

Guía metodológica

Elaboración de políticas de género en grandes y medianas empresas *sector energía*

Primera versión

Noviembre 2025



energía
mujeres



**“Guía metodológica para la
elaboración de políticas de género
en grandes y medianas empresas del
sector energético”**

Primera edición

Ministerio de Energía

Noviembre, 2025

Asistencia técnica:
María Francisca Valenzuela
Paz García Fernández

Revisión y diseño:
Roberto González Bahamondes

ÍNDICE

I.	Prólogo	4
II.	Contexto	5
1.	Energía +Mujeres: Primeros Avances y el Rol de la Mesa Público-Privada	6
III.	Sistematización del trabajo energía más Mujeres: Hitos relevantes	7
1.	Ministerio Energía	7
1.1.	Estudios: 2019 – 2025 – Mesa Energía más Mujeres	7
1.2.	Anuarios	8
1.3.	Programas de liderazgo	9
1.4.	Campaña Las Mujeres Suman	9
1.5.	Ferías Laborales	9
1.6.	Instancias regionales: integración territorial para una transición inclusiva	10
1.7.	Curso de Instaladoras Eléctricas: abriendo camino a la participación femenina	11
1.8.	Asistencia técnica nacional e internacional	11
1.9.	Participación OLADE	12
1.10.	Iniciativas internas del Ministerio de Energía	12
2.	Hitos relevantes Industria Energética	13
2.1.	Estudios Industria	13
2.2.	Programas de liderazgo	14
2.3.	Redes de mujeres en energía	15
3.	Iniciativas reportadas desde la industria energética al Plan Energía + Mujeres: Avances	15
3.1.	Casos destacados y tendencias de éxito	17
3.2.	Prácticas destacadas por áreas temáticas	21
a)	Compromiso alta dirección y estrategia	21
b)	Cultura laboral inclusiva y eliminación de la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo	21
c)	Espacios laborales seguros y libres de violencia	22
d)	Liderazgo y el desarrollo profesional	23
e)	Eliminación de estereotipos dañinos de género en los medios de comunicación y publicidad	23
f)	Más mujeres en carreras STEM	24
g)	Compras sensibles al género a través del fomento de cadenas de aprovisionamiento inclusivas	24
h)	Relacionamiento con la Comunidad con enfoque de género	24
IV.	Herramientas de Medición	26
1.	Herramientas Internacionales	26
2.	Herramientas Nacionales	33
V.	Áreas para la elaboración de políticas de género	36
1.	Igualdad de Género desde la Alta Dirección	36
2.	Garantizar Condiciones Laborales Justas y No Discriminatorias	37
2.1.	Procesos de selección y contratación libres de sesgos	37
2.2.	Garantizar la igualdad de remuneraciones	39
2.3.	Facilitar la Conciliación Laboral, Familiar y Personal	40
3.	Garantizar espacios de Trabajo Seguros, Libres de Violencia y Prevención de Riesgos con Enfoque de Género	42
4.	Impulsar la Participación y el Liderazgo Femenino	43
5.	Prácticas de Desarrollo Empresarial, Cadena de Suministro y Comunicación a Favor del Empoderamiento de las Mujeres	45
5.1.	Cadenas de suministro inclusivas	45
5.2.	Desarrollo empresarial con enfoque de género	47
5.3.	Comunicación y marketing con equidad	47
6.	Desarrollo de políticas que promuevan la Igualdad de Género mediante Iniciativas Comunitarias	49
7.	Desarrollo de políticas que garanticen la Transparencia, Medición y Rendición de Cuentas en Igualdad de Género	50
VI.	Priorización de iniciativas de políticas de género que requieren mayor desarrollo en el sector	53
1.	Ámbito Conciliación laboral, familiar y personal	55
2.	Ámbito Clima laboral y cultura organizacional inclusiva	56
3.	Ámbito de Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y participación y visibilidad del talento femenino	59
4.	Ámbito igualdad salarial y reconocimiento del desempeño	61
	Epílogo	65
	Anexos y enlaces	66

I.

Prólogo

El sector energético transita transformaciones profundas en virtud de los desafíos hacia migrar hacia energías más limpias: el hidrógeno verde, la electro movilidad, la descarbonización y la generación distribuida son solo algunos de los ejes que están redefiniendo la matriz energética. Estos desafíos no solo requieren innovación técnica y tecnológica, sino también la capacidad de integrar miradas diversas y talentos múltiples. La transición energética solo será posible si aprovechamos todas las capacidades disponibles, sin exclusiones y sin dejar a nadie atrás.

En este contexto, la igualdad de género se ha consolidado como un componente central de la estrategia sectorial. **La iniciativa público-privada Energía +Mujeres ha emergido como un punto de encuentro, articulación y colaboración, transformándose en un motor clave para impulsar la inclusión y la equidad en la industria energética.** Desde 2016, este plan se ha configurado como una hoja de ruta colectiva con foco al año 2030, orientada a revertir las cifras diagnósticas que mostraban la baja participación de las mujeres en el sector y a generar cambios estructurales hacia culturas organizacionales más inclusivas.

En los últimos años, hemos sido testigos de un despertar colectivo en torno a la necesidad de promover la igualdad de género y la inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. El sector energético no ha quedado al margen. Con una participación femenina que aún ronda solo el 21,3% de la fuerza laboral, el desafío es evidente: cerrar estas brechas no solo es

un imperativo de justicia social, sino también una oportunidad perdida de crecimiento, innovación y fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres.

La iniciativa Energía +Mujeres, liderada por el Ministerio de Energía, ha logrado posicionarse como un referente nacional y global. Con la participación activa de más de 120 empresas y gremios adherentes, ha impulsado acciones concretas para apoyar a las organizaciones en el desarrollo e implementación de políticas de género, medidas de conciliación laboral y familiar, promoción de corresponsabilidad, y el posicionamiento de mujeres en cargos de liderazgo y en procesos de toma de decisiones.

Este esfuerzo colectivo, que ya cumple nueve años de implementación y continuará hasta 2025, ha demostrado la importancia de la colaboración intersectorial entre sector público, privado, sociedad civil y organismos internacionales para reducir barreras estructurales y avanzar hacia un futuro energético más inclusivo.

De cara al 2030, la meta es clara: que el 100% de las empresas medianas y grandes del sector energético cuenten con lineamientos integrales de género, metas establecidas en la Política Energética Nacional. Alcanzar este objetivo no solo contribuirá a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino que también asegurará que la transición energética chilena se desarrolle sobre las bases de la equidad, la diversidad y la sostenibilidad.

II.

Contexto

Impulsando un nuevo modelo de desarrollo: incorporando el enfoque de género en la transición energética

La transición energética que Chile impulsa hacia un futuro más limpio, sostenible y justo requiere de la plena incorporación de la igualdad de género como eje estratégico. No basta con transformar la matriz energética: debemos asegurar que el talento, la experiencia y las perspectivas de las mujeres en toda su diversidad sean parte activa de esta transformación.

Nuestro país ha avanzado en este camino a través de compromisos concretos. La Política Energética Nacional (PEN) actualizada en 2022 fija metas ambiciosas: garantizar que al 2030 el 100% de las políticas y programas del sector incorporen procesos con equidad de género, y alcanzar la paridad en cargos directivos y remuneraciones al 2040.

En este esfuerzo, la iniciativa público-privada Energía +Mujeres se ha consolidado como una hoja de ruta para revertir las brechas históricas de participación, liderazgo y remuneraciones, con la adhesión voluntaria de más de 120 organizaciones del sector.

Asimismo, la creación de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía en 2022 refuerza la institucionalidad para acompañar este proceso con políticas, programas y acciones concretas.

La diversidad enriquece la innovación y fortalece la competitividad. Por ello, promover una transición energética inclusiva es una prioridad de país, que requiere del compromiso articulado del Estado, el sector privado y la sociedad civil. Solo así podremos avanzar hacia una economía más productiva, justa y sostenible, en la que las mujeres ocupen un lugar protagónico en los trabajos de calidad y en la toma de decisiones estratégicas para el futuro energético de Chile.

Con el fin de ordenar y dar proyección estratégica a estas acciones, en 2022 se elaboró la Agenda Institucional de Género y Derechos Humanos 2022-2026, que busca avanzar hacia una transición energética justa, diversa e inclusiva, estructurada en cinco ejes de acción con mirada 2030.

1. Energía +Mujeres: Primeros Avances y el Rol de la Mesa Público-Privada

La creación de la Mesa Público-Privada Energía +Mujeres en el año 2016 marcó un hito para el sector energético chileno. Nacida en el marco de la Ruta Energética 2018-2022 y bajo el compromiso del Ministerio de Energía de promover la inserción de las mujeres en la industria, la Mesa fue concebida como un espacio de colaboración y articulación entre Estado, empresas y gremios para enfrentar un desafío compartido: reducir las brechas de género en el sector.

En su primera etapa, la Mesa impulsó un diagnóstico participativo que permitió visibilizar las principales barreras que limitaban la participación femenina. A partir de sus resultados, se elaboró el Plan Público-Privado Energía +Mujeres 2019-2025, estructurado en diez ejes temáticos que abordan aspectos clave como gestión estratégica, trayectoria laboral, liderazgo, igualdad de remuneraciones, conciliación, prevención de violencia, relación con comunidades y cadena de proveedores.

Este plan no solo ofreció una hoja de ruta común para el sector, sino que también convocó a la acción colectiva. Lo que comenzó con 26 instituciones adherentes en 2018, hoy cuenta con más de 120 organizaciones comprometidas, que en conjunto reúnen a cerca de 30.000 trabajadores y trabajadoras.

La Mesa ha sido fundamental para coordinar esfuerzos, compartir buenas prácticas y consolidar una agenda programática anual, manteniendo sesiones regulares en las que los actores del sector han podido avanzar con mirada estratégica y colaborativa.

Desde 2023, con miras al 2030, la Mesa ha focalizado su trabajo en cuatro prioridades estratégicas:

- Alcanzar la paridad en cargos directivos y jefaturas.
- Reducir la brecha salarial en la industria energética.
- Incrementar la incorporación de mujeres en todos los estamentos y funciones del sector.
- Desarrollar planes de acción y políticas de género con objetivos y metas claras.

El impacto de la Mesa Público-Privada Energía +Mujeres trasciende la gestión sectorial: ha instalado el tema de la igualdad de género como imperativo estratégico para la sostenibilidad, la innovación y la competitividad de la industria energética. Su rol articulador ha permitido que empresas de distinto tamaño, gremios e instituciones avancen de manera alineada y con un estándar común, consolidando así un compromiso colectivo hacia una transición energética más inclusiva y justa.

En este marco, resulta fundamental asegurar que la transición hacia el hidrógeno verde incorpore desde su diseño el enfoque de género y diversidad, garantizando que mujeres y hombres participen activamente en la construcción de esta nueva industria estratégica. La consolidación de la Red de Mujeres en Hidrógeno Verde, con más de 600 participantes, constituye un avance significativo al visibilizar el talento femenino y generar espacios de colaboración, mentoría y liderazgo en un ámbito históricamente masculinizado.

La inclusión de mujeres en todas las fases de la cadena de valor —desde la investigación y el desarrollo tecnológico, hasta la operación, gestión y toma de decisiones— permitirá no solo ampliar la base de talento disponible, sino también aportar miradas diversas que fortalezcan la innovación, la sostenibilidad y la legitimidad social de los proyectos.

De esta manera, la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde no solo se proyecta como un motor para el crecimiento económico y la carbono-neutralidad, sino también como una oportunidad para avanzar en la igualdad de género en sectores de alto impacto, promoviendo empleos de calidad y contribuyendo a una transición energética verdaderamente justa e inclusiva.

III.

SISTEMATIZACIÓN DEL TRABAJO ENERGÍA MÁS MUJERES

HITOS RELEVANTES

1. Ministerio Energía

1.1. Estudios: 2019 – 2025 – Mesa Energía más Mujeres:

Estudio Diagnóstico de la Inserción de la Mujer en el Sector Energético - Año 2019

El diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el sector de la industria de energía y la propuesta de un plan de acción de género público-privado para este sector forma parte de una estrategia global y nacional, que tiene por objetivo incorporar el enfoque de género en los procesos de transición energética.

De acuerdo con el diagnóstico realizado por el Ministerio de Energía, a partir de la colaboración voluntaria de las empresas del sector, en el año 2019 las mujeres representaban el 23% de la fuerza laboral de esta industria, cifra que en espacios de toma de decisiones se reducía al 18%, y la diferencia salarial ascendía a 24%. Adicionalmente, la pandemia de COVID-19 agudizó las brechas generando un retroceso de más de 10 años en la participación laboral femenina en el país.

El estudio indaga sobre 6 ejes temáticos:

1. Participación de mujeres y segregación sexual en el trabajo remunerado
2. Trayectoria laboral de las mujeres
3. Presencia de mujeres en cargos de dirección.
4. Remuneraciones y jornadas laborales.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Violencia de género, salud, seguridad e higiene.



Principales resultados:

- 23% de participación laboral de mujeres en el sector energético, concentrándose principalmente en áreas administrativas (57%) y con menor representatividad en el sector operativo (9%).
- 24% brecha salarial.
- 18% participación en cargos directivos.

Estudio Brechas de género y derechos humanos en el sector energético – año 2024:

Con el apoyo de la industria, se presentó un nuevo estudio de brechas de género y derechos humanos en el sector energético, que confirmó avances significativos.

Actualmente, el 21% de los cargos de CEO son ocupados por mujeres, lo que representa un incremento de 10 puntos respecto de la medición anterior. Además, el 75% de las empresas energéticas cuenta con una política integral o plan de acción de género, con un aumento de 26,3% entre el año 2023 y 2024 y un 72% ha implementado códigos de conducta para prevenir la discriminación de género.

- 21,3% de participación laboral de mujeres en el sector energético, con un desempeño desigual en las regiones.
- Se presentan mejoras en las prácticas salariales en las empresas, no obstante, hay brechas que persisten.
- 21% participación en cargos directivos.
- 75% de las empresas cuentan con políticas de género.

1.2. Anuarios:

Se realizan de manera ininterrumpida desde el año 2019, incorporando prácticas destacadas de empresas pertenecientes al Plan Energía + Mujeres, desde el año 2020.

En estos se presentan buenas prácticas destacadas por los adherentes al Plan Energía +Mujeres durante el período 2019-2025, tomando como referencia las cuatro líneas estratégicas de focalización 2023-2030.

Trayectoria laboral: iniciativas de reclutamiento, selección y promoción orientadas a incrementar la participación de mujeres y fortalecer su permanencia en la industria.

Violencia, salud, seguridad e higiene: medidas para abordar sesgos de género, prevenir y erradicar conductas de maltrato y acoso, e incorporar el cuidado de la salud mental en la gestión laboral.

Gobernanza: procesos de planificación estratégica en igualdad de género, incluyendo diagnósticos institucionales y la elaboración de políticas de diversidad e inclusión.

Gestión estratégica: acciones que vinculan la igualdad de género con la visión organizacional y la toma de decisiones de alto nivel.



Al mismo tiempo, se observa que existen ámbitos donde los avances son aún incipientes. Durante 2023, los ejes con menor desarrollo fueron Comunidad y Cadena de Proveedores, donde no se registraron iniciativas significativas en los reportes. Asimismo, el eje de Igualdad de Remuneraciones presenta un avance parcial: se alcanzó un 57% de logro, mientras que el 43% restante corresponde a medidas aún en curso. Este resultado refleja que se trata de un ámbito que requiere iniciar procesos transformacionales para luego consolidar resultados.

1.3. Programas de liderazgo:

Iniciativas de la Mesa Energía + Mujeres:

Programa de liderazgo “Energía + Mujeres”: Con el objetivo de fortalecer trayectorias laborales, participación en procesos de discusión y/o toma de decisiones y apoyos en herramientas para la vida, el programa de liderazgo durante 2024 se llevó a cabo en 10 regiones del país y contó con la participación de más de 330 mujeres del sector energético. Esta experiencia pone al centro la relevancia de fortalecer liderazgos de mujeres a nivel nacional y que diversos estamentos de la industria puedan acceder a estas instancias de formación.

1.4. Campaña Las Mujeres Suman:

Iniciativa de carácter comunicacional que surge con el objetivo de fomentar y garantizar la participación de mujeres del sector energético en paneles de expertos(as), noticias en medios de comunicación y/o eventos relacionados a la temática energética. Es impulsada por los Ministerios de Energía, Economía y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en el sector energético apoyada por GIZ, La Asociación de Mujeres en Energía y WEC.

En su inicio contó con la participación de más de 20 embajadores, quienes, en representación de la iniciativa, manifestaron su compromiso con la promoción de los principios de la campaña.

Durante 2024, en alianza con Agencia Pólux, se desarrolló sello para eventos del sector que garanticen la participación de mujeres. Se promoverán estándares y criterios que se espera sean adoptados por organizadores(as), empresas, gremios y otras instituciones relevantes que lleven a cabo este tipo de actividades.

Durante el 2025, El Sello Las Mujeres Suman, que promueve la representación femenina en encuentros energéticos, fue adoptado por siete destacados eventos durante 2024 y logró el compromiso de los países miembros de la OLADE.

1.5. Ferias Laborales:

Desde 2019, las Ferias Laborales Energía +Mujeres se han consolidado como un espacio clave para acercar el talento femenino a las oportunidades de empleo en el sector energético, en alianza con empresas del rubro y con el apoyo de la Mesa Público-Privada Energía +Mujeres.



Estas instancias han combinado la apertura de ofertas laborales con paneles, charlas y talleres de orientación, contribuyendo no solo a la inserción laboral, sino también al desarrollo de competencias y a la visibilización de trayectorias profesionales femeninas en energía.

La versión 2022 marcó un hito: con más de 1.300 visualizaciones y la participación activa de empresas del sector, se ofrecieron más de 170 oportunidades laborales exclusivas para mujeres en distintas áreas de la industria. Este esfuerzo colaborativo demostró el compromiso real del ecosistema energético por abrir puertas al talento femenino.

En 2025, las ferias lograron expandirse a más regiones del país, acercando la energía a estudiantes, técnicas y profesionales de distintos territorios. Con el respaldo de más de 40 empresas adheridas, se generaron nuevas oportunidades de desarrollo y empleabilidad, reafirmando el carácter inclusivo y federal de esta iniciativa.

Las Ferias Laborales se han transformado así en un motor de cambio cultural y organizacional, demostrando que la transición energética solo será posible si se construye sobre bases de diversidad, inclusión y equidad de género.

