



Enap lidera la transformación: seis unidades operacionales reciben el Sello Iguala que certifica equidad de género y conciliación

En 2024 y 2025, la Empresa Nacional del Petróleo certificó su Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) -basado en la Norma NCh3262-, y obtuvo este sello primero en Casa Matriz y, posteriormente, en instalaciones operativas y logísticas.

La Empresa Nacional del Petróleo (Enap) marcó un hito en materia de políticas de género, al recibir, el 4 y 5 de marzo, el Sello Iguala en las refinerías Aconcagua y Bío Bío, en los terminales marítimos Quintero y San Vicente, y en la Dirección de Almacenamiento y Oleoductos (DAO). Esto se suma a la obtención del sello en su Casa Matriz, hace justo un año atrás, en reconocimiento a su compromiso con un ambiente laboral libre de sesgos y promotor de la corresponsabilidad.

Este logro da cuenta de una estrategia que pone el foco en el talento y la calidad de vida de todas sus trabajadoras y trabajadores, sin distinción. Para Enap, la certificación reafirma su posición como referente en la industria energética chilena, demostrando que la equidad de género es compatible, e incluso, esencial con la excelencia operativa y la eficiencia productiva.

El Sello Iguala valida un proceso de transformación cultural y de gestión, basado en la Norma Chilena NCh3262. Este esfuerzo es presentado como un motor de cambio en un sector históricamente masculinizado como es la energía, abriendo camino a un modelo de trabajo más justo y renovado.

Para el gerente corporativo de Personas de Enap, Andrés León, "recibir este sello en otras cinco de nuestras principales operaciones es un reconocimiento al profundo proceso de transformación cultural que estamos impulsando. Demuestra que la equidad de género no es solo un imperativo ético, sino un pilar estratégico que nos permite ser más justos, sostenibles y eficientes. En Enap, estamos orgullosos de liderar este cambio en el sector energético, construyendo un futuro donde el talento no tenga género", afirmó.

Equidad en la operación crítica

El valor de esta certificación radica en su expansión a la primera línea de la operación, pues en junio de 2024 Enap inició la implementación del SGIGC en Casa Matriz y cerró el 2025 con resultados positivos en otras cinco unidades es-



tratégicas vitales para la logística y el suministro energético del país.

Certificar la NCh3262 en complejos industriales y terminales marítimos implica un desafío logístico y cultural mayor que en oficinas administrativas. Exige adaptar infraestructura, políticas de Recursos Humanos, horarios y acceso a oportunidades en entornos donde las dinámicas de trabajo suelen ser más rígidas y físicamente demandantes. Al lograrlo, Enap cumple con un estándar y establece un nuevo paradigma para las grandes empresas de energía y minería en Chile.

Impacto real del sistema

El SGIGC en la NCh3262 no constituye meros sellos formales o burocráticos, sino que representa

instrumentos de gestión estratégica e integral, orientados a fortalecer los pilares esenciales de la equidad laboral, promoviendo prácticas organizacionales sostenibles, inclusivas y alineadas con estándares de excelencia. Su implementación ha significado un diagnóstico exhaustivo de la organización y el desarrollo de planes de acción concretos en áreas clave, impulsando la corresponsabilidad y conciliación, gestión de talento sin sesgos, prevención y sanción de la violencia, y eliminación de brechas salariales y lo más importante: una mejora continua permanente.

Un camino de expansión estratégica

El camino hacia la certificación es un proceso que Enap comenzó a diseñar estratégicamente.

Durante el 2024, reforzó el funcionamiento de las Mesas de Diversidad e Inclusión y Equidad de Género que existían en todas sus unidades operativas, impulsó campañas comunicacionales internas y abrió espacios de diálogo que fortalecieron el compromiso de la estatal con la equidad. Reunió a directoras y mentoras de distintas áreas, con altos niveles de participación y satisfacción. Además, comenzó el Primer Encuentro de Mujeres Líderes, donde trabajadoras compartieron experiencias y proyectaron nuevas iniciativas.

A ese objetivo de una organización más diversa, justa y comprometida con sus personas, se sumó el compromiso formal que concretó con la implementación del SGIGC en Casa Matriz ese año, demostrando la viabilidad del modelo que sirvió como base para la expansión posterior. La rapidez con que el sistema maduró permitió que la instalación obtuviera el Sello Iguala en 2025, convirtiéndose en un modelo interno de referencia.

