el estudio de 2024 (anexo 1). Se da cuenta de una mayor representación en Región Metropolitana (29,1%), no obstante, **sólo dos regiones se encuentran sobre un 20% (Los Lagos y Arica y Parinacota), otras dos entre el 15 y el 20% (Tarapacá y Valparaíso) y las demás bajo un 15%, siendo el caso más crítico la Región de Los Ríos con un 8,9% de participación.** Lo anterior si bien no tiene a la base un estudio de las causas específicas, es posible inferir que se debe al tipo de especialidad requerida. En Región Metropolitana, priman los niveles administrativos (equipos jurídicos, gestión de personas, entre otros), mientras que en regiones el desarrollo de proyectos.

En paralelo, el **75% de las empresas del sector reportó que cuenta con una política de género, cifra que aumentó 26% entre 2023 y 2024.** Estos avances se encuentran alineados con la meta de la Política Energética Nacional de que un 100% de las empresas grandes y medianas del sector cuenten con una política de género.

B) Identificación de nudos críticos para el avance de la inclusión laboral femenina en energía

- **Cuidados:** 54% de las mujeres siente que sus responsabilidades familiares han afectado su trayectoria profesional. 80% considera que las mujeres que usan políticas de conciliación (licencias parentales, flexibilidad de horarios, etc.) enfrentan más obstáculos para ser promovidas. Adicionalmente y de acuerdo a estadísticas del estudio “Mujeres y Energía” del World Energy Council 2023, **1 de cada 3 mujeres del sector** ha vivido alguna situación discriminatoria por emplear medidas de conciliación familiar y laboral.
- **Brecha salarial:** Se considera un nudo crítico por la dificultad en la reportabilidad. Se logró pesquisar que existen organizaciones que han mejorado sustantivamente sus prácticas salariales, no obstante, **los máximos salariales por estamento, continúan siendo masculinos en el sector.**
- **Techo de cristal:** El 57,5% de las mujeres encuestadas considera que las mujeres enfrentan mayores exigencias y control en comparación con sus colegas masculinos, en la empresa y/o en el área en que se desempeña. El 51% de las mujeres encuestadas sintió que su salario o bonificaciones no refleja adecuadamente su experiencia y desempeño en comparación con sus colegas masculinos. El desafío consiste en analizar concretamente el ámbito de competencias, credenciales académicas y técnicas y su relación con aspectos como las remuneraciones, para dar cuenta de la posible congruencia con estas percepciones.
- **Participación laboral en estamentos de técnicas y operarias:** Representan el estamento de participación femenina más bajo en energía, **un 5% y 2,9% respectivamente.** El desafío es fortalecer ámbitos de formación (capital humano), ya que constituyen una brecha previa para lograr fortalecer su inclusión laboral.

C) Otras reflexiones: Women in the Workplace 2025 de McKinsey & Company y LeanIn.org

Dado el contexto global cambiante y las nuevas reflexiones en torno al avance de los derechos de las mujeres, se comparten las principales preocupaciones reflejadas en el último reporte de “Women in the Workplace” 2025. Éstel ha dado cuenta de importantes alertas que deben ser consideradas y que bajo diversas miradas expertas, pueden, por ejemplo, constituir retrocesos en empresas estadounidenses en lo que respecta a la participación femenina.

1. Escalada o eliminación de trabajo flexible y remoto

- El informe señala que **hasta 1 de cada 4 empresas ha reducido o discontinuado opciones de trabajo remoto o híbrido**, y un número similar ha recortado horas de trabajo flexible.
- Esto es importante porque investigaciones asociadas muestran que la flexibilidad laboral suele beneficiar más a las mujeres, especialmente a aquellas con responsabilidades familiares o de cuidado.
- Además, las mujeres que trabajan mayormente a distancia son **menos propensas a recibir patrocinios o promociones que sus colegas varones en las mismas condiciones**, lo que refleja un efecto negativo de la eliminación de estas opciones.
- En el caso del sector energético de Chile y de acuerdo con el Estudio de Brechas de Género y Derechos Humanos del año 2024, **las mujeres participan en menor medida en la modalidad de trabajo presencial (30,5%) y destacan en el formato de trabajo híbrido, representando el 67% de los casos**.

2. Escasez de patrocinio (formal sponsorship)

- El reporte muestra que en varias organizaciones **se han reducido o eliminado programas formales de patrocinio**, que son mecanismos a través de los cuales líderes senior impulsan activamente las carreras de sus colaboradores.
- El patrocinio se ha asociado con mayores tasas de promoción — los empleados con patrocinadores tienden a ascender con más frecuencia que los que no los tienen — y su reducción puede limitar las oportunidades de desarrollo para mujeres a lo largo de la carrera.

3. Menor inversión en desarrollo profesional específico para mujeres

- Algunas empresas han **recortado programas de desarrollo profesional con contenido dirigido a mujeres**, como capacitaciones específicas, mentoring estructurado o redes de liderazgo.
- Ese tipo de programas ayuda a cerrar brechas de habilidades o redes de contactos, y su retroceso puede significar menos recursos disponibles para que las mujeres accedan a oportunidades de crecimiento.

4. Menor prioridad en avances de carrera de mujeres

- El reporte indica también que el compromiso de las empresas con la promoción y avance de mujeres ha disminuido: solo alrededor de la mitad de las organizaciones declara que esto sigue siendo una prioridad alta, una caída respecto a años anteriores.