1.6. Instancias regionales: integración territorial para una transición inclusiva

Desde sus inicios, el Plan Energía +Mujeres incorporó una perspectiva territorial, reconociendo que las brechas de género no se manifiestan de manera homogénea y que es fundamental abordarlas considerando las particularidades de cada región. En este marco, se desarrollaron conversatorios y charlas que permitieron incorporar la visión local en la construcción del plan de género, siendo pioneras las regiones de Tarapacá, Biobío, Los Ríos, Los Lagos, La Araucanía y Magallanes y la Antártica.

Durante 2023 se dio inicio y retomaron las sesiones de las mesas público-privadas regionales de Energía +Mujeres en 12 regiones del país. Estos espacios se consolidaron como instancias de diálogo y colaboración intersectorial, donde participaron las SEREMI de Energía, la academia, el sector privado y organizaciones de la sociedad civil. En ellas se abordaron los principales nudos críticos, desafíos y oportunidades para avanzar en las líneas de trabajo del plan. En los casos vinculados a programas de capital humano, las mesas regionales fueron integradas bajo un formato único, estrategia que continuará implementándose durante 2024.

En 2024, el despliegue territorial alcanzó un nuevo hito: se lograron activar mesas de género en todas las regiones del país, integrando a la industria, la academia y actores locales para fortalecer una visión descentralizada de la transición energética. Junto a ONU Mujeres, se brindó asistencia técnica que permitió resguardar estándares internacionales en materia de género y derechos humanos, aportando legitimidad y proyección global a las acciones desarrolladas en los territorios.



De esta manera, las instancias regionales no solo han permitido acercar la política energética a las realidades locales, sino también generar un marco de acción inclusivo que reconoce la diversidad territorial como clave para una transición energética justa y con equidad de género.

1.7. Curso de Instaladoras Eléctricas: abriendo camino a la participación femenina

Hasta hace pocos años, la presencia de mujeres instaladoras eléctricas en Chile era mínima: apenas 44 profesionales certificadas a nivel nacional, lo que representaba solo el 1,6% de la dotación total en esta especialidad.

Conscientes de esta brecha, desde el Programa de Capital Humano de la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía se impulsaron capacitaciones específicas en el curso de instalación eléctrica clase D, diseñadas para promover la incorporación de mujeres en este ámbito altamente demandado.

El impacto ha sido significativo: durante 2024 se formaron 286 nuevas instaladoras eléctricas, lo que representa un incremento de cinco veces la cantidad histórica de mujeres certificadas por la SEC en esta categoría.

Este esfuerzo no solo abre oportunidades laborales de calidad para cientos de mujeres, sino que también fortalece la equidad en oficios estratégicos para la transición energética, contribuyendo al cierre de brechas estructurales en capital humano y a la construcción de un sector más inclusivo y diverso.

1.8. Asistencia técnica nacional e internacional:

ONU Mujeres: En el marco de colaboración entre ONU Mujeres y el Gobierno de Chile y con el objetivo de fortalecer la participación laboral de las mujeres en la transición energética y generar las condiciones en las empresas energéticas del sector privado, para la incorporación laboral de las mujeres.

ONU Mujeres y el Ministerio de Energía establecieron un acuerdo de colaboración conjunta el año 2023 donde se acordó brindar asesoría técnica a las empresas que componen la mesa Energía + Mujeres, a través de Comunidades de práctica de empoderamiento económico, proveyendo asistencia técnica en los 4 puntos de la estrategia de focalización del Plan Energía + Mujeres, así como fomentando comunidades de prácticas en el sector energético que quieran impulsar iniciativas en materia de conciliación con la vida familiar y laboral, corresponsabilidad y otras que aborden nudos críticos en la incorporación laboral sostenible de mujeres.

Estas iniciativas serán en formato online y a nivel nacional, coordinadas con las mesas de capital humano y género, así como aquellas específicas del Plan, garantizando la participación de representantes de instituciones de todas las regiones del país.



Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: La certificación en la Norma Chilena NCh3262 es un instrumento útil para fines de contar con políticas de género, por eso, al alero del Plan Energía + Mujeres y en coordinación con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se ha generado una línea específica de trabajo para orientar a empresas y gremios interesados en iniciar el proceso.

1.9. Participación OLADE:

En diciembre de 2022, durante la LII Reunión de Ministros de Energía de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) llevada a cabo en Panamá, ocasión en que Andrés Rebolledo, ex Ministro de Energía e impulsor de la “Agenda de Género Ministerial”, fue electo Secretario Ejecutivo de OLADE para el periodo 2023 2025, el Ministro de Energía Diego Pardow junto con los demás ministros participantes aprobaron una ‘Decisión Ministerial’ para impulsar acciones dirigidas a garantizar la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades y operaciones vinculadas al sector de la energía en América Latina y el Caribe para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, entre otras medidas.

En el marco de la semana de la energía 2023, Chile asumió el liderazgo del grupo de expertos de género de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), formalizando el inicio de un apoyo estratégico y técnico para que los avances por la igualdad de género en el sector energético se impulsen de manera coordinada en la región.

1.10. Iniciativas internas del Ministerio de Energía:

El compromiso con la igualdad de género no solo se ha proyectado hacia la industria y los territorios, sino también al interior del propio Ministerio de Energía, mediante iniciativas orientadas a fortalecer una cultura organizacional inclusiva y coherente con los principios que se promueven hacia el sector.

Incorporación de criterios de género en el PMG (2019 en adelante): Desde 2019, el Ministerio comprometió la ejecución de diversas medidas con enfoque de género en su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), orientadas a promover la inserción y desarrollo de mujeres en el sector energético. Estas medidas se han mantenido y ampliado con los años, consolidándose como un pilar transversal de la gestión institucional.

Proceso de acreditación en la Norma NCh3262 (a partir de 2025): En coherencia con los lineamientos nacionales, el Ministerio iniciará en 2025 el proceso de acreditación en la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Este paso busca institucionalizar prácticas sostenibles de equidad, conciliación y corresponsabilidad, fortaleciendo la legitimidad del Ministerio como actor líder en la promoción de la igualdad de género en el sector energético.



2. Hitos relevantes Industria Energética

2.1. Estudios Industria:

Estudio H2V - 2025: "Identificación de brechas de género en la industria Hidrógeno verde – Industria.

En abril de 2024, el Ministerio de Energía de Chile publicó el **Plan de Acción de Hidrógeno Verde** 2023-2030, que operacionaliza la estrategia con medidas de corto y mediano plazo.

El plan de hidrógeno verde contempla medidas de género específicas en línea de acción: El desarrollo de esta nueva industria ofrece la oportunidad para avanzar en igualdad de género y la inclusión de mujeres, para garantizar un desarrollo sostenible, mediante el reconocimiento de la necesidad de acciones concretas:

- Proporcionar asistencia técnica a la industria de H2V para la incorporación laboral de mujeres.
- Consolidar la red de mujeres de H2V y formar lideresas del sector.
- Asegurar que al menos el 30% de las personas formadas en procesos de capacitación y certificación del Ministerio de Energía en H2V y derivados sean mujeres.
- Elaborar y difundir recomendaciones con enfoque de género para la evaluación, instalación y operación de proyectos de producción y consumo de H2V y derivados.

Estas medidas de género se alinean con otras iniciativas impulsadas por el Estado, como Energía + Mujer y la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), que han promovido compromisos empresariales para cerrar brechas en el sector energético.

En junio del 2025 se dio a conocer el estudio de brechas de género en la industria del hidrógeno verde.

Según los datos recabados, en el sector un 13,8% son mujeres. Sin embargo, la participación de las mujeres en la industria, descontando a quienes trabajan como operarios/as, sube a un 47%. De manera desagregada, y de manera descendente, las mujeres representan el 2% en el estamento de operarios/as; un 23% en puestos de liderazgo (Alta gerencia, Gerentes, Jefatura); un 51% en puestos medios (Profesionales, Técnicos/as, Administrativos/as) y un 54% en la categoría laboral de Auxiliares y otros servicios."



Respecto de las Políticas de género que declaran las empresas del sector:

- 76% cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso sexual y su seguimiento.
- 65% de las empresas aplica políticas de contratación que promueven la incorporación de mujeres.
- 53% tiene una política de remuneraciones con el propósito de resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- 47% tiene una política explícita de conciliación.
- 29% esta adherida a la norma NCH 3262.

Dentro de las principales conclusiones y recomendaciones del estudio, se señalan:

- Promover áreas STEM en etapas tempranas de formación.
- Inserción laboral en etapas más maduras de la cadena de valor de H2V.
- Diseño de políticas que mejoren la conciliación.
- Posicionamiento de mujeres en áreas estratégicas y de fácil absorción laboral.
- Programas de mentoría y coaching.
- Role Models.
- Incorporación de KPI de género.

2.2. Programas de liderazgo:

Programa de Liderazgo Femenino “Women in Energy”, de WEC Chile, iniciativa que se gestó con el respaldo de la Mesa Público-Privada “Energía + Mujer” el año 2019. Y que a la fecha cuenta más de 250 participantes. El programa nació en mayo de 2019 bajo el alero de World Energy Council -WEC Chile y con el apoyo de Deloitte, en respuesta al escaso 23% de participación laboral femenina en el sector energético, porcentaje que disminuye notoriamente al llegar a los altos mandos.

Walk The Talk in Energy, es una iniciativa con enfoque de género, cuyo objetivo es reconocer, valorar y promover a las mujeres que pertenecen al sector energético de cualquier país del mundo. En Chile han trabajado con organizaciones líderes del sector Energía para que las mujeres avancen en sus carreras a todos los niveles y sabemos que la integración en los Directorios desde una etapa temprana apoya la progresión de la carrera.

Ayudan a mejorar la diversidad y la inclusión en el liderazgo ejecutivo de las organizaciones del sector energético.



2.3. Redes de mujeres en energía:

Mujeres en H2V: En el marco de la estrategia de transversalización de género del Plan de Acción de Hidrógeno Verde del Gobierno de Chile, en el 5th Green Hydrogen Summit Chile LAC 2023, se llevó a cabo un side event, que tuvo como principal objetivo lanzar la primera red de articulación público-privada de mujeres en H2V. En la jornada participaron más de 70 personas y se buscó incentivar el diálogo entre mujeres del sector, para dar cuenta de sus prioridades para avanzar hacia el desarrollo de una industria inclusiva y con igualdad de género. **Women in Green Hydrogen:** red de mujeres en hidrógeno verde, que en la actualidad cuenta con **más de 600 inscritas y de la cual mujeres en H2V de Chile forman parte de la iniciativa.**

Asociación de Mujeres en Energía de Chile AG: Organización constituida el 18 de mayo de 2023, cuya visión es ser un referente como organización de la sociedad civil que de manera democrática, inclusiva y dialogante influye en los diferentes actores de la industria para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el sector energético. Actualmente cuenta con + de 800 socias.

Red de Mujeres Ingenieras: nacen con el propósito de construir una red de apoyo profesional, teniendo como principal objetivo, facilitar el desarrollo de las competencias profesionales y técnicas que las mujeres requieren para avanzar en sus carreras y así enfrentarse a los desafíos que los diferentes sectores que participan de la economía y el crecimiento del país demandan. Además de garantizar una representación equilibrada en todos los sectores de la ingeniería.

3. Iniciativas reportadas desde la industria energética al Plan Energía + Mujeres: Avances

Compartir las iniciativas que empresas, gremios y otras instituciones del sector energético han desarrollado en materia de igualdad de género constituye un paso esencial para el aprendizaje colectivo y para la construcción de un ecosistema más inclusivo. Estas experiencias permiten reforzar la colaboración público-privada, al mismo tiempo que inspiran a nuevas organizaciones a sumarse a la implementación de medidas concretas.

En este capítulo se presentan buenas prácticas destacadas por los adherentes al Plan Energía +Mujeres durante el período 2019-2025, tomando como referencia las cuatro líneas estratégicas de focalización 2023-2030.



Metodología y criterios de inclusión de las prácticas presentadas

Desde los inicios del Plan Energía +Mujeres, el trabajo ha contado con asistencia técnica de organismos nacionales e internacionales especializados en igualdad de género y sostenibilidad corporativa. Este acompañamiento ha permitido sistematizar, clasificar y difundir las prácticas empresariales bajo marcos de referencia reconocidos globalmente.

En particular, se utilizaron como base los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), impulsados por ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas desde 2010. Este marco propone siete principios que orientan a las empresas a integrar la igualdad de género en todas sus dimensiones, y que han servido de guía para organizar y evaluar las buenas prácticas del sector energético reportadas en el período 2019-2025.

Para efectos de clasificación, se consideraron cuatro grandes ámbitos que estructuran la transversalización de género en las organizaciones:

- Liderazgo y estrategia de la alta dirección
- Lugar de trabajo
- Mercados
- Comunidad

Estas categorías se cruzan y complementan con las áreas establecidas en la Norma Chilena NCh3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, lo que permite dar coherencia y comparabilidad a los avances del sector.

Criterios de inclusión de buenas prácticas

Con el fin de asegurar la calidad y consistencia de la información recopilada, se definieron criterios claros para la selección de iniciativas reportadas:

- **Consistencia:** deben responder a una estrategia de género basada en una política, plan de trabajo o compromiso institucional. Se excluyeron acciones puntuales como charlas, seminarios, reconocimientos o nombramientos aislados.
- **Sostenibilidad:** la práctica debe mantenerse en el tiempo, con al menos más de un ciclo anual de implementación.
- **Coherencia:** debe guardar relación con la naturaleza del negocio y el quehacer principal de la organización.
- **Impacto:** la acción debe generar un impacto creciente y medible, más allá de intervenciones aisladas o puntuales.

El valor del aprendizaje colectivo

Más allá de los avances individuales, lo más relevante de este proceso es el progreso de la comunidad energética en su conjunto. La sistematización de estas prácticas ha permitido aprender de experiencias concretas, fomentar la colaboración entre pares y construir un lenguaje común en torno a la igualdad de género.

Este capítulo refleja, por tanto, no solo las medidas implementadas por cada empresa, sino el gran paso colectivo del sector energético hacia una transición inclusiva, en la que la equidad de género deja de ser un desafío aislado y se convierte en un pilar compartido de la sostenibilidad empresarial y organizacional.

A nivel general, el mayor volumen de prácticas se concentra en los ámbitos de Lugar de Trabajo (64 prácticas) y Mercado (35 prácticas), seguidos por Liderazgo y Estrategia (35). En contraste, los ámbitos de Reportabilidad (1 práctica) y Cadena de Aprovisionamiento (2 prácticas) muestran menor desarrollo, evidenciando oportunidades de fortalecimiento para los próximos años.



3.1. Casos destacados y tendencias de éxito:

Una de las principales tendencias observadas en los últimos años es un avance hacia la transversalización del enfoque de género en las estrategias corporativas de las empresas del sector energético. Esto significa que la igualdad de género deja de ser un conjunto de acciones aisladas y se convierte en un eje articulador de la gestión organizacional, integrado en la planificación estratégica, la gobernanza y la cultura laboral.

Caso destacado

Grenergy

Grenergy se ha posicionado como un referente en la transversalización del enfoque de género en el sector energético, al integrar acciones concretas tanto a nivel interno como externo que refuerzan su compromiso con la igualdad y la sostenibilidad.

Entre sus principales avances se encuentran:

Formación de la alta dirección: programas dirigidos a líderes y equipos ejecutivos para fortalecer la toma de decisiones con perspectiva de género y garantizar que la igualdad forme parte de la estrategia corporativa.

Procesos de selección libres de sesgos: incorporación de herramientas y metodologías que aseguran la equidad en la atracción, reclutamiento y promoción del talento.

Medidas de conciliación: políticas que permiten equilibrar la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la corresponsabilidad y un entorno laboral inclusivo.

Certificación NCh3262: adopción de la norma chilena de igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad, lo que consolida la institucionalidad del compromiso de la empresa.

Convenios de prácticas profesionales en áreas STEM: alianzas con universidades y centros técnicos para abrir oportunidades a jóvenes mujeres en carreras vinculadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, áreas donde la presencia femenina sigue siendo reducida.

Proyectos comunitarios con enfoque de género: iniciativas innovadoras como el programa Accionadores del Desierto y Líderes del Futuro: Energía, Ciencia y Género, que buscan empoderar a niñas, adolescentes y jóvenes, promoviendo su liderazgo y su participación en el futuro energético del país.

Este conjunto de medidas demuestra cómo Grenergy ha logrado alinear su gestión corporativa con estándares internacionales y nacionales, convirtiéndose en un caso ejemplar de cómo la igualdad de género puede ser un eje estratégico de innovación, inclusión y desarrollo sostenible en la industria energética.



Caso destacado

Pacific Hydro

Pacific Hydro se ha consolidado como una de las empresas pioneras en la incorporación del enfoque de género, diversidad e inclusión (DEI) en la industria energética, a través de una estrategia corporativa que combina políticas, programas y reconocimientos que fortalecen una cultura organizacional inclusiva y sostenible.

Entre sus principales avances destacan:

Política corporativa DEI: que establece lineamientos claros para la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares de la gestión.

Flexibilidad laboral y conciliación: medidas de teletrabajo, beneficios asociados y acciones de sensibilización y capacitación que han posicionado a la empresa como referente en este ámbito. En 2022, Pacific Hydro obtuvo el primer lugar en la categoría Pyme del ranking “Integrar vida personal y trabajo, mejores organizaciones”, elaborado por Fundación Chile Unido y El Mercurio.

Guía de comportamientos y convivencia: herramienta que promueve una cultura organizacional respetuosa, libre de violencia y acoso, complementada con programas de gestión de riesgos psicosociales, especialmente relevantes para abordar las brechas que afectan con mayor intensidad a las mujeres.

Salud mental y prevención de violencia: lanzamiento de un decálogo sobre salud mental en el trabajo, en colaboración con el Ministerio de Salud, SUSESO y otras instituciones, además de medidas específicas para consolidar un entorno laboral libre de violencia de género y acoso sexual.

Mentoring y liderazgo con enfoque de género: implementación de un programa de mentoría para mujeres, construcción de redes internas, visibilización de trayectorias y programas que potencian el liderazgo femenino dentro de la organización.

Formación y desarrollo profesional: iniciativas para apoyar el desarrollo de habilidades y conocimientos de trabajadores y trabajadoras, fortaleciendo trayectorias laborales sostenibles y de calidad.

