

DFMAS
SUPLENTO

DÍA

INTERNACIONAL

DE LA MUJER:

IGUALDAD DE GÉNERO
Y TALENTO FEMENINO



**El desafío estructural del ahorro
previsional de las mujeres**

PÁGS. 2 Y 3

**El rol de la mujer en tiempos de
conflictos geopolíticos**

PÁG. 74

**Los temas de equidad de género que
esperan al nuevo Gobierno**

PÁG. 80



**Recorremos kilómetros de inclusión y
equidad, abriendo camino a más
mujeres en el transporte.**

viggo
Fuerza en movimiento

Conócenos en www.viggo.cl / Empresa certificada en la norma ISO 39001 Seguridad Vial

Síguenos en   

Energía + Mujeres cumple 10 años

Impulsado por el Ministerio de Energía, el plan Energía + Mujeres busca aumentar la participación femenina en el

sector energético, que a 2024 llegaba al 21,3%. “Desde el año 2019 hay avances relevantes gracias al compromiso del sector en materias de liderazgo: la presencia de mujeres en cargos de CEO y estamento profesional creció más de 10 puntos porcentuales, en gerencias y en jefaturas casi 7 puntos, reflejando mayor incorporación en estos roles”, explica Francisca Valenzuela desde esa cartera. Sin embargo, “aún el techo de cristal está presente” en áreas como los cargos técnicos y de operarias, donde la participación femenina sigue sin cambios y por debajo del 10%, aunque reconoce que el 75% de las empresas del sector cuenta ya con una política de género, cifra que aumentó 26% entre 2023 y 2024. “Los avances existen y se debe continuar porque más mujeres en energía es más desarrollo para Chile”, enfatiza la ejecutiva.

Para la directora de Women in Energy (WEC Chile), esta iniciativa “ha sido un punto de encuentro clave para quienes creemos y trabajamos por una mayor participación femenina en la industria energética. Su aporte no solo ha sido generar conciencia a partir de datos y estudios, sino también acompañar desde la práctica, a través de espacios que han orientado a las organizaciones sobre cómo incorporar más mujeres de manera efectiva y sostenible”.

laborales, competencia por talento especializado y limitaciones para escalar nuevas tecnologías.

Actualmente, la cifra de mujeres en niveles operarios en este sector es de solo un 3%, mientras que en puestos técnicos llega a un 5%. “El país está dejando fuera del sistema productivo a una parte sustantiva del talento potencial disponible. Incorporar mujeres en mayor proporción,

especialmente en niveles técnico-profesionales, no solo constituye una medida de equidad, sino en estrategia económica y productiva clave para asegurar la viabilidad y velocidad de la transición energética en Chile”, plantea la ejecutiva.

El problema ya es una realidad. Según la presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía, Pía Suárez, “cerca del 70% de las empresas

del sector reconoce tener vacantes recientes, mientras que, en el proceso de contratación, más del 82% declara haber tenido dificultades serias para cubrir puestos”.

Para la líder de Educación TP de Fundación Chile, Susana Silva, “si el país busca sostener la velocidad de la transición energética y ampliar la base de capital humano, la participación de mujeres en roles técnicos es

estratégico”. De no hacerlo, añade, comenzarán a “aparecer cuellos de botella inevitables, aumentan los costos y los procesos pierden eficiencia”. Y, sobre todo, no se podrán sostener las nuevas inversiones.

Modelos colaborativos

La presencia de mujeres ayuda a la industria a un mejor desempeño, resiliencia y velocidad de ejecución, plantea la socia de human capital en Deloitte, Claudia Cornejo. “Cuando los espacios de liderazgo son homogéneos, las preguntas que se hacen también tienden a serlo, reducen diversidad cognitiva, empobrece la deliberación estratégica y el riesgo aumenta”, detalla. Lo contrario, permite a las empresas mejorar su

capacidad de adaptación, añade.

Para dar vuelta este escenario han surgido iniciativas relevantes para lograr una mayor participación. Desde la industria, por ejemplo, hay esfuerzos coordinados y “acciones con organizaciones de la sociedad civil como Ingeniosas, que trabajan desde etapas escolares para fomentar vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y jóvenes, abordando uno de los problemas de fondo: los estereotipos que influyen en la elección de carrera”, resalta Valenzuela.