D) Hitos relevantes Energía + Mujeres 2022-2025

Desde 2022 en la presente administración se crea la Oficina de Género y Derechos Humanos. Allí se desarrollaron todas las iniciativas del Plan Energía + Mujeres, así como el Programa de Capital Humano y otras líneas de educación tales como el Programa Educa Sostenible. A partir de ello, se destacan los siguientes hitos de relevancia para la mejora en la inclusión de mujeres en el sector energético:

- ✓ **Formación de 1700 personas mediante el Programa Capital Humano en 9 regiones del país:** instalación eléctrica clase D, electromovilidad, leña y pellet; gas clase 3; gestión energética local y climatización y refrigeración. Estas implementaciones se desarrollaron con cuotas de género de un 30% de mujeres formadas. Lo anterior de acuerdo a la meta de la Política Energética Nacional de capacitar 18.000 personas y certificar 9.000 al 2030.
- ✓ De esta formación **270 corresponden a instaladoras eléctricas clase D** (cifra original: sólo existían 1,6% de instaladoras a nivel nacional -sólo eran 44 en el país previo a esta implementación en el año 2024).
- ✓ Mediante el Plan Energía + Mujeres se desarrolló asistencia técnica para el desarrollo de políticas de género en el sector. **Se considera ello pudo aportar el incremento del 26% entre 2023-2024 de empresas con políticas de género: cifra que actualmente alcanza el 75%.**
- ✓ Esta administración inició con 72 empresas, gremios y organizaciones parte del Plan Energía + Mujeres, **hoy esa cifra ascendió a más de 120.**
- ✓ Se desarrolló el Sello Las Mujeres Suman que se consolidó como una iniciativa estratégica para impulsar la inclusión de mujeres como voceras y expertas en el sector energético. Su objetivo fue reconocer aquellos eventos que promueven una representación femenina real y visible en espacios de decisión y debate técnico, contribuyendo a transformar la imagen tradicional de las voces referentes en energía. **Entre 2024 y 2025, 27 eventos fueron certificados.** Hoy su impacto ha trascendido fronteras: la Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía (AUME), inició el sello “Más Mujeres, más energía”, fortaleciendo la colaboración regional por la igualdad de género en América Latina.
- ✓ A través del **Programa Educa Sostenible, se logró la incorporación de la temática energética en más de 100 jardines infantiles.** Este trabajo considera un modelo educativo para las nuevas generaciones libre de sesgos de género (construcción de personajes, paridad, entre otros). Adicionalmente se creó una línea de trabajo en STEAM, para fomentar la participación de niñas y adolescentes en estas áreas mediante el trabajo con óculos de realidad virtual.
- ✓ Se logró la implementación de un subsidio eléctrico, donde se ha beneficiado cerca de **un 60% de hogares con jefatura femenina y cerca de un 40% de hogares con niños, niñas y adolescentes** en las 3 convocatorias. Ello atendiendo a que representan los hogares con mayor condición de vulnerabilidad.
- ✓ Se logró ampliar la implementación de la **Feria Energía + Mujeres.** Importante espacio que en 2025 celebró su séptima versión para fomentar la inclusión laboral de mujeres. Esto inició sólo en Región Metropolitana y entre los años 2023 y 2025 la administración

logró su **implementación en 6 regiones del país gracias al compromiso del sector (Maule, Valparaíso, RM, los Ríos, Atacama, Ñuble).**

- ✓ Se lograron consolidar y activar **las 16 mesas regionales de género Energía + Mujeres.**
- ✓ Se desarrollaron importantes hitos en torno la inclusión de mujeres en la industria de hidrógeno verde: Contribuimos a la creación de **la primera red de mujeres en H2V**, hoy que es parte de Women in Green Hydrogen, logrando más de 600 mujeres inscritas. Así como se desarrolló una **estrategia de transversalización de género en hidrógeno**, la cual priorizó medidas específicas en el Plan de Acción de H2V del Gobierno de Chile. Adicionalmente se elaboró un **estudio pionero en Chile y el mundo sobre participación de mujeres en H2V.**
- ✓ Atendiendo al nudo crítico de cuidados y conciliación de vida familiar y laboral, desarrollamos la **campaña "Cuidemos con Energía"**, en la cual invitamos al sector a perfeccionar estas medidas para continuar perfeccionando iniciativas por la inclusión de mujeres y el fomento de las paternidades activas.
- ✓ Durante 2024 se llevó a cabo el **Programa de Liderazgo Energía + Mujeres**, el cual se desarrolló en 10 regiones y donde participaron 330 mujeres del sector.
- ✓ Con miras a lograr que la totalidad de organizaciones de energía desarrolle una política de género, se publicó **la "Guía para la elaboración de políticas de género en el sector energético"**, cual contiene un paso a paso y herramientas para la auto medición que permiten a las empresas desarrollar y/o perfeccionar estos instrumentos.
- ✓ Energía + Mujeres se consolidó como un Plan con reconocimiento internacional y cuyo apoyo ha sido solicitado en países de América Latina y el Caribe. **Entre 2024 y 2025 fue país líder del grupo de expertos de género de OLADE** y ha compartido experiencias y apoyo a países que buscan implementar medidas por la inclusión de mujeres en energía.