Gracias a este conjunto de medidas, Pacific Hydro ha logrado posicionarse como un modelo de empresa que entiende la igualdad de género como parte integral de la gestión de personas y de la sostenibilidad organizacional, demostrando que la innovación también se expresa en la creación de entornos laborales inclusivos, saludables y equitativos.



Caso destacado

Generadora Metropolitana

Generadora Metropolitana ha demostrado un compromiso sostenido con la equidad de género y la inclusión, implementando acciones que integran el enfoque DEI tanto en su gestión interna como en sus iniciativas con la comunidad.

Entre sus principales avances destacan:

Diagnóstico DEI: levantamiento de información y análisis organizacional para identificar brechas y oportunidades en materia de diversidad, equidad e inclusión.

Procesos de reclutamiento libres de sesgos: medidas que han permitido incrementar la participación femenina en cargos de jefatura, abriendo espacios de liderazgo para más mujeres dentro de la empresa.

Política de conciliación: orientada a facilitar la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal, generando entornos de corresponsabilidad.

Programa de mentorías en alianza con Woom Up: instancia para fortalecer las competencias de liderazgo, visibilizar el talento femenino y acompañar el desarrollo profesional de mujeres en la organización.

Programa Energía de Mujer: una de sus iniciativas más reconocidas, que ha tenido un impacto significativo en la comuna de Renca, donde se ha implementado en cuatro versiones consecutivas. Este programa busca empoderar a mujeres emprendedoras locales, entregándoles capacitación y asesoría para potenciar sus habilidades, ampliar sus oportunidades y gestionar sus negocios de manera sostenible.

A la fecha, más de 90 mujeres han participado, transformando la iniciativa en una plataforma que no solo fortalece capacidades individuales, sino que también genera vínculos con la cadena de valor de la empresa, incorporando a mujeres como proveedoras locales.

Generadora Metropolitana constituye un caso ejemplar de cómo es posible transitar desde una iniciativa comunitaria hacia un modelo de integración económica sostenible, en el que las mujeres no solo participan, sino que también se convierten en socias estratégicas de la cadena de valor.

Cuadro comparativo: Casos destacados y factores de éxito

Empresa	Ámbitos principales	Buenas prácticas destacadas	Innovaciones / Valor agregado
Grenergy	Liderazgo – Lugar de trabajo – Comunidad	- Formación de la alta dirección en igualdad de género. - Procesos de selección libres de sesgos. - Medidas de conciliación. - Adopción de certificación NCh3262.- Convenios de prácticas STEM (universidades y CFT). - Proyectos comunitarios: Accionadores del Desierto y Líderes del Futuro: Energía, Ciencia y Género	Integra la igualdad de género en la estrategia corporativa y la gestión comunitaria, vinculando talento joven y formación STEM con la transición energética.
Pacific Hydro	Lugar de trabajo – Gobernanza – Salud y seguridad	• Política corporativa DEI. - Políticas de flexibilidad laboral y conciliación. - 1er lugar Ranking “Integrar vida personal y trabajo” (2022). - Guía de comportamientos y convivencia. - Programas de gestión de riesgos psicosociales. - Decálogo de salud mental (con MINSAL y SUSESO). - Programa de mentoring con enfoque de género. - Visibilización y liderazgo femenino	Modelo integral que combina políticas internas, reconocimientos externos y programas de salud mental, posicionándose como referente en sostenibilidad laboral.
Generadora Metropolitana	Lugar de trabajo – Mercado – Comunidad	Diagnóstico DEI. - Reclutamiento libre de sesgos y aumento de jefaturas femeninas. - Política de conciliación. - Mentorías en alianza con Woom Up. - Programa Energía de Mujer (90 emprendedoras de Renca en 4 versiones). - Inclusión de mujeres como proveedoras locales.	Caso ejemplar de evolución de una iniciativa comunitaria hacia un modelo de integración económica sostenible, fortaleciendo emprendimientos femeninos locales.



3.2. Prácticas destacadas por áreas temáticas

a) Compromiso alta dirección y estrategia:

Es una las áreas que concentra mayores prácticas reportadas, entre las cuales se encuentran: apoyo de la Alta Dirección para el desarrollo de políticas de Género, establecimiento de grupos/mesas de trabajo para incorporación del enfoque de género en la estrategia organizacional, definiendo áreas de interés para el desarrollo de planes y programas. Así como el establecimiento de metas y objetivos para toda la empresa para la igualdad de género.

Destacamos en especial a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan al desarrollo de políticas de género:

- **Equans, AES Chile, ENAP y Solex Holding:** por su compromiso con la adhesión a la Norma chilena 3262, la que implica la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad al interior de las organizaciones, estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplirse, con el fin de mejorar la eficiencia, eficacia y promover un mayor compromiso con el desarrollo y bienestar de las personas que la integran. Lo anterior conlleva una decisión estratégica de la institución, por lo que se requiere el compromiso liderado por la alta dirección y que involucra a todo el personal de la organización.
- **Engie:** por impulsar directorios paritarios a través de su programa fifty/fifty, que establece como objetivo principal lograr que de aquí al 2030 exista un 50% de presencia femenina en los cargos de gerencia, líderes, jefaturas y profesionales senior
- **Comisión Nacional de Energía (CNE), Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), la Agencia de sostenibilidad energética¹ y la Asociación gremial de empresas eléctrica²:** por su compromiso por contar con una línea base a través del desarrollo de estudios diagnósticos de género al interior de sus organizaciones.

b) Cultura laboral inclusiva y eliminación de la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo

Esta es un área que también concentra un gran número de prácticas, concentrándose mayormente en las relacionadas con prácticas de reclutamiento y retención sensibles al género, seguidas por medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y en significativa menor escala, las medidas relacionadas a asignar la misma remuneración, incluyendo beneficios y bonificaciones, por un trabajo de igual a valor a hombres y mujeres.

¹ Estudio Diagnóstico y Caracterización del Estado de la Participación Femenina en el Mercado Laboral de Transporte de Carga Eficiente y Electromovilidad: <https://www.agenciase.org/2023/12/20/agenciase-impulsa-estudio-que-permitira-diagnosticar-caracterizar-y-analizar-el-estado-actual-de-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-de-transporte-de-carga-eficiente-y-de-electromovilidad/>

² Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico. <https://energia.gob.cl/documentos-energia-mas-mujer/2021-diagnostico-de-la-intervencion-de-los-sesgos-inconscientes-en-la-empleabilidad-procesos-de-formacion-y-posterior-desarrollo-de-carrera-de-la-mujer-en-empresas-del-sector-electrico>



Destacamos en especial a **CNE** por el **levantamiento de los sesgos** a los cuales se encuentran expuestas las personas funcionarias de la CNE al momento de relacionarse con los clientes externos. Lo que permitió contar con recomendaciones que aportaron tanto al relacionamiento interno como con los clientes y contrapartes externas.

Adicionalmente, destacamos a las siguientes organizaciones **por sus prácticas que aportan al desarrollo de políticas de género en el ámbito reclutamiento y retención** sensibles al género:

- **Atlas, Grupo Imelsa y Carbón Biocapture:** por establecer procesos de selección libres de sesgo lo que permitió aumentar la contratación femenina, garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y promoción, eliminando sesgos de género y promoviendo una cultura inclusiva dentro de la empresa.

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan al **desarrollo de políticas de género en el ámbito de la conciliación vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad parental:**

- **Abastible:** por promover la corresponsabilidad parental a través de extensión permiso parental masculino.
- **Engie:** por promover la corresponsabilidad, a través de la iniciativa “Paternity Leave”, iniciativa que extiende el permiso parental legal por el nacimiento de un hijo, con el objetivo de fomentar una cultura equitativa.
- **ISA:** por implementar medidas de flexibilidad laboral, teletrabajo, para padres/madres cuidadores.

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a **cerrar la brecha salarial inspirando políticas de equidad salarial.**

- **Grupo Cerro y Carbón biocapture:** por impulsar medidas para reducir la brecha salarial y la transparencia en las remuneraciones.
- **Conexión línea Kimal - Lo Aguirre:** por su Política de Estructura Organizacional, Compensaciones y Beneficios, la cual basa sus principios de acción en la imparcialidad, focalizado en las compensaciones, y en diagnosticar la equidad interna y de género.

c) Espacios laborales seguros y libres de violencia:

Esta es un área subrepresentada, donde se observan grandes oportunidades para el desarrollo de políticas relacionadas con velar por la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. Si bien las empresas han reportado en su gran mayoría (+ 80%) contar con protocolos de acoso, este ámbito considera una gestión de riesgos laborales integrales con perspectiva de género³.

³ <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/NT132-ENFOQUE-DE-GENERO-Y-PREVENION.pdf>



Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a la **generación de espacios seguros y libres de violencia**:

- **Pacto Global** por su aporte a la construcción de entornos laborales seguros y equitativos, a través del desarrollo de “Guía Práctica para Empresas sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y Buenas Prácticas en Prevención”. 4
- **ENAP**: por su aporte a través del desarrollo de Procedimiento de Prevención y Derivación de Casos de Violencia Intrafamiliar.

d) Liderazgo y el desarrollo profesional:

Es un área que también concentra gran número de prácticas, centrándose en su mayoría en programas de liderazgo, mentoría y promoción de redes de mujeres, tanto al interior de las organizaciones como entre distintas organizaciones.

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan al empoderamiento de los liderazgos femeninos:

- **WEC Chile**: por su aporte a generar más y mejores oportunidades para las mujeres dentro de la industria de la energía, a través del desarrollo de su programa de Liderazgo femenino: Women in Energy. Adicionalmente por el desarrollo del estudio: Mujeres y Energía año 2024. 5
- **Transelec**: por impulsar la visibilidad del liderazgo femenino a través de su Red de mujeres Transelec e impulsar el desarrollo de carrera a través de su programa de mentorías.
- **Colbún**: por potenciar el desarrollo de las mujeres de la compañía y su potencial para asumir roles de mayor responsabilidad, a través de su Programa Mentorías Mujeres Colbún e impulsar la incorporación de mujeres, principalmente en áreas masculinizadas, a través de su programa Trainee “Gerencia de Ingeniería y Proyectos Colbún”.

e) Eliminación de estereotipos dañinos de género en los medios de comunicación y publicidad:

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a establecer una comunicación libre de sesgos y estereotipos:

- **Electricidad revista**: por visibilizar y comunicar cómo el talento femenino contribuye al sector energético.
- **Pólux Agencia**: agencia de comunicaciones en Chile dedicada exclusivamente a temas de energías limpias, sustentabilidad y equidad de género, por su aporte a visibilizar los liderazgos femeninos en industrias masculinizadas, a través del programa de conversación “Girl power”.

⁴ <https://www.pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2024/11/DOC-ODS-5.pdf>

⁵ <https://wec-chile.cl/wp-content/uploads/2024/01/Estudio-Mujeres-Energia-WEC.pdf>



f) Más mujeres en carreras STEM:

Es un ámbito que concentra un incremento en sus prácticas aportando a cerrar las brechas de género en la participación de carreras tradicionalmente masculinas.

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a cerrar las brechas de participación en áreas STEAM:

- ✓ **Acciona:** por su aporte en capacitar a jóvenes en formación en competencias profesionales y técnicas demandas por el sector energético.
- ✓ **Chilquinta:** por su aporte reducir la brecha de género existente en la industria energética, a través de capacitación en instalaciones eléctricas domiciliarias, a vecinas del territorio donde opera, además de ser centro de prácticas profesionales.
- ✓ **ACERA:** por su aporte al Programa mentorías estudiantes en STEAM

g) Compras sensibles al género a través del fomento de cadenas de aprovisionamiento inclusivas:

Constituye una de las áreas menor reportada, existiendo grandes oportunidades para el desarrollo de programas de diversidad de proveedores que busquen activamente expandir las relaciones comerciales con empresas propiedad de mujeres y apoyarlas en el acceso.

Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a desarrollar cadenas de aprovisionamiento con enfoque de género, fomentando las compras sensibles al género:

- **Ministerio de Energía:** por fomentar las Licitaciones públicas con enfoque de género, incluyendo criterio de “inclusión de género”, asignando un puntaje mayor a los oferentes si su equipo estaba conformado por mujeres.
- **Generadora metropolitana:** por su aporte en capacitar y empoderar a emprendedoras de Renca. Programa que se inició como una línea de relacionamiento con la comunidad, y que a partir de su 4ta versión ha incorporado a estas emprendedoras como proveedoras locales, apoyándolas en el desarrollo de sus negocios.

h) Relacionamiento con la Comunidad con enfoque de género:

Los reportes abordan temáticas relacionadas con el empoderamiento de las mujeres en las comunidades locales, a través de capacitaciones en oficios relacionados con la industria energética, así como apoyo psico-social a grupos vulnerables como mujeres campesinas, migrantes y mujeres privadas de libertad, prácticas que destacan su motivación por generar impacto social en los territorios que operan.



Destacamos a las siguientes organizaciones por sus prácticas que aportan a desarrollar cadenas de aprovisionamiento con enfoque de género, fomentando las compras sensibles al género:

- **INNERGEX:** por apoyar eficientemente a las mujeres campesinas y/o pequeñas productoras agrícolas de familias rurales, estableciendo como finalidad contribuir al incremento de sus ingresos mediante la consolidación de iniciativas económico-productivas asociadas al mundo rural, a través de su programa Mujeres Rurales.
- **Atlas:** por su aporte en profesionalizar su apoyo a las personas migrantes para ampliar sus oportunidades laborales en el país. Por medio de instalación y mantenimiento de paneles fotovoltaicos.
- **Conexión línea Kimal - Lo Aguirre:** por capacitar a dirigentes sociales de 28 localidades que se encuentran en 11 comunas dentro del área de influencia del proyecto LT HVDC Kimal - Lo Aguirre mediante una formación integral e innovadora en gestión organizacional, con el fin de fortalecer sus capacidades y habilidades para liderar de manera efectiva sus organizaciones.

III.

HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN

La importancia de medir las brechas de género

Antes de diseñar un plan de acción o una política de género, es fundamental contar con un diagnóstico basado en datos que permita comprender las brechas y desigualdades existentes dentro de cada organización. Medir las brechas de género —en participación, liderazgo, remuneraciones, conciliación, capacitación, entre otras— entrega una línea de base objetiva desde la cual construir una hoja de ruta coherente y priorizada. Esta medición posibilita identificar áreas críticas, causas estructurales y oportunidades de mejora, facilitando la definición de metas realistas y acciones sostenibles.

Además, el seguimiento periódico de estos indicadores permite evaluar avances, corregir desviaciones y rendir cuentas de manera transparente, fortaleciendo la gobernanza interna y la credibilidad institucional. En definitiva, el levantamiento y monitoreo de brechas es la base sobre la cual se construyen políticas de género efectivas y planes de acción con impacto real en la transformación cultural de las organizaciones.

1. Herramientas Internacionales:

Herramienta Empresarial de Género WEPS⁶, inspirada en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres - WEPS, por su sigla en inglés, que ayuda a la comunidad empresarial global a identificar brechas en la igualdad de género lo que permite a las compañías tomar decisiones informadas sobre el establecimiento de metas y estrategias, proyecto liderado en Chile por ONU Mujeres.

La herramienta:

Gender Gap Analysis Tool – GGAT⁷ : herramienta diagnóstica que permite medir brechas de género, a través de 18 preguntas en cuatro áreas de trabajo. Además, permite conocer el nivel de profundidad de las iniciativas clasificándolas en 4 niveles: compromiso, implementación, medición y transparencia.

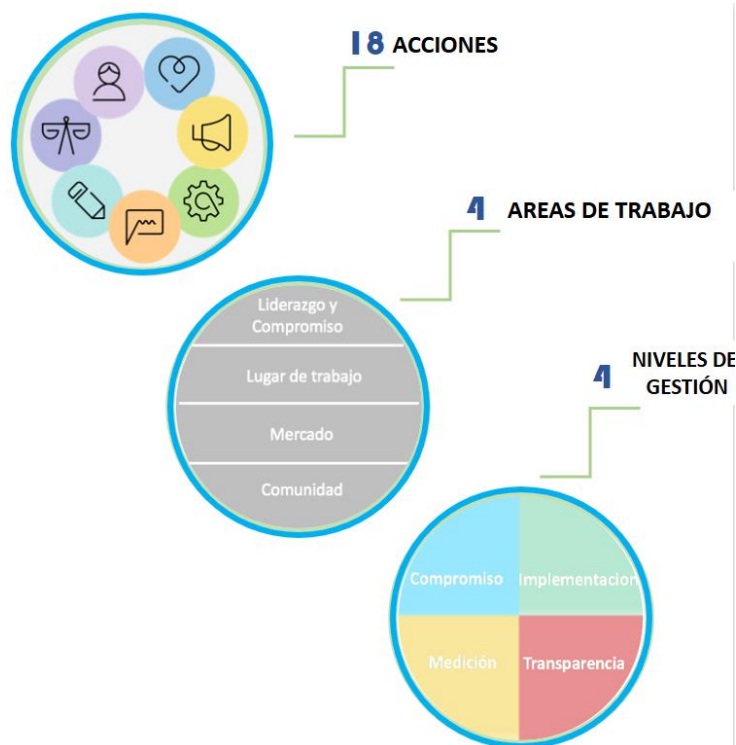
Es gratuita, de libre acceso y estrictamente confidencial.

⁶ www.weps.org

⁷ <https://weps-gapanalysis.org/>



¿Qué mide y cómo lo hace?



Es una plataforma en línea que ayuda a las empresas a evaluar las actuales políticas y programas, a identificar áreas de mejora y oportunidades para fijar futuras metas y objetivos empresariales. Los resultados se entregan en un formato conciso y concreto para que las empresas puedan identificar fácilmente las áreas que requieren mayor atención.



Las empresas pueden utilizar la herramienta para:

- Evaluar el enfoque estratégico de la empresa.
- Identificar brechas y oportunidades de igualdad de género para su continuo mejoramiento.
- Fijar metas y objetivos concretos, y medir el avance a través del tiempo.



Formato

La **Herramienta Empresarial de Género WEP** se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo, cubriendo la igualdad de género en 4 áreas de trabajo: temas de Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado, y Comunidad.

Los temas cubiertos por la evaluación incluyen: compromiso con una estrategia de igualdad de género, la igualdad en la remuneración, selección de personal, apoyo a los padres y cuidadores, salud de la mujer, cadenas de aprovisionamiento inclusiva, y la promoción de la igualdad de género en las comunidades donde opera la compañía.

