

ANÁLISIS

Más mujeres, más energía:

el valor de la diversidad en la transición energética

Por Pía Suárez

presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía de Chile (AME)

Durante años, la industria energética ha sido percibida como un espacio técnico, masculino y poco permeable al cambio. Sin embargo, la transformación que exige la transición energética no es solo tecnológica ni regulatoria: es profundamente humana. En ese escenario, la incorporación de más mujeres en todas las etapas de la cadena de valor —desde

la generación hasta la innovación— no es un imperativo ético: es una ventaja competitiva.

Diversos estudios respaldan esta afirmación. Según McKinsey, las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 25% más de probabilidades de obtener una rentabilidad superior al promedio del sector. La Organización Internacional del Trabajo



ANÁLISIS

(OIT), por su parte, ha documentado cómo los entornos laborales con mayor equidad de género presentan mejor clima organizacional, menores tasas de rotación, mayor compromiso de los equipos y, en consecuencia, un incremento sostenido en la productividad.

A nivel macroeconómico, el impacto también es significativo. Un informe reciente del Banco Mundial estima que

cerrar la brecha de género en el empleo energético podría incrementar hasta en un 5% el Producto Interno Bruto de América Latina. En un continente que enfrenta simultáneamente crisis climáticas, presiones económicas y demandas sociales, este potencial no puede ser ignorado. La Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA) ha ido aún más lejos al advertir que sin el protagonismo de las mujeres

ANÁLISIS

Ya somos
más de 700
socias activas
en todo el
ecosistema
energético.
Cada una es
protagonista
de una
**historia de
avance,
resiliencia y
compromiso.**



PÍA SUÁREZ,
presidenta de la Asociación de
Mujeres en Energía de Chile (AME).

ANÁLISIS

Apostamos por una industria diversa, más innovadora, eficiente y preparada para los desafíos de **sostenibilidad, descentralización y descarbonización.**

será imposible alcanzar una transición energética justa y eficaz. En el ámbito de las energías renovables, por ejemplo, las mujeres ya representan un 32% del empleo global —más del doble que en la industria de los combustibles fósiles—, pero aún están subrepresentadas en los puestos técnicos y de liderazgo.

En Chile, los desafíos persisten. Según el Ministerio de Energía, las mujeres representan apenas un 21,3% del empleo total en el sector. Esta brecha se acentúa en áreas como operación, mantenimiento e infraestructura. No obstante, también hay avances. En la última década, la participación femenina en cargos de jefatura ha crecido un 30%. Y cada vez más mujeres lideran proyectos de innovación, acceden a financiamiento y participan en espacios de decisión pública y privada. En el ecosistema de startups energéticas, emergen soluciones con alto impacto territorial lideradas por mujeres, desde acceso rural a energías limpias, hasta plataformas digitales de eficiencia.

Desde la Asociación de Mujeres en Energía de Chile (AME), trabajamos para acelerar esta transformación. Apostamos por una industria diversa, más innovadora, eficiente y preparada para los desafíos de sostenibilidad, descentralización

y descarbonización. Promovemos una visión integradora y articulamos redes de colaboración entre mujeres que hoy contribuyen desde la academia, el sector técnico, el mundo público, la sociedad civil y la empresa.

En dos años de existencia, hemos crecido a paso firme. Ya somos más de 700 socias activas en todo el ecosistema energético. Cada una es protagonista de una historia de avance, resiliencia y compromiso. A través de seminarios, talleres, publicaciones y redes de apoyo, buscamos visibilizar el talento femenino, facilitar el acceso a oportunidades y fortalecer la presencia de mujeres donde se define el futuro energético del país. Nos mueve una convicción profunda: la transición energética no será justa si no es inclusiva. No basta con transformar las tecnologías si no transformamos también las estructuras y culturas que las sostienen.

Incorporar a más mujeres no es simbólico: es estratégico. Es apostar por un sector que refleje a la sociedad que impulsa. La evidencia es clara y el momento es ahora. Más mujeres en energía no solo traen equidad: aportan talento, innovación y futuro. Porque sin diversidad no hay pensamiento nuevo, y sin eso, no hay transformación posible. 