Desde ACERA, por ejemplo, se están impulsando tres líneas de acción: fortalecer el *pipeline* formativo con liceos, CFT y universidades, con exposición temprana y experiencias prácticas; conectar formación con empleo mediante prácticas estructuradas, mentorías y certificaciones técnicas en renovables, almacenamiento y gestión digital de activos; e instalar métricas en las empresas para seguir la participación femenina en roles técnicos, metas de contratación y trayectorias de liderazgo.

“Ampliar la participación de mujeres en energía no es simbólico: es una decisión estratégica de competitividad y seguridad energética para sostener la electrificación y la digitalización del país”, concluye la directora ejecutiva de ACERA, Ana Lía Rojas.

SOLO
5%
DE LOS PUESTOS
TÉCNICOS DE LA
INDUSTRIA SON
OCUPADOS POR
MUJERES.



TRANSFORMAR DESDE EL LIDERAZGO:

Las mujeres detrás de la nueva etapa de Ferrostaal

Compitiendo en el país en los sectores minero y energético, históricamente con baja participación femenina, Ferrostaal impulsa un importante proceso de cambio liderado por mujeres. Más que una señal, es una transformación cultural que está redefiniendo cómo se trabaja en equipo, cómo se innova y cómo se gestionan las bases para un negocio sostenible.

En Chile, la minería y la energía han sido históricamente sectores con baja diversidad de género. Sin embargo, esta realidad está cambiando. Hoy, las mujeres representan aproximadamente el 21,8% de la fuerza laboral en la minería chilena y cerca del 21,3% en el sector energía. Aunque el avance es significativo, las cifras muestran que aún existe un amplio espacio para seguir creciendo, especialmente en posiciones técnicas y de liderazgo.

En ese contexto, Ferrostaal Chile vive un proceso de transformación organizacional liderado por mujeres en cargos estratégicos, marcando una nueva etapa en su historia y proyectando una visión más diversa y sostenible del negocio.

Marisol Vidal Palma, CEO de la compa-

ñía, sostiene que “el liderazgo inclusivo no reemplaza modelos anteriores, sino que los complementa y los amplía. Integra perspectivas y capacidades diversas, fomenta la colaboración y pone a las personas en el centro, sin perder foco en los resultados y en los componentes claves de nuestra propuesta de valor, como son la seguridad y la excelencia operacional. Los resultados de esta gestión no solo se reflejan en nuestra forma de trabajo, sino también en nuestros resultados y en los avances evidenciados en nuestros reportes de sostenibilidad, donde mostramos logros concretos en desarrollo de talento y fortalecimiento organizacional”.

La industria enfrenta desafíos complejos: transición energética, mayores exigencias



Vilma Tagle, CFO de Ferrostaal Graphics; Fabiola Meza, gerenta de Personas de Ferrostaal Chile, y Marisol Vidal Palma, CEO de Ferrostaal Chile.

ambientales, presión por ser más eficientes y estándares de seguridad cada vez más rigurosos. En este escenario, la diversidad se convierte en una ventaja competitiva. Estudios internacionales demuestran que las organizaciones con equipos directivos diversos toman mejores decisiones y fortalecen su gobernanza.

Desde el ámbito financiero, Vilma Tagle, CFO de Ferrostaal Graphics, destaca que “la combinación de rigurosidad técnica y visión estratégica es clave para sostener el crecimiento. La diversidad en la toma de decisiones reduce riesgos y mejora el desempeño”.

Mientras que para Fabiola Meza, gerente de Personas, avanzar hacia una industria más inclusiva requiere acciones concretas y

sostenidas en el tiempo. “En Ferrostaal estamos trabajando desde distintos ámbitos para construir un entorno más equitativo. Hemos fortalecido nuestros procesos de contratación para minimizar sesgos, impulsamos capacitación técnica para mujeres con alto potencial y desarrollamos programas de acompañamiento —a través de mesas redondas y conversatorios— que apoyen su crecimiento profesional”.

Agrega que el cambio cultural no ocurre de un día para otro: “Nuestro compromiso es generar condiciones reales de desarrollo, donde el talento —independiente del género— pueda proyectarse, asumir desafíos y acceder a posiciones de liderazgo. La inclusión no es solo un objetivo, es parte de cómo queremos hacer empresa hacia el futuro”.