Cada pregunta se organiza de acuerdo con un marco de gestión, que orienta a las empresas de todos los tamaños en el proceso de comprometerse formalmente, implementar, evaluar, y comunicar el progreso.

Las preguntas de elección múltiple se complementan con 13 indicadores de resultados opcionales procedentes de las estructuras de información y estándares internacionales. Las empresas se les anima a introducir sus datos para evaluar la efectividad de los programas y políticas, medir la evolución a lo largo del tiempo y el progreso en referencia contra sus compañeros y estándares de la industria (a nivel agregado).

La Herramienta Empresarial de Género WEP incluye preguntas acerca de las políticas y las prácticas de su empresa en materia de igualdad de género a través de las funciones de negocio, incluidos los Recursos Humanos, las Adquisiciones, la Diversidad y la Inclusión, la Sostenibilidad Corporativa, etc. Se espera que dure un promedio de 2-3 horas para completar, según la retroalimentación de empresas piloto, una vez que esta información ha sido recogida internamente.

Metodología de Ponderación

Cada pregunta evalúa un enfoque clave para la potenciación de la mujer dentro de esos cuatro temas. Las preguntas tienen varias respuestas y se pide al usuario "seleccione todas las que correspondan" a su empresa. Las múltiples opciones de elección indican las prácticas específicas a través de las 4 etapas de gestión: Compromiso, Implementación, Medición y Rendición de Cuentas.

Por etapa de gestión en general



Por etapa de gestión por pregunta



El peso adicional se da a las prácticas consagradas en las convenciones internacionales, como los Convenios Fundamentales de la OIT, que se consideran obligaciones mínimas para respetar los derechos de las mujeres. Esta metodología de ponderación se basa en las consultas realizadas con expertos y empresas a lo largo de las fases de desarrollo y piloto de la herramienta. Esta metodología continúa evolucionando a medida que la herramienta es revisada regularmente y como aprendizajes sobre enfoques eficaces para la potenciación de la mujer emergen.

¿Cómo realizar la evaluación, paso a paso?

✓ Ingresar a: www.weps-gapanalysis.org



✓ Crear una cuenta para su empresa

Herramienta Empresarial de Género WEP
De los Principios a la Práctica

United Nations Global Compact | UN WOMEN | IDB Invest | IDB LAB

RESUMEN | TAKE THE WEPS TOOL | DOCUMENTOS GUÍA | TRADUCIR | INICIAR SESIÓN / CREAR CUENTA

Inscribase - Crear nueva cuenta

Utilice el formulario a continuación para crear una nueva cuenta en el Herramienta Empresarial de Género WEP.

¿Ya tiene una cuenta? [Inicie su sesión ahora!](#)

Información de la Cuenta

Nombre*

Apellido*

Correo Electrónico*

Contraseña*

La contraseña debe tener al menos de 8 caracteres para propósitos de seguridad.

Contraseña (confirmación)*

Para verificar, introduzca la misma contraseña anterior.

Demográfica & Información sobre la Empresa

Nombre de Empresa*

Región*

País*

Ingresos Anuales*

Sector*

Tipo de Empresa*

Tamaño de la Empresa*

Número de Empleados(as)



- ✓ Descargue las preguntas en pdf para revisarlas con las distintas áreas involucradas:

Herramienta WEP: Cuestionario

1. ¿La empresa tiene compromiso de liderazgo y de apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?

- ☐ **No**, la empresa no tiene tal enfoque actualmente pero
- ☐ está interesada en obtener más información.
 - ☐ tiene planeado desarrollar dicha política el próximo año.
 - ☐ algunas oficinas de país o unidades de negocios han tomado medidas.
 - ☐ Ninguna de las anteriores
- ☐ **Sí**, la empresa tiene compromiso por parte de liderazgo o de apoyo a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Compromiso

- ☐ ha circulado una o varias comunicaciones internas y/o existe reconocimiento informal de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- ☐ ha divulgado una declaración o compromiso público escrito que esboza el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como, por ejemplo, la Declaración de Apoyo del CEO a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés).

Implementación

- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras ulteriores.
- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, que incluye una justificación para la inversión en la igualdad de género basada en evidencia de retornos positivos de la inversión.
- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que articula la relación entre igualdad de género y otras áreas de sostenibilidad corporativa y desempeño empresarial.
- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada en consulta con los empleados.
- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización que fue desarrollada y consultada con las partes interesadas externas.
- ☐ tiene una estrategia de igualdad de género para toda la organización, la cual se difunde a



- ✓ **Involucre a las personas de los distintos equipos, para que puedan brindar la información requerida.**



- ✓ **Tome la evaluación:**

Herramienta Empresarial de Género WEP
De los Principios a la Práctica

United Nations
Global Compact

UN
WOMEN

IDB Invest

IDB LAB

RESUMEN

TAKE THE WEPS TOOL

DOCUMENTOS GUÍA

TRADUCIR

SU CUENTA

Utilice la Herramienta Empresarial de Género WEP - Información general

¡Bienvenido a la Herramienta de Análisis de Brechas WEP! Esta herramienta de autoevaluación contiene 18 preguntas de opción múltiple que se estructuran por Liderazgo, Lugar de Trabajo y Mercado, y de Comunidad. Las preguntas están orientadas para que pueda entender mejor las políticas y prácticas que su compañía tiene en marcha para maximizar los impactos positivos para las mujeres y las niñas.

Después de las preguntas de elección múltiple, hay un conjunto de 13 indicadores de resultados. Invitamos a su empresa a llenar los datos y medir el progreso a través del tiempo.

Puede guardar sus respuestas y volver a la evaluación en cualquier momento. También será capaz de navegar hacia atrás y revisar las respuestas presentadas anteriormente.

Identificar Evaluación Año & Confirmar perfil de empresa

Año de Evaluación*

Indique qué año cubre esta Evaluación.

☐ Por favor revisar y confirmar su perfil de empresa antes de continuar.*

¡Comience la evaluación!



¿Qué hacer con los resultados?

Recomendación 1: Elaborar un plan de acción realista y estratégico alineado a indicadores.

Se recomienda que la elaboración de un plan de acción de género realista y sostenible, basado en los resultados del diagnóstico de brechas. Este plan debe priorizar las áreas con mayores desigualdades y aquellas donde las intervenciones puedan generar un impacto más significativo, asegurando su alineación con la estrategia, cultura y objetivos organizacionales.

El plan de acción debe considerar las características, necesidades y oportunidades específicas de cada organización, definiendo metas alcanzables, responsables claros e indicadores de seguimiento. Asimismo, es fundamental que contemple la transversalización del enfoque de género en todos los procesos institucionales — desde la gestión de personas y la toma de decisiones hasta la relación con proveedores, comunidades y clientes—, de modo que la igualdad se consolide como un principio estructural y no como una acción aislada.

Recomendación 2: Medir y Reportar

La importancia de los indicadores de género y la reportabilidad de avances

El uso de indicadores de género es esencial para medir, monitorear y visibilizar los avances hacia la igualdad dentro de las organizaciones. Incorporar estos indicadores en memorias integradas, rankings e índices sectoriales permite traducir los compromisos en resultados concretos, ofreciendo una mirada transparente y comparable sobre el progreso alcanzado.

Cada vez más grupos de interés —colaboradores y colaboradoras, inversionistas, consumidores y la sociedad civil— demandan a las empresas información clara y verificable sobre sus esfuerzos en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En respuesta, la evidencia internacional demuestra que aquellas organizaciones que reportan sistemáticamente sus avances no solo fortalecen su reputación, sino que también mejoran su desempeño y resiliencia empresarial.

Las prácticas de reporte corporativo se han transformado en una herramienta estratégica: al exigir datos públicos sobre un tema específico, impulsan a las empresas a tomar medidas sostenidas y significativas. Asimismo, los indicadores permiten identificar brechas persistentes, orientar recursos donde más se necesitan y demostrar impacto a lo largo del tiempo.

En síntesis, medir y reportar es gestionar: las empresas que incorporan políticas y prácticas para promover la igualdad de género no solo contribuyen a una mayor equidad social, sino que también fortalecen su capacidad de adaptación, innovación y crecimiento sostenido dentro de un sector energético cada vez más competitivo y exigente.



¿Cómo hacerlo?

Se recomienda comenzar con la construcción de indicadores esenciales que apuntan a medir las principales brechas de participación laboral de las mujeres:

- Porcentaje de colaboradores mujeres y hombres
- Porcentaje de mujeres y hombres en posiciones de gerencia senior
- Porcentaje de mujeres y hombres en juntas directivas/consejos
- Brecha salarial de género (diferencias entre salario de las mujeres con relación al salario de los hombres por mismas posiciones y también en posiciones de igual valor)
- Porcentaje de nuevas contrataciones – mujeres y hombres
- Porcentaje de promociones y oportunidades de crecimiento – mujeres y hombres
- Índice de retención de mujeres y hombres – colaboradores/as a tiempo completo que hicieron uso de la licencia por maternidad y paternidad.
- Existencia de un mecanismo y procedimiento confidencial de quejas, resolución, denuncia y no represalia para abordar y responder a incidentes de violencia y acoso.

Los indicadores tienen el objetivo de desafiar el statu quo y, al mismo tiempo, permitir a las empresas y organizaciones entender su desempeño en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a lo largo de sus cadenas de valor.

2. Herramientas Nacionales:

Instrumento de diagnóstico de la Norma Chilena NCh3262⁸

El instrumento de diagnóstico asociado a la **Norma Chilena NCh3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal** permite a las organizaciones **identificar brechas, prácticas y oportunidades de mejora** para avanzar hacia una gestión más equitativa y corresponsable.

Este diagnóstico se centra en cuatro dimensiones clave:

- **Gestión de personas:** participación laboral, desarrollo profesional, igualdad salarial y prácticas de selección sin sesgos.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** políticas, medidas y beneficios que promuevan el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal.
- **Comunicación y cultura organizacional:** uso inclusivo del lenguaje, gestión de la diversidad y promoción de ambientes laborales respetuosos.
- **Gestión y liderazgo:** compromiso de la alta dirección, existencia de políticas de género y mecanismos de seguimiento y mejora continua.

El instrumento entrega una **radiografía interna** del estado de la organización en materia de igualdad, sirviendo como base para elaborar un **Plan de Igualdad de Género y Conciliación**, requisito para la certificación NCh3262.

⁸ https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementacion_norma_nch3262.pdf

Tabla Resumen: Cómo realizar la Evaluación Diagnóstica NCh3262

Etapa	Objetivo	Actividades principales	Evidencias esperadas	Instrumentos / herramientas sugeridas
1. Preparación y compromiso institucional	Asegurar apoyo formal de la alta dirección y definir alcance del diagnóstico	• Declarar compromiso formal con la igualdad de género. • Designar responsable o comité de género. • Definir alcance (áreas, centros, filiales). • Planificar tiempos, recursos y metodología.	• Acta de designación de comité. • Declaración de compromiso. • Plan de trabajo aprobado.	• Plantilla de compromiso de dirección. • Cronograma de trabajo. • Formato de planificación inicial.
2. Recolección documental y de datos	Levantar información interna sobre políticas, prácticas y datos de gestión con perspectiva de género	• Revisar reglamentos, políticas y procedimientos. • Extraer datos desagregados por sexo (dotación, remuneraciones, contrataciones, licencias, formación).	• Carpeta documental con políticas revisadas. • Tablas de datos desagregados. • Fichas de políticas o procesos.	• Lista de verificación documental. • Formato de matriz de datos NCh3262. • Sistema RRHH o planilla Excel.
3. Levantamiento cualitativo	Comprender percepciones, barreras y oportunidades desde distintas áreas y niveles	• Aplicar entrevistas, grupos focales o encuestas de clima laboral. • Identificar barreras estructurales y culturales. • Levantar propuestas de mejora desde el personal.	• Registros de entrevistas y grupos focales. • Encuestas procesadas. • Informe de percepciones.	• Guía de entrevista. • Cuestionario de clima laboral con enfoque de género. • Plantilla de análisis cualitativo.
4. Análisis de brechas e indicadores	Detectar desigualdades y brechas de género cuantificables y cualitativas	• Calcular indicadores básicos (participación, liderazgo, brecha salarial, rotación, uso de licencias). • Comparar resultados por sexo, área y estamento. • Triangular datos con evidencias cualitativas.	• Matriz de brechas priorizadas. • Gráficos e indicadores clave. • Análisis de causas raíz.	• Plantilla de indicadores NCh3262. •
5. Elaboración del informe diagnóstico	Sistematizar hallazgos y proponer líneas de acción	• Redactar informe con metodología, resultados y conclusiones. • Incluir recomendaciones y áreas críticas para abordar. • Presentar resultados a la alta dirección.	• Informe diagnóstico validado. • Presentación ejecutiva de resultados. • Aprobación formal del documento.	• Formato de informe diagnóstico. • Plantilla de presentación ejecutiva.
6. Validación y priorización de acciones	Acordar prioridades y definir base del plan de acción de género	• Revisar y validar diagnóstico con comité y áreas. • Priorizar acciones según impacto y factibilidad. • Definir responsables y plazos.	• Acta de validación del diagnóstico. • Matriz de priorización de acciones. • Plan preliminar de igualdad.	• Matriz de priorización (impacto vs factibilidad). • Plantilla base del plan de acción NCh3262.
7. Comunicación y seguimiento	Garantizar apropiación institucional y preparación para certificación	• Difundir resultados y compromisos. • Incorporar el seguimiento en la gestión anual. • Preparar documentación para auditoría interna.	• Plan de comunicación interna. • Evidencias de difusión. • Informe de seguimiento o revisión.	• Formato de seguimiento. • Dashboard de indicadores. • Guía de auditoría interna.

Resultado esperado

Un Informe **Diagnóstico de Brechas de Género** que contenga:

- Línea base cuantitativa y cualitativa.
- Identificación de áreas críticas.
- Recomendaciones priorizadas.
- Insumos para el Plan de Acción de Género y Conciliación (NCh3262).



Diferencias y complementariedades:

Aspecto	NCh3262 (Chile)	Gender Gap Analysis Tool (Internacional)
Enfoque principal	Igualdad de género y conciliación trabajo–familia–vida personal	Transversalización de género en toda la gestión empresarial
Finalidad	Certificación nacional y mejora continua de la gestión interna	Evaluación comparativa y alineación con los Principios WEPS
Ámbito de aplicación	Contexto organizacional interno (procesos, políticas, cultura laboral)	Contexto interno y externo (cadena de valor, comunidad, gobernanza)
Resultado	Plan de Igualdad de Género y Conciliación	Informe de brechas y hoja de ruta estratégica
Uso complementario	Permite institucionalizar compromisos y acceder a certificación chilena	Permite comparar el desempeño con empresas globales y fortalecer la estrategia de sostenibilidad

En síntesis: ambas herramientas son complementarias y sinérgicas.

La NCh3262 ofrece una mirada profunda sobre la gestión interna, cultura organizacional y conciliación, estableciendo un marco normativo nacional y certificable.

El Gender Gap Analysis Tool amplía esa mirada hacia la sostenibilidad, la cadena de valor y la transparencia, integrando la igualdad de género dentro de los estándares globales de responsabilidad corporativa.

Utilizadas conjuntamente, permiten a las organizaciones diagnosticar, comparar y certificar su avance, fortaleciendo tanto la gestión interna como su posicionamiento internacional en materia de equidad de género.

V.

ÁREAS PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO

El valor de las Políticas de Género en el Sector Energético

El sector energético, motor estratégico para el desarrollo sostenible de Chile, enfrenta una brecha estructural: la participación femenina apenas alcanza el 21,3% de la fuerza laboral, con una presencia aún limitada en cargos de liderazgo y en funciones técnicas críticas.

Avanzar en políticas de género claras y transversales constituye una decisión empresarial estratégica que fortalece la sostenibilidad, competitividad y reputación del sector. Estas políticas permiten, además, alinear al ecosistema energético con los estándares internacionales —ODS 5, recomendaciones OCDE y OIT— y con la Norma Chilena NCh3262, que promueve la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Este capítulo aborda las principales áreas en que las empresas del sector pueden desarrollar políticas de género, ofreciendo una hoja de ruta práctica para cerrar brechas y acelerar la transición hacia un sector energético más inclusivo y diverso, considerando las 4 áreas de focalización estratégica del plan de trabajo Energía más Mujeres.

1. Igualdad de Género desde la Alta Dirección

Se refiere a que la alta dirección de la organización se compromete a **asumir un liderazgo visible y activo en favor de la igualdad de género y los derechos humanos**. Esto implica integrar el enfoque de género en la **visión estratégica, políticas corporativas, estructuras de gobernanza y procesos de toma de decisiones**, asegurando que la equidad se refleje en toda la gestión organizacional.

Se recomienda que la Alta Dirección afirme su compromiso público con la igualdad de género y los derechos humanos, establezca un grupo de trabajo estratégico y defina metas medibles con indicadores claros. Asimismo, se sugiere integrar la responsabilidad en todos los niveles de gestión y revisar la composición de los órganos de gobierno para garantizar diversidad e inclusión.

Esta recomendación busca consolidar a la Alta Dirección como agente de cambio cultural y estratégico, contribuyendo a cerrar brechas de género históricas y a fortalecer la sostenibilidad y legitimidad del sector energético.



Recomendaciones concretas:

- Desarrollar una estrategia y plan de acción integral de igualdad de género en toda la organización que identifica áreas prioritarias específicas donde se pueden realizar mejoras adicionales con recursos dedicados para la implementación, que incluyen presupuesto y recurso humano.
- Desarrollar una política independiente o un compromiso integrado en una política corporativa más amplia que aborda el apoyo a colaboradores/as como padres/madres y cuidadore/as, cubriendo a todo el personal en las principales ubicaciones donde existen operaciones.
- Aprobación de una política de igualdad de género.
- Inclusión de metas de género en los planes estratégicos y evaluación de desempeño.
- Participación de mujeres en directorios y comités de decisión.
- Transparencia y rendición de cuentas sobre resultados.

Empresas como: **Acera, Coordinador Eléctrico Nacional, ENEL, Colbun, H2Chile, EECOL ELECTRIC CHILE Statkraft, Grenergy, Grupo Imelsa, Pacific Hydro, Abastible, Ministerio de Energía, H2Chile, CNE, Agencia de sostenibilidad energética, Asociación de la Industria Eléctrica-Electrónica – AIE, Engie, Generadoras de Chile, Grupo Cerro, ENAP, Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), Generadora Metropolitana, Equans, Asociación chilena de hidrógeno, EDP Chile, 04U y Solek Holding**, han reportado prácticas de igualdad de género en la alta dirección.

La mayoría de las prácticas reportadas se concentran en: contar con una política de género y/o Diversidad e Inclusión, así como también con conformar mesas de género y diversidad con participación de la alta dirección.

2. Garantizar Condiciones Laborales Justas y No Discriminatorias

Se refiere a que las empresas aseguren entornos laborales equitativos, seguros y respetuosos, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo, promoción y remuneración, libres de toda forma de discriminación, sesgo o violencia.

Garantizar condiciones laborales justas implica ir más allá del cumplimiento normativo, incorporando prácticas que promuevan la igualdad sustantiva, la diversidad y el bienestar integral de todas las personas trabajadoras.

Se recomienda que las empresas desarrollen políticas que aseguren en el desarrollo de sus políticas:

2.1. Procesos de selección y contratación libres de sesgos

Implica diseñar y aplicar mecanismos de reclutamiento, promoción y evaluación del desempeño que garanticen igualdad de oportunidades para todas las personas, evitando que prejuicios, estereotipos o discriminaciones implícitas influyan en la toma de decisiones laborales.

El objetivo es asegurar que las decisiones se basen en las competencias, méritos y desempeño, y no en factores personales como el género, edad, apariencia, nacionalidad, estado civil, maternidad/paternidad, orientación sexual u otras condiciones.



En la práctica, implica:

- **Diseño inclusivo de las ofertas laborales**
 - Redacción de anuncios con lenguaje neutro y no sexista.
 - Enfoque en competencias y requisitos esenciales, evitando sesgos de género o edad (“buscamos ingeniero joven”, “disponibilidad sin cargas familiares”, etc.).
- **Ampliación de fuentes de reclutamiento**
 - Difusión en plataformas que alcancen a mujeres, diversidades y grupos subrepresentados.
 - Participación en ferias o alianzas educativas con enfoque de género (por ejemplo, programas STEM y Ferias laborales).
- **Evaluación basada en criterios objetivos y estandarizados**
 - Uso de matrices de evaluación con indicadores técnicos claros y ponderaciones definidas.
 - Evaluaciones con paneles diversos (género, áreas, niveles jerárquicos).
- **Formación en sesgos inconscientes para quienes seleccionan o evalúan**
 - Capacitar a los equipos de reclutamiento y liderazgo para reconocer y mitigar prejuicios.
 - Incluir revisión cruzada o supervisión para asegurar consistencia.
- **Incorporación de mecanismos que reduzcan subjetividad**
 - Implementar “CV ciego” (sin nombre, edad, foto o datos personales) en etapas iniciales.
 - Estandarizar entrevistas estructuradas con preguntas iguales para todos los candidatos.
- **Promoción y desarrollo sin sesgos**
 - Asegurar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a capacitación, ascensos o rotaciones.
 - Analizar los resultados de evaluaciones de desempeño para detectar posibles diferencias sistemáticas.

Beneficios organizacionales:

- Fortalece la equidad y meritocracia interna.
- Mejora la diversidad de equipos y la innovación.
- Reduce riesgos de discriminación indirecta y mejora la reputación institucional.
- Alinea la gestión de personas con los estándares de la NCh3262 y los Principios WEPS (P2 y P4).

Ejemplo aplicado al sector energético:

Una empresa eléctrica implementa un “proceso de reclutamiento libre de sesgos” mediante:

- Descripciones de cargo neutrales.
- Entrevistas estandarizadas por panel mixto.
- Preselección automatizada sin datos personales.
- Formación de líderes en sesgos inconscientes.

Resultado: aumenta en un 35% la contratación de mujeres en cargos técnicos y operativos en un año.

Empresas como Grenergy, Colbun, Atlas, Heavenward, Carbón Biocapture y Generadora metropolitana han reportado prácticas de contratación libres de sesgos.



2.2. Garantizar la igualdad de remuneraciones

Implica asegurar que mujeres y hombres que realizan un trabajo de igual valor reciban la misma retribución, sin distinción basada en el sexo, género u otras condiciones personales.

Este principio implica que las diferencias salariales deben estar únicamente justificadas por factores objetivos y verificables, como las competencias, responsabilidades, experiencia o desempeño, y no por sesgos estructurales, culturales o prácticas discriminatorias dentro de la organización.

Conceptos claves:

- **Trabajo de igual valor:**
No se refiere solo a trabajos idénticos, sino a aquellos que, aunque distintos, exigen un nivel comparable de habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales.
Ejemplo: una técnica en mantención eléctrica y un técnico en instrumentación pueden realizar tareas diferentes, pero de igual valor para la empresa.
- **Remuneración total:**
Incluye el sueldo base, bonos, asignaciones, incentivos, beneficios y cualquier otra compensación económica o en especie.
La igualdad se evalúa considerando el conjunto de la remuneración, no solo el salario base.
- **Evaluación objetiva de cargos:**
Requiere contar con sistemas de clasificación y valoración de puestos de trabajo que sean neutros en cuanto al género.
Deben basarse en criterios técnicos, medibles y comparables, y ser revisados periódicamente.
- **Transparencia salarial:**
Implica que las personas conozcan los criterios de remuneración y promoción.
La organización debe realizar revisiones salariales periódicas para detectar y corregir brechas injustificadas.
- **Medición y seguimiento:**
Calcular anualmente la brecha salarial de género, es decir:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \frac{\text{Promedio hombres} - \text{Promedio mujeres}}{\text{Promedio hombres}} \times 100$$

Analizar por estamento, área y nivel jerárquico, y adoptar medidas correctivas cuando existan diferencias no justificadas.

En la práctica, implica:

- Realizar auditorías salariales con enfoque de género.
- Establecer políticas claras de compensaciones y aumentos basadas en desempeño y mérito.
- Asegurar procesos de promoción y evaluación transparentes.
- Reportar los avances y brechas en memorias o informes de sostenibilidad.



Beneficios organizacionales

- Fortalece la equidad interna y la confianza del personal.
- Mejora la atracción y retención de talento femenino.
- Cumple con los estándares de derechos humanos y laborales internacionales (OIT, ODS 5 y 8, NCh3262, Principios WEPS P2 y P7).
- Aumenta la reputación, sostenibilidad y competitividad de la organización.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa de energía solar implementa una auditoría salarial según la NCh3262 y detecta una brecha promedio del 7% entre hombres y mujeres en cargos técnicos.

Tras ajustar los tramos salariales y estandarizar criterios de evaluación, logra reducir la brecha a 2% en un año, transparentando el resultado en su memoria ESG.

Empresas como Grupo Cerro, Carbón Biocapture y Conexión línea Kimal han reportado prácticas de igualdad de remuneraciones.

2.3. Facilitar la Conciliación Laboral, Familiar y Personal

Implica promover políticas, prácticas y entornos laborales que permitan a las personas armonizar sus responsabilidades de trabajo con sus necesidades familiares, de cuidado y de vida personal, sin que ello afecte sus oportunidades de desarrollo, estabilidad o bienestar laboral.

Este principio reconoce que el cuidado —de hijos, personas mayores o dependientes— y la vida personal son parte integral de la vida de las y los trabajadores, y que la corresponsabilidad entre mujeres, hombres y las organizaciones es esencial para lograr la igualdad de género y el bienestar organizacional.

Componentes principales en el diseño de políticas de conciliación:

Corresponsabilidad

- Incorporar el principio de corresponsabilidad en las políticas internas, garantizando que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a beneficios de conciliación.
- Establecer lineamientos claros en reglamentos internos sobre flexibilidad horaria, permisos y uso de licencias.

Medidas de flexibilidad laboral

- Implementar modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido en puestos que lo permitan.
- Establecer jornadas flexibles o adaptables para atender responsabilidades familiares sin afectar la productividad.

Licencias y beneficios equitativos

- Ampliar o complementar los beneficios legales de maternidad y paternidad, fomentando la participación activa de los hombres en el cuidado.
- Establecer permisos especiales para cuidados (enfermedad de hijos, adultos mayores u otras personas dependientes).

Infraestructura y servicios de apoyo

- Evaluar la viabilidad de contar con salas cuna, convenios con jardines infantiles, salas de lactancia o beneficios económicos equivalentes.
- Asegurar instalaciones adecuadas para mujeres y hombres en espacios de terreno o faenas, considerando la diversidad de la fuerza laboral.



Capacitación y cultura organizacional

- Desarrollar programas de sensibilización sobre corresponsabilidad y conciliación, dirigidos a líderes y equipos de trabajo.
- Promover una cultura que valore el equilibrio vida-trabajo, combatiendo estigmas hacia quienes hacen uso de beneficios de conciliación.

Monitoreo y evaluación

- Establecer indicadores de conciliación (uso de licencias, acceso a beneficios, percepción de clima laboral, rotación por sobrecarga) con desglose por sexo.
- Integrar los avances en conciliación en los reportes internos de gestión y sostenibilidad, de acuerdo con las directrices de la NCh3262.

En la práctica, implica:

- Incorporar la conciliación como eje en la política de igualdad y gestión de personas.
- Diseñar programas que permitan flexibilidad con corresponsabilidad.
- Evaluar periódicamente el uso y efectividad de estas medidas.
- Visibilizar su impacto en el bienestar, productividad y retención del talento.

Beneficios organizacionales

- Mejora el clima laboral y la satisfacción del personal.
- Favorece la retención y desarrollo de mujeres en la organización.
- Reduce el ausentismo y la rotación, mejorando la productividad.
- Fortalece la imagen de la empresa como empleador responsable y sostenible.
- Alinea a la organización con los compromisos de la NCh3262 y los ODS 5 y 8.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa del sector energético implementa un modelo de trabajo flexible que permite adaptar turnos para madres, padres y cuidadores/as, junto con una política de teletrabajo parcial y licencias parentales extendidas.

El resultado: disminución del 20% en la rotación femenina, aumento en la satisfacción laboral y mejor reputación interna.

Empresas como: Acciona, Lap, Atlas, Grenergy, CNE, Abastible, AES Chile, Enlase, Meric, ISA, Pacyfic Hidro, ENAP, Generadora metropolitana, Acenor, Carbón Biocapture Engie, Saesa, Solex Holding y Sonnedix, han reportado prácticas de conciliación y corresponsabilidad.

La mayoría de las prácticas reportadas en esta área se concentran en: adoptar medidas de conciliación y corresponsabilidad, cómo por ejemplo: extensión del permiso parental legal por el nacimiento de un hijo, con el objetivo de fomentar una cultura equitativa.

Se recomienda que las empresas del sector energético avancen en la implementación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en línea con la Norma Chilena NCh3262:2012, con el fin de favorecer entornos de trabajo inclusivos, corresponsables y sostenibles.



3. Garantizar espacios de Trabajo Seguros, Libres de Violencia y Prevención de Riesgos con Enfoque de Género

Se refiere a crear y mantener entornos laborales donde todas las personas, sin distinción de género, se sientan protegidas, respetadas y valoradas, eliminando toda forma de violencia, acoso, discriminación o riesgo laboral que afecte su integridad física, mental y emocional.

Este principio reconoce que mujeres y hombres enfrentan diferentes tipos de riesgos y formas de violencia, y que, por tanto, la gestión preventiva y de seguridad debe incorporar una perspectiva de género que identifique y aborde esas diferencias estructurales.

Componentes principales para el diseño de políticas de espacios laborales seguros y libres de violencia:

3.1. Prevención de violencia y acoso laboral y sexual

- Implementar políticas claras de tolerancia cero frente a la violencia, el acoso y la discriminación.
- Establecer protocolos de denuncia, protección y acompañamiento para las víctimas.
- Capacitar a todo el personal, especialmente a líderes y mandos medios, en prevención, detección y respuesta adecuada ante estas situaciones.

3.2. Gestión de la salud y seguridad con enfoque de género

- Incorporar el análisis de género en los procesos de identificación y evaluación de riesgos laborales.
- Reconocer que hombres y mujeres pueden exponerse de forma distinta a ciertos peligros (por tipo de tarea, condiciones físicas, exposición a sustancias o acoso en terreno).
- Adaptar equipos, infraestructura y procedimientos a las diferencias y necesidades específicas de las personas.
- Monitorear y reportar indicadores de salud y seguridad con enfoque de género, para evaluar avances, detectar desigualdades y ajustar las medidas preventivas de manera continua.

3.3. Cultura organizacional de respeto y bienestar

- Capacitar a las jefaturas, comités paritarios y personal en prevención de riesgos sobre cómo identificar y abordar brechas de género que inciden en la seguridad y salud en el trabajo.
- Promover ambientes laborales basados en la dignidad, el respeto y la inclusión.
- Fomentar el liderazgo ético y el autocuidado, evitando estilos de gestión abusivos o discriminatorios.
- Reforzar políticas de salud mental, bienestar emocional y equilibrio trabajo-vida personal.

3.4. Infraestructura y condiciones seguras e inclusivas

- Asegurar infraestructura, equipos y medidas de seguridad adaptados a la diversidad de la fuerza laboral (por ejemplo, ropa y equipos de protección personal adecuados para mujeres y hombres, instalaciones seguras y accesibles).
- Espacios físicos adecuados, sanitarios inclusivos, iluminación, seguridad en terreno y transporte seguro.
- Adaptaciones necesarias para trabajadoras embarazadas o en lactancia.
- Protocolos de actuación ante emergencias que consideren las distintas vulnerabilidades.

En la práctica, implica:

- Incorporar el enfoque de género en los sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional (SST).
- Revisar periódicamente los entornos laborales para identificar factores de riesgo diferenciados por género.
- Garantizar mecanismos confidenciales y efectivos de denuncia y acompañamiento.



- Alinear las políticas internas con los convenios de la OIT N°190 y N°155, la NCh3262 y los Principios WEPS.

Beneficios organizacionales

- Mejora el clima laboral y la confianza en la organización.
- Reduce los niveles de absentismo, rotación y conflictos laborales.
- Incrementa la seguridad y productividad, especialmente en sectores con condiciones de riesgo físico.
- Fortalece la reputación institucional al cumplir con estándares internacionales de derechos humanos y sostenibilidad.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa generadora implementó un protocolo integral de prevención de acoso y violencia laboral y de género, junto con la incorporación de mujeres en comités paritarios de seguridad y la evaluación de riesgos diferenciados para trabajadoras en terreno.

El resultado: mayor confianza en la gestión interna, reducción del ausentismo y mejora en los indicadores de seguridad y bienestar laboral.

Empresas como: Pacyfic Hidro, ENAP y Meric, han reportado prácticas de Salud y Seguridad Ocupacional con enfoque de género.

La mayoría de las prácticas reportadas en esta área se concentran en: prevención de la violencia y el acoso sexual y laboral, cómo, por ejemplo: Desarrollo de guía práctica sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y Buenas Prácticas en Prevención.

Se recomienda que las empresas del sector energético integren en sus políticas de seguridad y salud ocupacional un enfoque de género, garantizando que las condiciones de trabajo sean seguras, inclusivas y libres de violencia para todas las personas.

De esta forma, las empresas no solo cumplirán con los estándares de seguridad laboral, sino que además fortalecerán la cultura de cuidado y equidad, consolidando al sector energético como un espacio laboral moderno, inclusivo y seguro.

4. Impulsar la Participación y el Liderazgo Femenino

Se refiere a promover activamente la presencia equitativa, la voz y la influencia de las mujeres en todos los niveles de la organización —desde los equipos operativos hasta la alta dirección—, asegurando su plena participación en la toma de decisiones y en la definición estratégica del negocio.

Este principio busca remover las barreras estructurales, culturales y organizacionales que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de poder, liderazgo y representación, promoviendo entornos donde su talento, competencias y perspectivas sean reconocidos y valorados por igual.

Componentes principales para el desarrollo de políticas para la participación y el liderazgo de las mujeres.

Participación equitativa en todos los niveles

- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de liderazgo, dirección y órganos de decisión.
- Revisar los procesos de promoción y selección para asegurar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

Desarrollo de liderazgo con enfoque de género

- Diseñar programas de mentoría, coaching y formación para fortalecer las habilidades de liderazgo y autoconfianza de las mujeres.
- Impulsar redes internas y externas de mujeres líderes y profesionales.



Cultura organizacional inclusiva y libre de sesgos

- Promover estilos de liderazgo colaborativos, diversos y empáticos.
- Revisar las estructuras jerárquicas y los estereotipos que asocian el liderazgo a rasgos tradicionalmente masculinos.

Sistemas de gestión y metas medibles

- Incorporar indicadores de paridad y metas de participación femenina en los planes estratégicos de la organización.
- Evaluar periódicamente el avance hacia una representación equitativa en la toma de decisiones.

En la práctica, implica:

- Garantizar que las mujeres tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo, capacitación y ascenso.
- Asegurar la transparencia en los procesos de promoción y liderazgo.
- Visibilizar y reconocer públicamente a las mujeres líderes dentro y fuera de la organización.
- Incorporar la perspectiva de género en programas de liderazgo, innovación y gobernanza corporativa.

Beneficios organizacionales

- Aumenta la diversidad de pensamiento, la innovación y la capacidad de adaptación.
- Mejora la toma de decisiones estratégicas, al integrar distintas experiencias y perspectivas.
- Fortalece la reputación y legitimidad de la empresa frente a inversionistas, colaboradores y sociedad civil.
- Contribuye al cumplimiento de los ODS 5 y 8, y de los estándares de gobernanza responsable promovidos por la OCDE y la ONU.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa de distribución energética implementa un programa de mentorías con enfoque de género, acompañando a mujeres profesionales hacia roles de liderazgo técnico y de gestión. En tres años, la proporción de mujeres en cargos de jefatura aumentó del 10% al 28%, y se redujo la brecha de promoción interna en un 40%.

Empresas como: Enel, Acciona, GIZ, Transelec, Grupo Imelsa, Agencia Sostenibilidad energética, Abastible, Atlas, Enlasa, Colbún, Pacyfic Hidro, ENAP, Generadora Metropolitana, Heavenward, ACESOL, Carbón Biocapture y Coordinador Eléctrico Nacional y Sonnedix, han reportado prácticas de promoción de la participación y el liderazgo femenino en el lugar de trabajo.

La mayoría de las prácticas reportadas en esta área se concentran en desarrollo de programas de liderazgo y mentoría, por ejemplo: Red interna para el desarrollo y visibilización del liderazgo femenino, y programas de mentoría dirigidos a mujeres, conectándolas con líderes dentro de la organización. Así como también articulación de red de mujeres a través de las distintas oficinas de la corporación en LATAM.

Se recomienda promover políticas que garanticen la participación activa de mujeres en todos los niveles de la organización, con énfasis en cargos de liderazgo y áreas técnicas. Considerando el compromiso de la política nacional de energía y la nueva ley de más mujeres en Directorios.



5. Prácticas de Desarrollo Empresarial, Cadena de Suministro y Comunicación a Favor del Empoderamiento de las Mujeres

Se refiere a la incorporación del enfoque de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos externos de la organización, incluyendo su cadena de valor, socios comerciales, proveedores y estrategias de comunicación.

El propósito es asegurar que las relaciones empresariales, comerciales y comunicacionales promuevan activamente la equidad, la inclusión y la eliminación de estereotipos de género, fortaleciendo el impacto social positivo de la empresa.

5.1. Cadenas de suministro inclusivas

Las Adquisiciones o compras con perspectiva de género/sensibles al género, son la selección sostenible de bienes, servicios y obras que tiene en cuenta el impacto en la igualdad de género, que va más allá de la gestión de costos. Implica aprovechar las oportunidades de compra y abastecimiento para promover la igualdad de género y apoyar el progreso social y económico a través de medidas con perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las adquisiciones y la cadena de suministro. Incluye enfoques de debida diligencia para identificar y mitigar los riesgos para la igualdad de género, incluidos los derechos de las mujeres y la no discriminación, así como para identificar oportunidades para promover la incorporación de la perspectiva de género en la cadena de suministro⁹

Un objetivo importante de las compras sensibles al género, es trabajar con proveedores con perspectiva de género, empresas propiedad de mujeres y mujeres empresarias.

Para que una empresa sea considerada como empresa propiedad de mujeres, debe ser propiedad de una o varias mujeres en su totalidad o al menos en más del 50 %.¹⁰

Ejemplo de iniciativas:

- **Dentro de las iniciativas desarrolladas a nivel nacional se encuentra el portal denominado “Activa empresarias”**, desarrollado en conjunto con el Sistema de las Naciones Unidas en Chile, Corfo y ProChile, cuyo objetivo fue generar un espacio de encuentro comercial entre grandes empresas y mujeres emprendedoras.

Esta iniciativa potenciaba el ingreso de las empresas lideradas por mujeres a las cadenas de suministros, tanto en mercados nacionales como internacionales, visibilizando el trabajo de las emprendedoras y promoviendo la generación de oportunidades para mejorar su productividad y competitividad en diversos sectores económicos. En la actualidad el proyecto esta en proceso de relanzamiento.

- **Modelo de compras públicas inclusivas y sostenibles con enfoque de género.**
Chile es uno de los primeros países de la región de ALC en adoptar un sistema de compras y contrataciones robusto. En el año 2003 creó un marco regulatorio para las compras públicas a partir de la Ley n° 19.886 de Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios (LCP), con el objetivo de favorecer la eficiencia en los procesos de adquisición de bienes y servicios. Además, se crea la Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra), dependiente del Ministerio de Hacienda de Chile, como organismo encargado de administrar las compras públicas. Su principal función fue crear un sistema único de información, público y gratuito, que aglutinara los procesos de

¹⁰ <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/guia-adquisiciones-con-perspectiva-de-genero-para-empresas>



contratación de las instituciones del Estado, para abrir el mercado de compras estatales a todas/os las/os usuarias/os y potenciales proveedoras/es mediante una plataforma electrónica. La iniciativa buscó también promover el acceso de las MiPymes apoyándose en convenios macro y facilitando los procesos de compra ágil y exclusiva para estas empresas.

A partir del año 2014 comenzó a desarrollar diferentes estrategias para la participación de las mujeres en las contrataciones públicas. Su modelo de intervención se basó, en primer lugar, en la realización de un diagnóstico y el diseño de un plan de acción integral.

Dicho plan se desarrolló según un modelo de intervención oferta-demanda que buscaba:

- Fomentar la participación de las empresas propiedad de mujeres en la plataforma de compras (fortalecimiento de la demanda de mujeres proveedoras del Estado).
- Aumentar las oportunidades de negocio de las empresas propiedad de mujeres con el Estado.
- Ampliar el conocimiento sobre las características de las proveedoras (consolidación de la oferta)
- Articular redes que permitan el fortalecimiento y la interconexión de la oferta y la demanda.

Este proceso fue acompañado con la modificación y adaptación en la legislación. En concreto, se emitió la Directiva n°20 con el objetivo de establecer recomendaciones a las agencias del Estado para incorporar perspectiva de género en sus procesos de contratación pública. Para facilitar la puesta en práctica de esta directiva se creó la certificación “Empresa Mujer”, para identificar las empresas lideradas por mujeres que son proveedoras del Estado, estableciendo también que las instituciones puedan incluir este factor como criterio en la evaluación de sus bases de licitación en las compras directas menores a diez unidades tributarias mensuales (UTMs).¹¹

De acuerdo a la nueva ley de modernización de compras públicas, se consideran Criterios inclusivos en Convenio Marco Artículos 60 y 61 del Capítulo IX, de acuerdo con el artículo 60 procederá la contratación directa con publicidad (trato directo) cuando se trate de adquisiciones inferiores a 30 unidades tributarias mensuales, y que privilegien materias de alto impacto social, tales como el impulso a las Empresas de Menor Tamaño, incluidas aquellas lideradas por mujeres, los proveedores locales, la descentralización y la sustentabilidad ambiental. Estos objetivos que deberán expresarse en la respectiva resolución que autorice la contratación directa con publicidad.¹²

Estos criterios podrían beneficiar a que más empresas lideradas por mujeres, que constituyen en su gran mayoría empresas pymes, puedan participar del sistema de compras públicas del Estado.

Herramienta de evaluación de adquisiciones con perspectiva de género:¹³

Permite a las empresas evaluar el progreso de sus políticas y prácticas de compras sensibles al género. Esta herramienta de autoevaluación está disponible para todos los signatarios de los WEPS.

Compuesta por 31 preguntas, la herramienta identifica brechas y áreas de mejora a partir de los insumos proporcionados por la empresa.

La herramienta guía a las empresas en la incorporación de la perspectiva de género en la cadena de suministro y de las adquisiciones sensibles al género.

¹¹ <https://www.chilecompra.cl/compras-publicas-con-perspectiva-de-genero/>

¹² <https://www.chilecompra.cl/ley-de-compras-publicas/#1699550577512-510376ff-fb8f>

¹³ <https://www.weps.org/resource/weps-gender-responsive-procurement-assessment-tool>



Cómo utilizar la herramienta:

1. Registrarse en los WEPS¹⁴
2. Familiarizarse con las preguntas de la Herramienta
3. Formar un equipo, idealmente personal de compras con acceso completo a la información sobre proveedores y políticas y prácticas corporativas.
4. Recopilar documentos relevantes (por ejemplo, políticas de adquisiciones, base de datos de proveedores, políticas o compromisos corporativos de igualdad de género, si están disponibles)
5. Completar la herramienta
6. Revisar la puntuación: Al finalizar la herramienta, recibirá una tarjeta de puntuación individual y recursos para considerar los próximos pasos para avanzar en compras sensibles al género en su empresa y su cadena de suministro.

Componentes principales para el desarrollo de una política:

Cadena de suministro inclusiva y responsable

- Promover la participación de mujeres como proveedoras, contratistas o emprendedoras en la cadena de valor de la organización.
- Fomentar la contratación de empresas lideradas por mujeres o con certificación en igualdad de género (por ejemplo, NCh3262).
- Desarrollar alianzas estratégicas con proveedores y contratistas, promoviendo estándares mínimos en igualdad de género y ambientes laborales seguros.
- Impulsar programas de capacitación y mentoría para emprendedoras y pymes lideradas por mujeres vinculadas al sector energético, fortaleciendo su acceso a oportunidades de negocio.

5.2. Desarrollo empresarial con enfoque de género

- Diseñar programas de formación, financiamiento o mentoría para fortalecer las capacidades empresariales de mujeres y diversidades.
- Promover el liderazgo femenino en la innovación y la transición energética, facilitando su participación en proyectos de energías renovables, eficiencia energética y nuevas tecnologías.
- Generar alianzas con instituciones educativas, gremios o comunidades para promover la inserción laboral y el emprendimiento femenino, con foco en áreas STEM.
- Incluir criterios de género en licitaciones y adquisiciones.

5.3. Comunicación y marketing con equidad

- Adoptar una comunicación corporativa inclusiva, eliminando estereotipos de género en campañas, reportes y materiales institucionales, y visibilizando modelos femeninos en roles técnicos y de liderazgo
- Promover la visibilidad de mujeres líderes, técnicas y profesionales en las comunicaciones internas y externas.
- Evitar mensajes o imágenes que refuercen sesgos o roles tradicionales de género.

¹⁴ <https://www.weps.org/join>



En términos generales, esta área de desarrollo de políticas implica:

- ✓ Establecer políticas de compras inclusivas, que favorezcan la participación de empresas lideradas por mujeres.
- ✓ Incorporar la variable de género en las evaluaciones de impacto social de proyectos.
- ✓ Desarrollar campañas comunicacionales inclusivas y responsables, que valoren el rol de las mujeres en la energía, la innovación y la sostenibilidad.
- ✓ Promover alianzas público-privadas que fortalezcan el ecosistema de mujeres en el sector energético.
- ✓ Monitorear y reportar el impacto de estas medidas, generando indicadores sobre participación femenina en la cadena de valor y evaluando su contribución a la sostenibilidad corporativa.

Beneficios organizacionales

- Fortalece la reputación y legitimidad social de la empresa.
- Contribuye al desarrollo económico local y a la autonomía económica de las mujeres.
- Mejora la resiliencia y sostenibilidad de la cadena de suministro.
- Aumenta la innovación y diversidad en la creación de productos, servicios y soluciones energéticas.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa generadora implementa un programa de proveedoras locales con enfoque de género, acompañando a emprendedoras de la zona en la formalización de sus negocios, educación financiera y gestión técnica.

Al cabo de dos años, el 25% de sus proveedores locales son mujeres, fortaleciendo la economía regional y el vínculo empresa-comunidad.

Empresas como CWEEL Chile, WEC Chile, Electricidad revista, Agencia sostenibilidad energética, H2News y Pólux Agencia han reportado prácticas de comunicación libre de sesgos y estereotipos.

Por ejemplo: medios de comunicación que visibilizan y comunican cómo el talento femenino contribuye al sector energético, comunicando de manera libre de sesgos de género.

Empresas como WEC Chile, Grenergy, Agencia sostenibilidad energética, ACERA, Atlas, Colbun, Chilquinta, Heavenward, Grupo Saesa, Pacific Hydro, DARTEL Electricidad y Engie, han reportado prácticas de desarrollo empresarial con foco en áreas STEM.

Por ejemplo, desarrollo de programas orientados a entregar herramientas de aprendizaje y experiencias significativas a niños y niñas en edad temprana para acercarlos al mundo de la energía, promoviendo la integración de las jóvenes al sector y la elección de carreras STEM y/o ligadas a la energía.

Empresas como Generadora Metropolitana ha reportado prácticas de incorporación de mujeres en cadena de suministro y Ministerio de Energía ha reportado prácticas de incorporación de criterios de género en licitaciones.

Se recomienda que las empresas del sector energético integren la igualdad de género en su modelo de negocio, extendiendo este compromiso a la cadena de suministro, las alianzas estratégicas y las prácticas de comunicación corporativa.

Con estas acciones, el sector energético puede convertirse en un motor de empoderamiento económico para las mujeres, fortaleciendo la competitividad de la industria y su legitimidad frente a comunidades, inversionistas y sociedad en general.



6. Desarrollo de políticas que promuevan la Igualdad de Género mediante Iniciativas Comunitarias.

Se refiere a la implementación de políticas, programas y acciones empresariales que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las comunidades y territorios donde la organización opera.

El objetivo es contribuir al desarrollo sostenible e inclusivo, fortaleciendo el liderazgo femenino, la participación social y económica de las mujeres, y reduciendo brechas estructurales en los entornos locales.

Componentes principales para el desarrollo de políticas con enfoque de género en las comunidades

Participación y liderazgo comunitario de las mujeres

- Promover la participación activa de mujeres en instancias de diálogo, consulta y toma de decisiones relacionadas con proyectos energéticos o iniciativas locales.
- Fortalecer sus capacidades de liderazgo, gestión y representación en espacios comunitarios y territoriales.
- Integrar a mujeres líderes comunitarias en iniciativas de sostenibilidad y transición energética, reconociendo su rol en la gestión de recursos, innovación social y resiliencia climática.
- Apoyar programas comunitarios de educación, formación y empleabilidad para mujeres y niñas, en especial en áreas vinculadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), donde existe una baja participación femenina.

Proyectos con impacto territorial y de género

- Desarrollar iniciativas sociales o de inversión comunitaria que consideren las necesidades específicas de mujeres, hombres y diversidades, basadas en diagnósticos participativos.
- Fomentar programas de formación técnica, emprendimiento y empleabilidad dirigidos a mujeres en los territorios donde opera la empresa con miras a incorporarlas en la cadena de aprovisionamiento.
- Incorporar el enfoque de género en los planes de relacionamiento comunitario y en las evaluaciones de impacto social.

Alianzas colaborativas

- Establecer alianzas público-privadas y con organizaciones de la sociedad civil para promover la equidad de género en el desarrollo local.
- Trabajar junto a autoridades regionales, universidades, escuelas técnicas o gremios para fortalecer la educación, empleabilidad y liderazgo femenino.

Comunicación y visibilidad

- Difundir historias y experiencias de mujeres líderes o emprendedoras locales que hayan impulsado transformaciones en sus comunidades.
- Evitar enfoques asistencialistas y promover una narrativa de empoderamiento y corresponsabilidad.
- Visibilizar y comunicar públicamente el compromiso de la empresa, mostrando resultados, buenas prácticas y aprendizajes que inspiren a otras organizaciones del sector.



En la práctica, implica:

- Diseñar proyectos comunitarios que integren objetivos de igualdad de género, por ejemplo, capacitaciones en energías renovables para mujeres rurales o emprendedoras.
- Incluir a mujeres en procesos de gobernanza territorial y mesas de diálogo sobre energía, medioambiente o desarrollo local.
- Medir el impacto diferenciado de los proyectos sobre mujeres y hombres, incorporando indicadores de género en la evaluación de resultados.
- Promover que los beneficios de los proyectos energéticos lleguen de manera equitativa a toda la comunidad.

Beneficios organizacionales y sociales

- Fortalece la licencia social para operar y la relación de confianza con las comunidades.
- Aumenta la legitimidad y reputación de la empresa como agente de desarrollo inclusivo.
- Promueve la autonomía económica y social de las mujeres a nivel local.
- Contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 7, 8, 10 y 13), vinculando igualdad de género con sostenibilidad energética.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa eléctrica implementa el programa “Mujeres Energía Local”, que capacita a mujeres de comunidades rurales en instalación de paneles solares, liderazgo territorial y gestión de emprendimientos energéticos, incorporándolas a su cadena de proveedores. Esto no solo aumenta su participación laboral y autonomía económica, sino que también fortalece la sostenibilidad social y ambiental de los proyectos en el territorio.

Empresas como: Cerro Dominador, ENGIE, Grupo Saesa, Schneider Electric, Generadora Metropolitana, Statkraft, INNERGEX, ATLAS, Conexión línea Kimal - Lo Aguirre y Grenergy Chile, han reportado prácticas con enfoque de género en la comunidad.

La mayoría de las prácticas reportadas en esta área se concentran en: Capacitación de mujeres emprendedoras de la comunidad en alianza con organizaciones locales.

Se recomienda que las empresas del sector energético fortalezcan su compromiso con la igualdad de género no solo al interior de la organización, sino también en las comunidades donde operan, actuando como referentes de buenas prácticas. De esta forma, las empresas del sector energético no solo generan valor compartido con las comunidades, sino que también lideran con el ejemplo, contribuyendo a una industria más inclusiva, sostenible y con legitimidad social.

7. Desarrollo de políticas que garanticen la Transparencia, Medición y Rendición de Cuentas en Igualdad de Género.

Se refiere al compromiso institucional de medir, evaluar y comunicar de manera transparente los avances y resultados en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres dentro de la organización.

Implica que las empresas establezcan mecanismos formales de seguimiento, indicadores y reportabilidad, asegurando la rendición de cuentas interna y externa sobre sus políticas, metas y progresos en esta materia.



Componentes principales de una política de transparencia y reportabilidad

Medición sistemática de brechas e indicadores de género

- Implementar diagnósticos periódicos para identificar brechas de género en la organización (participación, remuneraciones, liderazgo, formación, conciliación, etc.).
- Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar avances y resultados de las políticas implementadas.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de gestión, monitoreo y evaluación institucional.

Transparencia y comunicación de resultados

- Publicar información sobre los compromisos, avances y desafíos en igualdad de género a través de memorias integradas, reportes de sostenibilidad o informes ESG.
- Alinear la reportabilidad con estándares internacionales como GRI (Global Reporting Initiative), Pacto Global, WEPS Transparency Initiative y la Norma NCh3262.
- Comunicar los resultados de manera accesible, verificable y comprensible para todos los grupos de interés (colaboradores/as, inversionistas, comunidad, reguladores, etc.).

Rendición de cuentas y responsabilidad institucional

- Asignar responsabilidades específicas a la alta dirección y gerencias para el cumplimiento de los compromisos de género.
- Incorporar metas de desempeño con enfoque de género en los planes estratégicos y evaluaciones de liderazgo.
- Promover una cultura de transparencia, aprendizaje y mejora continua, que valore la evidencia y el seguimiento como herramientas de transformación.

Uso de la información para la mejora continua

- Analizar los datos recolectados para ajustar políticas, programas y prácticas en función de los resultados obtenidos.
- Compartir aprendizajes y buenas prácticas con otras organizaciones del sector, contribuyendo al avance colectivo hacia la igualdad.

En la práctica, implica:

- Contar con sistemas de registro y análisis de datos desagregados por sexo y género en todas las áreas de la organización.
- Incorporar los avances y desafíos en igualdad de género en los informes públicos de sostenibilidad o gestión corporativa.
- Establecer mecanismos de auditoría interna o externa para garantizar la veracidad de la información.
- Asegurar la coherencia entre lo reportado y las acciones efectivamente implementadas.

Beneficios organizacionales

- Mejora la credibilidad y confianza ante inversionistas, colaboradores/as y la sociedad.
- Permite una gestión basada en evidencia, orientada a resultados concretos.
- Facilita la comparación y aprendizaje entre empresas y sectores.
- Contribuye a fortalecer la gobernanza corporativa y la sostenibilidad.

Ejemplo aplicado al sector energético

Una empresa generadora implementa un Sistema de Indicadores de Igualdad de Género integrado a su gestión ESG.



Cada año publica un Informe de Avance en Equidad, que incluye la proporción de mujeres en cargos directivos, brechas salariales, participación en programas de liderazgo y resultados en conciliación.

Estos datos se validan externamente y se incorporan en el Plan de Acción de Género 2025-2030, fortaleciendo la transparencia y la confianza con sus grupos de interés.

Se recomienda que las empresas del sector energético aseguren mecanismos claros de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas en materia de igualdad de género, de manera de dar seguimiento a los compromisos asumidos y garantizar resultados sostenibles.

Con estas acciones, las empresas podrán demostrar liderazgo y coherencia, fortaleciendo la confianza con sus grupos de interés y contribuyendo al posicionamiento del sector energético como un referente en sostenibilidad e inclusión. Así como, les permitirá integrar la igualdad de género como un eje transversal de la estrategia corporativa y del desarrollo del sector.

Cuadro resumen de Brechas de género en sector energético y políticas a desarrollar:

Brecha Identificada	Política de Género Para Desarrollar	Objetivo Principal	Área a la que Tributa (NCh3262 / WEPS)
Baja participación femenina en el sector (21,3%) y concentración en áreas administrativas.	Política de inserción y participación laboral equitativa , con metas por nivel jerárquico y función técnica.	Aumentar la presencia de mujeres en todos los eslabones de la cadena de valor energética.	Lugar de Trabajo / Liderazgo (P1, P2, P4)
Subrepresentación de mujeres en cargos directivos (21%)	Política de paridad y liderazgo femenino , incorporando la nueva Ley de Cuotas en Directorios.	Promover la participación de mujeres en la toma de decisiones estratégicas.	Liderazgo y Gobernanza (P1, P4)
Brecha salarial promedio estimada en 23%.	Política de igualdad retributiva y auditorías de equidad salarial periódicas.	Asegurar igual remuneración por trabajo de igual valor y transparencia salarial.	Lugar de Trabajo / Igualdad Salarial (P2)
Escasa conciliación laboral, familiar y personal.	Política de conciliación y corresponsabilidad , con medidas de flexibilidad, teletrabajo y beneficios parentales.	Promover condiciones laborales equitativas que favorezcan la participación sostenida de mujeres y hombres.	Lugar de Trabajo / Conciliación (P2, P3)
Percepción de discriminación, comentarios sexistas y acoso (39,2%).	Política de prevención, atención y reparación de violencia, acoso y discriminación , incluyendo la violencia intrafamiliar.	Crear entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.	Seguridad y Bienestar / Entornos Seguros (P3)
Desigual acceso a oportunidades de promoción y proyectos relevantes (49% y 46%).	Política de desarrollo de carrera sin sesgos y programas de mentoría y liderazgo femenino .	Garantizar igualdad de oportunidades en promoción y desarrollo profesional.	Lugar de Trabajo / Trayectoria Laboral (P2, P4)
Baja presencia de mujeres proveedoras o emprendedoras del sector.	Política de cadena de suministro inclusiva y desarrollo empresarial femenino .	Promover la participación de mujeres en cadenas de valor y contratos del sector.	Mercado y Cadena de Valor (P5)
Escasa visibilidad y participación de mujeres en proyectos territoriales.	Política de iniciativas comunitarias con enfoque de género .	Involucrar a mujeres en procesos de gobernanza local, energía y sostenibilidad.	Comunidad y Territorio (P6)
Limitada medición y reporte de brechas de género.	Política de transparencia y rendición de cuentas en igualdad de género .	Medir, comunicar y monitorear avances a través de indicadores y reportes ESG.	Gobernanza / Transparencia (P7)
Falta de enfoque inclusivo hacia diversidades sexo-genéricas y discapacidad.	Política integral de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) .	Asegurar igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin discriminación.	Cultura Organizacional / Lugar de Trabajo (P2, P3)



PRIORIZACIÓN DE INICIATIVAS DE POLÍTICAS DE GÉNERO QUE REQUIEREN MAYOR DESARROLLO EN EL SECTOR

El sector energético requiere avanzar hacia una cultura organizacional basada en la equidad, donde la participación, la remuneración y el desarrollo profesional no dependan del género, sino del mérito y las capacidades. La incorporación de políticas de igualdad estructurales —medibles, sostenibles y respaldadas por la alta dirección— es clave para una transición energética justa e inclusiva.

La realidad del sector tanto a nivel global como local, da cuenta de que las principales barreras de inclusión corresponden a los estereotipos de género, normas culturales y sociales limitan el acceso de las mujeres al sector energético. Esto reduce las oportunidades laborales y hace que las niñas y jóvenes elijan otros sectores. En la misma línea, muestra que las mujeres encuentran limitadas oportunidades de ascenso dentro de la industria energética debido a la falta de culturas corporativas inclusivas, barreras para la flexibilidad laboral y falta de igualdad en capacitación y tutoría.

Desafíos:

De acuerdo a los resultados del estudio “Brechas de Género y Derechos Humanos en el Sector Energético 2024”¹⁵, desarrollado en el marco del programa Energía + Mujeres, se señala que las áreas más críticas de intervención corresponden a **igualdad de oportunidades, equidad salarial y prevención de sesgos y discriminación**.

En base a lo anterior, se recomienda priorizar políticas de **formación de liderazgo femenino, diagnósticos salariales con transparencia y planes de conciliación corresponsable**.

¹⁵ https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/presentacion_resumen_estudio_brechas_de_genero_y_ddhh.pdf



Priorización de Iniciativas de Políticas de Género para el Sector Energético:

Ámbito Prioritario	Brecha o Percepción Identificada	Recomendaciones para el Desarrollo de Políticas de Género	Principios WEPs / NCh3262 Asociados
1. Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ◊ 49% de las mujeres percibe falta de oportunidades de promoción. ◊ 46,7% señala inequidad en acceso a proyectos relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar políticas de desarrollo profesional con igualdad de oportunidades que incluyan metas de promoción femenina en todos los niveles. • Implementar procesos de asignación de proyectos libres de sesgos, garantizando criterios objetivos y transparentes. • Establecer programas de mentoría y liderazgo femenino (en alianza con gremios o universidades). 	P2, P4 / Ámbito de Gestión del Talento y Liderazgo
2. Igualdad salarial y reconocimiento del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ◊ 51% siente que su salario o bonos no reflejan su desempeño. ◊ 46% percibe desigualdad en aumentos salariales. ◊ 37% considera que su trabajo no es suficientemente reconocido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar una política de igualdad salarial, con diagnósticos anuales y brechas publicadas. • Establecer esquemas de remuneraciones y reconocimiento basados en resultados, no en género o antigüedad. • Incorporar mecanismos de retroalimentación justa y transparente, valorando los aportes femeninos. 	P2 / Ámbito de Igualdad de Remuneraciones
3. Clima laboral y cultura organizacional inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> ◊ 39,2% ha percibido comentarios o comportamientos sexistas. ◊ 57,5% siente mayores exigencias o control. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar políticas de tolerancia cero frente a la violencia, acoso o discriminación, con canales de denuncia seguros y confidenciales. • Desarrollar campañas de sensibilización sobre sesgos inconscientes y roles de género. • Fortalecer el liderazgo inclusivo mediante capacitaciones en igualdad y respeto. 	P3 / Ámbito de Seguridad, Salud y Clima Laboral
4. Conciliación laboral, familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> ◊ Alta carga percibida de exigencias, especialmente por maternidad o corresponsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear políticas que garanticen la flexibilidad laboral, el teletrabajo y los horarios adaptativos. • Incluir beneficios parentales y de cuidados compartidos para mujeres y hombres. • Certificarse bajo la NCh3262 como compromiso institucional hacia la conciliación corresponsable. 	P2, P3 / Ámbito de Conciliación e Inclusión
5. Participación y visibilidad del talento femenino	<ul style="list-style-type: none"> ◊ 67,9% recibe apoyo profesional, pero aún baja presencia en liderazgo y visibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de mujeres en cargos de dirección y toma de decisiones, alineado con la Ley de Cuotas en Directorios. • Incorporar metas de paridad y liderazgo femenino en la estrategia corporativa. • Visibilizar públicamente los avances y casos de éxito en inclusión de mujeres en energía. 	P4, P7 / Ámbito de Gobernanza y Transparencia



Recomendaciones específicas por ámbito priorizado

1. Ámbito Conciliación laboral, familiar y personal

Si bien el 75% de las empresas reporta contar con un plan de acción y/o política de género (igualdad entre hombres y mujeres), solo el 40,3% cuentan con políticas explícitas de conciliación entre trabajo remunerado y familia. La cifra desciende al 8% cuando se trata de empresas que han iniciado proceso de certificación en la norma NCH3262 (en proceso).

En base a lo anterior y a las prácticas reportadas por las empresas, se consideran las siguientes oportunidades de mejoramiento en las políticas organizacionales:

Fomentar la corresponsabilidad – compartir los cuidados: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El mismo estudio, **en materia de corresponsabilidad y cuidados**, revela que 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.

También se señala que el 54% de las mujeres siente que sus responsabilidades familiares han afectado su trayectoria profesional. Situación que se corrobora en el 47% de las mujeres en la industria del Hidrógeno verde

En este sentido y considerando que la desigual distribución de las tareas de cuidado constituye una de las principales barreras a una mayor participación laboral, es que se recomienda abordar la temática de manera integral, abarcando:

Medidas para perfeccionar políticas laborales de conciliación y culturas inclusivas con foco en corresponsabilidad de los cuidados.

Algunos ejemplos:

- Sumarse a la iniciativa “Cuidemos con Energía” que busca reducir las brechas de género en el sector energético mediante la promoción de paternidades activas, conciliación familiar y corresponsabilidad, fortaleciendo así la participación de mujeres en una industria clave para el desarrollo del país.¹⁶
- Impulsar políticas laborales más inclusivas, con acciones concretas como sumarse al decálogo de cuidados¹⁷, que entre sus medidas propone:
 - Impulsar medidas de conciliación y trabajo flexible adecuadas a la realidad del sector, que permitan una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral. Ej.: teletrabajo parcial, que permita realizar parte de las funciones remotamente. Turnos adaptados con rotaciones más cortas o concentradas.

¹⁶ <https://energia.gob.cl/noticias/nacional/ministerio-de-energia-y-onu-mujeres-activan-campana-por-la-corresponsabilidad-y-coparentalidad-en-la-industria-energetica>

¹⁷ Decálogo para empresas:

https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/decalogo_onu_sectores_masculinizados_energia.pdf



- Velar por los derechos parentales y familiares, e implementar políticas con enfoque de género que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, facilitando el acceso a servicios de cuidado para personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo.
- Fomentar un cambio cultural organizacional para erradicar la división sexual del trabajo y las desigualdades de género en la distribución de responsabilidades de cuidado.
- Contar con un programa de retorno al trabajo post licencia de parentalidad, que incorpore un acompañamiento de los factores psicosociales involucrados en el retorno al trabajo. En la actualidad, sólo el 21% de las empresas ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar las destrezas laborales al volver de licencias parentales

Este consiste en un proceso estructurado para reincorporar a los y las trabajadores/as que han estado ausentes por licencia de parentalidad. Consiste en coordinar la reincorporación al puesto de trabajo evaluando ajustes y flexibilidad laboral, asegurando condiciones seguras y adecuadas, considerando aspectos de salud mental, como la modificación del ambiente laboral para eliminar factores de riesgo.

2. **Ámbito Clima laboral y cultura organizacional inclusiva:**

Contar con infraestructura con enfoque de género:

El mismo informe señala que solo el 15% de las mujeres considera que su lugar de trabajo cuenta con infraestructura adecuada para apoyar la labor de cuidados.

En este sentido y considerando que el acceso a infraestructura habilitada para cuidados apunta a reducir la brecha de participación laboral y por tanto a acelerar la incorporación de más mujeres al sector energía, se recomienda:

- **Abordar esta temática vinculándola a espacios de trabajo seguros y saludables, incorporando la perspectiva de género en los riesgos laborales.¹⁸**
- **Considerar instalaciones específicas para mujeres, considerando las necesidades de mujeres trabajadoras en campamentos. Baños, dormitorios, salas de lactancia, etc.**
- **Incorporan normativa para desarrollo de infraestructura con enfoque de género en faenas remotas, como el caso de mujeres en hidrógeno verde.**
- Que incorpora guarderías en campamentos que faciliten la participación de padres y madres.
- Transporte con protocolos de seguridad y horarios compatibles con responsabilidades familiares.
- Conectividad con faenas.
- **Considerar flexibilidad de turnos para faenas remotas.**

¹⁸ <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/NT132-ENFOQUE-DE-GENERO-Y-PREVENCIÓN.pdf>
<https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/92e5314f-8187-462d-81ad-255bc71599ab/Gui%CC%81a-01-Enfoque-Ge%CC%81nero+Salud+laboral.pdf?MOD=AJPERES>



▪ **Garantizar espacios de trabajo seguros y libres de violencia**

Si bien el estudio de brechas de género del 2024, señala que un 75,4% de las empresas cuenta con protocolos de actuación para prevenir y abordar situaciones de acoso laboral de género y su seguimiento y un 78.9% para las situaciones de acoso sexual, un 33% ha sido víctima o testigo de acoso sexual en el lugar de trabajo, mostrando la persistencia de un problema grave en el ambiente laboral. El 54% reporta experiencias personales o como testigos de comentarios inapropiados, lo que refuerza la necesidad de una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa.

En este sentido y considerando que los temas de violencia y acoso, espacialmente en industrias masculinizadas, constituyen un nudo estructural para la participación laboral de las mujeres, se recomienda abordar esta temática vinculándola a espacios de trabajo seguros y saludables, incorporando la perspectiva de género en los riesgos laborales con foco en programas de capacitación sistemática para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo.

Ejemplos de medidas:

- Adherir a la Guía Práctica para Empresas sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y Buenas Prácticas en Prevención., reafirmando su compromiso con la construcción de entornos laborales seguros y equitativos.
- Promover una cultura basada en el respeto y la dignidad; donde el trabajo se puede ver como un lugar de confianza, apoyo y protección; donde se rechazan activamente todas las formas de violencia y acoso; y donde la igualdad de género es la norma.

▪ **Incorporar los temas de violencia intra familiar - VIF, dentro de las políticas de espacios de trabajo seguros y libres de violencia:**

En la ruta hacia una transición energética justa y humana, la erradicación de todas las formas de violencia debe ser un compromiso transversal. En la actualidad sólo el 26,3 % de las empresas cuenta con protocolos para la prevención y derivación de los casos de violencia intrafamiliar entre sus trabajadores/as.

Reconocer la violencia intrafamiliar como parte del cuidado organizacional amplía el alcance de la igualdad de género, colocando el bienestar, la seguridad y la dignidad de las personas en el centro del desarrollo del sector energético.

Reconocer la violencia intrafamiliar (VIF) como parte integral de la política de prevención y atención implica:

- Eliminar la frontera entre lo doméstico y lo laboral, entendiendo que los impactos personales afectan el bienestar y desempeño en el trabajo.
- Facilitar canales internos de orientación y derivación hacia redes de apoyo externas (SERNAMEG, Ministerio de la Mujer, mutuales, fundaciones).
- Garantizar confidencialidad, no revictimización y protección de la persona afectada.
- Promover la corresponsabilidad institucional frente a la violencia que viven las trabajadoras, reconociendo el rol del empleador en la protección de derechos humanos.



Dentro de las medidas recomendadas, se encuentran:

- Desarrollar e implementar una Política de Prevención, Atención y Reparación de la Violencia y el Acoso Laboral y de Género, que incluya explícitamente la violencia intrafamiliar como factor de riesgo psicosocial.
- Esta política debe estar alineada con la Ley Karin, la NCh3262 y el Convenio 190 de la OIT, integrando mecanismos de acompañamiento, protocolos de acción temprana y medidas de resguardo para las personas afectadas.

▪ **Ampliar las políticas de cultura inclusiva a grupos DEI como discapacidad y diversidades sexo-genéricas:**

El desarrollo de políticas de diversidad e inclusión es un paso indispensable para consolidar un sector energético innovador, justo e inclusivo, donde el talento, la creatividad y el compromiso de todas las personas —en su pluralidad— sean reconocidos como motores de la transición energética justa que Chile necesita.

En la actualidad, solo un 40,3% de las empresas cuentan con políticas hacia diversidades sexo – genéricas (LGBTIQ), y 52,6% en favor de las personas con discapacidad.

Contar con políticas claras de diversidad sexual y discapacidad son esenciales para prevenir la discriminación, el acoso y los sesgos inconscientes en el lugar de trabajo.

Estas políticas deben asegurar igualdad de trato, oportunidades y condiciones laborales para todas las personas, sin importar su identidad o expresión de género, orientación sexual, condición física o sensorial.

Un entorno inclusivo promueve la confianza, el bienestar y la productividad, factores claves en industrias intensivas en talento humano como la energía.

Dentro de las medidas recomendadas, se encuentran:

- Desarrollar e implementar una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) que complemente la política de género existente.
- Incorporar protocolos de inclusión para personas con discapacidad, asegurando accesibilidad física, digital y actitudinal.
- Establecer programas de sensibilización y formación en diversidad sexo-genérica y discapacidad para todo el personal.
- Integrar indicadores DEI en los reportes de sostenibilidad y en los sistemas de gestión interna (GRI 405 y NCh3262).
- Promover alianzas con instituciones expertas y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la implementación y monitoreo.



3. **Ámbito de Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y participación y visibilidad del talento femenino:**

- **Fortalecer la participación laboral de mujeres en regiones:**

El mencionado estudio, destaca la diferencia y brecha entre los promedios y participación de mujeres a nivel central, respecto de las regiones. Esto puede deberse a la composición de las organizaciones y cómo se distribuyen roles y funciones desde la Región Metropolitana (ej.: mayor cantidad de perfiles administrativos). No obstante, se enfatiza la importancia de profundizar los análisis respecto de los perfiles requeridos en las regiones y si tienen directa relación con los estereotipos de género persistentes en las brechas por tipo de cargo en el sector (brechas entre niveles administrativos y técnicos).

Dentro de las medidas sugeridas para reducir las brechas en regiones, encontramos la descentralización de iniciativas como:

- **Incorporar medidas territoriales de programas de mentoría**
- **Capacitación en habilidades STEM con foco territorial**
- **Bonos de capacitación para mujeres en zonas de transición energética (ej.: zonas carboníferas)**
- **Políticas de reclutamiento inclusivo.**
- **Abordar barreras para mujeres en faenas remotas:**
 - Considerar infraestructura inclusiva y portátil, (guarderías móviles en faenas)
 - Compartir gastos de cuidados por parte de empresas participantes del proyecto
 - Considerar flexibilidad de turnos.
- **Contar con observatorios regionales de participación laboral desagregado por género, territorio y etnia.**

- **Fortalecer la participación laboral de mujeres en roles técnicos y operarios:**

De acuerdo a los resultados del estudio “Brechas de Género y Derechos Humanos en el Sector Energético 2024”, desarrollado en el marco del programa Energía + Mujeres, en materia de **participación laboral por estamento**, revela que si bien se muestran avances en cuanto a la participación de mujeres en cargos de toma de decisiones, como CEO, gerencias, jefaturas y niveles profesionales, persisten las brechas de participación en cargos técnicos y de operarias, donde solo un 5% de mujeres forma parte de estos estamentos. Para el caso de las empresas del H2V la participación de mujeres en cargos operarias baja a un 2%¹⁹

¹⁹ Estudio de brechas de género en la industria del Hidrógeno verde: <https://www.planhidrogenoverde.cl/wp-content/uploads/2025/09/Estudio-Brechas-Genero-2.pdf>



Lo anterior sugiere que, incluso cuando las mujeres logran ingresar al sector, enfrentan dificultades adicionales para acceder a posiciones técnicas o escalar a niveles de mayor responsabilidad.

Dentro de las medidas recomendadas, se encuentran:

- **Fortalecer programas STEM para niñas, considerando Intervenciones por etapa educativa:**
 - o Educación básica: charlas y talleres (5º-6º básico)
 - o Educación media: visitas a plantas y laboratorios técnicos
 - o Formación técnica: becas y programas de alternancia
 - **Desarrollo de programas técnicos especializados en energía, considerando becas específicas para formación técnica. Y fortalecimiento del ecosistema académico con la industria energética.**
 - **Desarrollo de competencias técnicas, a través de cursos masivos en plataformas gratuitas. Ej.: Curso Hidrógeno verde dictado por CORFO.**
 - **Impulsar transformaciones culturales que aborden los sesgos y estereotipos limitantes de género propios de culturas masculinizadas, desde la educación temprana.**
 - **Visibilización de mujeres referentes que puedan actuar como modelo de rol para niñas y jóvenes. Ej.: Iniciativa Las mujeres suman del Ministerio de Energía.**
 - **Considerar incentivos fiscales para que más niñas y jóvenes participen del mercado energético.**
-
- **Fortalecer el acceso de mujeres a cargos directivos en el sector energético**

El sector energético enfrenta una brecha crítica en participación femenina en cargos directivos, que apenas alcanza un 21,3%. El diagnóstico del área de Hidrógeno Verde muestra que, si bien existe un importante número de mujeres con las competencias necesarias y potencial de liderazgo, estas no están accediendo en igualdad de condiciones a posiciones de mayor responsabilidad y toma de decisiones. Esta brecha, limita no solo el desarrollo profesional de las mujeres, sino también la capacidad de innovación y legitimidad social de la industria.

En la actualidad solo el 28,1% aplica programas de apoyo a la promoción y ascensos dirigidos a mujeres.

Para revertir esta situación, se recomienda:

- Impulsar programas de desarrollo de liderazgo femenino que acompañen la trayectoria de mujeres con potencial directivo, generando mentorías, redes de apoyo y formación en habilidades estratégicas.
- Adoptar medidas proactivas de promoción interna, asegurando que los procesos de sucesión y selección de directivos/as estén libres de sesgos y contemplen criterios de equidad de género.



- Alinear la gobernanza corporativa con la nueva Ley de Cuotas en directorios, integrando metas claras y plazos para aumentar la presencia femenina en órganos de decisión del sector energético.
- Monitorear y reportar públicamente avances, con indicadores de participación femenina en cargos de liderazgo, tanto a nivel de empresas como de gremios y asociaciones del sector.

Avanzar en esta dirección permitirá que la industria energética no solo cuente con equipos directivos más diversos y representativos, sino que también fortalezca su capacidad de liderar la transición energética con visión inclusiva y de largo plazo.

4. Ámbito igualdad salarial y reconocimiento del desempeño:

Abordar la brecha salarial

La brecha salarial, según el estudio Energía + Mujeres 2019, era de un 24%, hoy en día si bien existen mejoras en las prácticas salariales en las empresas, hay brechas que persisten. Especialmente en cuanto a máximos salariales por estamento, por lo que se considera pertinente establecer promedios por estamento.

El estudio de brechas de género del 2024, señala que las brechas desfavorables para las mujeres (remuneración promedio menor que la de los hombres) se encontraron en la alta Gerencia y Gerentes y en Profesionales. El resultado para los operarios y auxiliares es muy débil por la escasa representatividad de estas categorías en la muestra.

También señala que 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, situación corroborada por el 63% de las mujeres en hidrógeno verde. En la misma línea, el 33% de las mujeres en el sector del hidrógeno verde señala tener evidencia que en el área de su desempeño existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

En línea con lo anterior, el estudio señala que solo el 36,8% de las empresas recopila información sobre brechas salariales y cuenta con definiciones de una política salarial. Y solo el 33,3% cuenta con procedimientos de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres.

En este sentido y considerando que las brechas salariales entre hombres y mujeres constituyen una práctica discriminativa de género en el trabajo y que las mujeres desconocen si son afectadas por brecha salarial, se recomienda:

4.1. Contar con auditorias de equidad salarial

Son procesos sistemáticos mediante los cuales una organización analiza, evalúa y verifica si las remuneraciones que otorga a sus trabajadores y trabajadoras son justas, equitativas y libres de sesgos de género.

Su propósito es detectar, cuantificar y corregir posibles brechas salariales injustificadas entre hombres y mujeres que desempeñan funciones de igual valor dentro de la organización.

Su objetivo es garantizar el cumplimiento del principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, promoviendo una estructura salarial transparente, objetiva y basada en criterios técnicos, no en percepciones o estereotipos de género.



Elementos que componen una auditoría de equidad salarial

- **Diagnóstico inicial de brechas:**
 - Revisión de los sueldos base, bonos, beneficios y compensaciones por sexo, cargo, antigüedad y tipo de contrato.
 - Identificación de brechas salariales promedio y por niveles jerárquicos.
- **Evaluación de funciones equivalentes:**
 - Análisis comparativo entre puestos distintos, pero de igual valor en complejidad, responsabilidad, competencias y condiciones de trabajo.
 - Revisión de posibles subvaloraciones de funciones feminizadas.
- **Identificación de causas de las brechas:**
 - Detección de sesgos o prácticas discriminatorias en procesos de contratación, promoción o asignación de beneficios.
 - Identificación de factores estructurales (por ejemplo, menor acceso de mujeres a cargos de liderazgo o técnicos).
- **Plan de acción correctivo:**
 - Diseño de medidas para eliminar brechas injustificadas (ajustes salariales, revalorización de funciones, políticas de transparencia).
 - Incorporación de metas anuales y seguimiento continuo.
 - Transparencia y comunicación de resultados:
 - Reportar avances y resultados a la alta dirección, trabajadores/as y, cuando corresponda, en reportes públicos o memorias integradas.

4.2 Promover la transparencia salarial

Se refiere a la divulgación de los ingresos de los empleados y de cualquier brecha salarial de género. Establecer y compartir públicamente los criterios utilizados para determinar las estructuras salariales puede ayudar a empleadores y empleados a garantizar procesos transparentes, justos y no discriminatorios.

La transparencia salarial brinda a los empleados la confianza de que su salario es justo y no discriminatorio, lo que ha demostrado ser una motivación para una mayor productividad y colaboración en equipo. La transparencia salarial ayuda tanto a empleadores como a empleados a obtener la información necesaria para evaluar la discriminación de género y corregir las brechas salariales, así como a negociar una remuneración justa que pueda reducir el riesgo de una demanda por desigualdad salarial contra las empresas.



Por el contrario, no divulgar la información salarial puede reforzar la discriminación de género en las prácticas comerciales y generar sospechas y desconfianza entre colegas o entre empleados y empleadores.²⁰

4.3 Revalorización de funciones en procesos internos

Revalorización de funciones es el proceso mediante el cual una organización analiza, revisa y actualiza el valor relativo de los distintos cargos o funciones dentro de su estructura organizacional, con el fin de asegurar que las remuneraciones sean justas, equitativas y libres de sesgos de género.

No se trata solo de comparar sueldos, sino de examinar cómo se valoran las competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones laborales de cada puesto, para identificar posibles subvaloraciones de funciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres.

Objetivos principales

- Detectar y corregir desigualdades estructurales en la valoración del trabajo que generan brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Reconocer el aporte real de cada función, independientemente del género de quien la desempeñe.
- Actualizar los criterios de valoración (habilidades, responsabilidades, impacto, riesgos, formación, etc.) con base en estándares objetivos y no en percepciones históricas o estereotipos.
- Ejemplo de brecha detectada antes de una revalorización: Un cargo administrativo, ocupado principalmente por mujeres, puede recibir menor remuneración que un cargo operativo ocupado por hombres, pese a que ambos exigen niveles de responsabilidad, atención y toma de decisiones similares.
- La revalorización de funciones permite visibilizar y corregir esta diferencia injustificada.

Componentes del proceso

- Revisión de descripciones de cargo: asegurar que estén actualizadas, sean neutras en género y reflejen las responsabilidades reales.
- Evaluación de puestos con herramientas objetivas: aplicar metodologías de evaluación por factores (como habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo).
- Análisis comparativo de brechas: identificar diferencias salariales y de valorización entre funciones equivalentes.
- Ajuste de escalas y bandas salariales: corregir las inequidades detectadas mediante actualizaciones graduales y transparentes.
- Comunicación y transparencia: informar a las y los colaboradores sobre los criterios utilizados, fortaleciendo la confianza interna.

²⁰https://www.weps.org/sites/default/files/2020-06/Guidance%20Note_Closing%20Gender%20Pay%20Gaps_FINAL%20%28web%29.pdf



En la práctica, implica:

- Revisar estructuras salariales históricas para detectar sesgos de género.
- Incorporar comités de evaluación paritarios para revisar las funciones.
- Utilizar lenguaje neutro y objetivos claros en descripciones de cargo.
- Establecer mecanismos de actualización periódica de las valoraciones.

Ejemplo en el sector energético

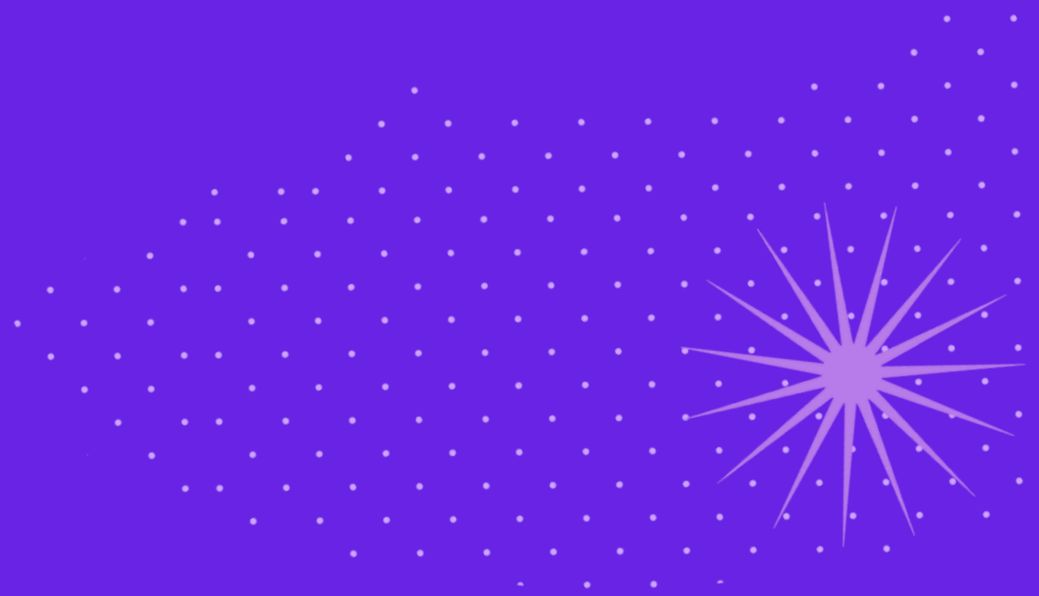
Una empresa del rubro eléctrico realiza un estudio de revalorización de funciones técnicas y administrativas. Detecta que los cargos administrativos (mayoritariamente femeninos) estaban subvalorados en relación con puestos equivalentes en responsabilidad.

Tras ajustar las escalas, logra reducir en un 12% la brecha salarial de género, fortaleciendo además su política de igualdad retributiva conforme a la NCh3262.

El análisis de las percepciones y brechas identificadas en el sector energético evidencia que, si bien se han alcanzado avances significativos en materia de equidad de género, persisten desafíos estructurales en ámbitos como la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, equidad salarial, prevención de sesgos y conciliación laboral.

La priorización de políticas de género debe centrarse en aquellas áreas con mayor potencial de impacto organizacional y transformador, impulsando cambios culturales sostenibles y la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la industria.

Consolidar una transición energética inclusiva y justa requiere fortalecer el compromiso del liderazgo, establecer metas medibles y asegurar que cada política y práctica incorpore el enfoque de igualdad de género como eje transversal del desarrollo del sector.



EPÍLOGO

“La transición energética es también una transición humana.”

El avance hacia la igualdad de género en el sector energético representa un pilar estratégico para una transición justa y sostenible. Sin embargo, junto con los marcos normativos y políticas formales, este cambio requiere también, fortalecer las capacidades humanas y adaptativas que permiten transformar las organizaciones desde su interior.

Este camino requiere políticas claras, sí, pero sobre todo personas conscientes, colaborativas y comprometidas con un propósito común.

Las transformaciones más profundas comienzan dentro: en la capacidad de escuchar, empatizar, cooperar y liderar con visión compartida.²¹ Estas competencias son las que posibilitan que las políticas se conviertan en prácticas reales y sostenidas en el tiempo.

Impulsar la igualdad de género implica también cultivar culturas organizacionales más humanas, inclusivas y conscientes, donde la diversidad sea fuente de innovación y sostenibilidad. Solo así, la transición energética podrá consolidarse como una transición integral, que transforme no solo la matriz energética del país, sino también la forma en que trabajamos, lideramos y construimos futuro.

²¹ <https://innerdevelopmentgoals.org/>

ANEXOS Y ENLACES

Estudios diagnósticos.

- Estudio de brechas de género en Energía:
https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/presentacion_resumen_estudio_brechas_de_genero_y_ddhh.pdf
- Estudio Diagnóstico y Caracterización del Estado de la Participación Femenina en el Mercado Laboral de Transporte de Carga Eficiente y Electromovilidad.
<https://www.agenciase.org/2023/12/20/agenciase-impulsa-estudio-que-permitira-diagnosticar-caracterizar-y-analizar-el-estado-actual-de-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral-de-transporte-de-carga-eficiente-y-de-electromovilidad/>
- Estudio de brechas de género en la industria del Hidrógeno verde:
<https://www.planhidrogenoverde.cl/wp-content/uploads/2025/09/Estudio-Brechas-Genero-2.pdf>
- Estudio Mujeres & Energía: Una radiografía de la experiencia y realidades del sector energético en Chile.
<https://wec-chile.cl/wp-content/uploads/2024/01/Estudio-Mujeres-Energia-WEC.pdf>
- Diagnóstico de la intervención de los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.
<https://energia.gob.cl/documentos-energia-mas-mujer/2021-diagnostico-de-la-intervencion-de-los-sesgos-inconscientes-en-la-empleabilidad-procesos-de-formacion-y-posterior-desarrollo-de-carrera-de-la-mujer-en-empresas-del-sector-electrico>

Guías y campañas.

- **Guía implementación NCH3262**
https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementacion_norma_nch3262.pdf
- **Campaña Cuidemos con Energía: ONU Mujeres – Ministerio Energía:**
<https://energia.gob.cl/noticias/nacional/ministerio-de-energia-y-onu-mujeres-activan-campana-por-la-corresponsabilidad-y-coparentalidad-en-la-industria-energetica>
- **Decálogo para empresas:**
https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/decalogo_onu_sectores_masculinizados_energia.pdf
- **Guía Práctica para Empresas sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y Buenas Prácticas en Prevención: Pacto Global**
<https://www.pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2024/11/DOC-ODS-5.pdf>
- **Guía: El poder de las adquisiciones: cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres**
<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/guia-adquisiciones-con-perspectiva-de-genero-para-empresas>

- **Coalición internacional para la igualdad salarial - EPIC:**
<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es>
- **Riesgos laborales con enfoque de género: Mujeres y Salud laboral**
<https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2025/07/NT132-ENFOQUE-DE-GENERO-Y-PREVENCIÓN.pdf>
<https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/92e5314f-8187-462d-81ad-255bc71599ab/Gui%CC%81a-01-Enfoque-Ge%CC%81nero+Salud+laboral.pdf?MOD=AJPERES>

Herramientas de gestión con enfoque de género

- **Instrumento diagnóstico de la Norma chilena, NCH3262**
https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/guia_implementacion_norma_nch3262.pdf
- **Principios de Empoderamiento de las Mujeres – WEPs**
www.weps.org
- **Marco de Transparencia y Rendición de Cuentas de los WEPs**
https://www.weps.org/sites/default/files/2022-10/WEPs%20TA%20FRAMEWORK_Spanish.pdf
- **Herramienta de evaluación de adquisiciones con perspectiva de género:**
<https://www.weps.org/resource/weps-gender-responsive-procurement-assessment-tool>
- **Material de asistencia técnica ONU Mujeres mesa Energía más Mujeres:**
https://minenergia-my.sharepoint.com/personal/fvalenzuela_minenergia_cl/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Ffvalenzuela%5Fminenergia%5Fcl%2FDocuments%2FEnerg%C3%ADa%20%2B%20Mujeres%5F%20Empresas%20y%20gremios&ga=1
- **Capacidades internas para la sostenibilidad:**
<https://innerdevelopmentgoals.org/>
<https://innerdevelopmentgoals.org/framework/>

energía
mujeres



2025