Impulsada por este éxito, la empresa llevó a la cultura de inclusión a sus áreas más productivas y logísticas, con el objetivo de consolidar una política de equidad transversal. La certificación en la NCh3262 en seis unidades, en dos años de trabajo, demuestra la responsabilidad con la que Enap ha abordado este desafío estratégico. Durante 2026, iniciará el proceso de implementación en el edificio central de Enap Magallanes en Punta Arenas, lo que permitirá profundizar el modelo en otra de las regiones claves para su operación.

Obtención Sello Iguala en Enap

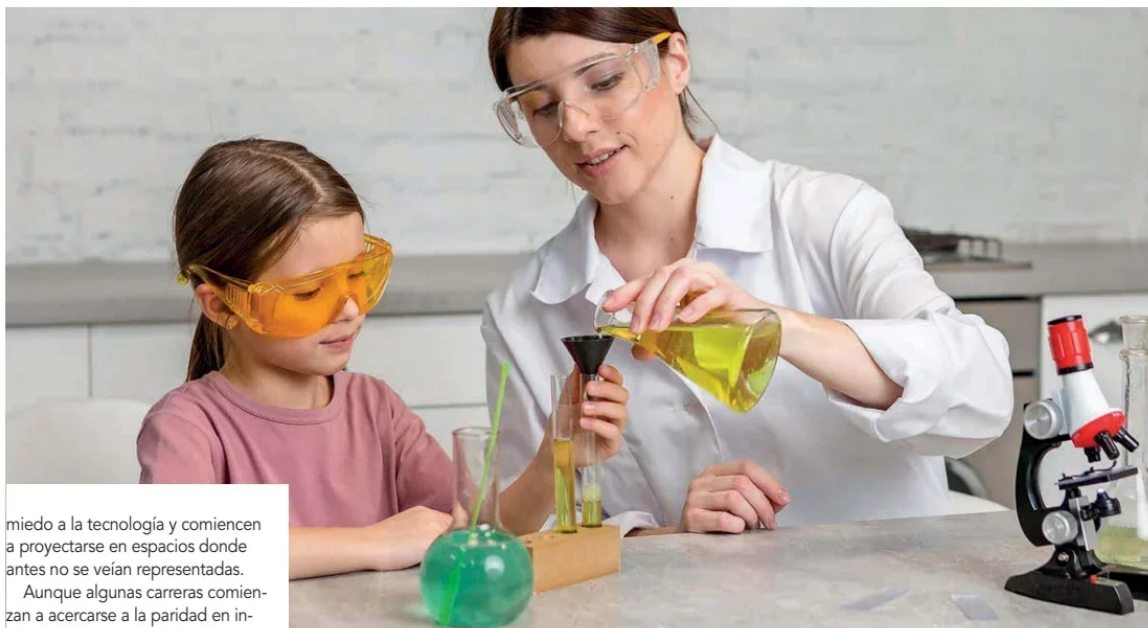




Young Ambassador Chile Inspiring Girls 2025, Josefa Ahrend, de 17 años, subraya que la diferencia clave es la identificación. "Cuando las niñas conversan con mujeres jóvenes, sienten que ese futuro es alcanzable porque conocen historias recientes, con desafíos similares a los suyos". Para ella, la representación puede incluso cambiar las expectativas de vida.

Una aproximación complementaria es la de Technovation Girls Chile, programa presente en seis regiones del país que impulsa a niñas y adolescentes a desarrollar soluciones tecnológicas concretas. En cada edición, que se realiza tres veces al año, las participantes crean una aplicación móvil o entrenan un modelo de inteligencia artificial para resolver un problema de su comunidad, acompañadas por profesionales y voluntarias del área STEM.

La Student Lead Ambassador de Technovation, Gloria Purcel, de 20 años, coincide en que el aprendizaje práctico y el vínculo con referentes marcan la diferencia. "Cuando una alumna recibe orientación de una experta cercana en edad se genera una dinámica más colaborativa y menos jerárquica. Eso hace que la transición hacia el conocimiento STEM sea más amigable", afirma. Ese contacto temprano, agrega, permite que muchas pierdan el



miedo a la tecnología y comiencen a proyectarse en espacios donde antes no se veían representadas.

Aunque algunas carreras comienzan a acercarse a la paridad en ingreso, la participación disminuye en etapas posteriores. "No es suficiente que tengamos carreras acercándose al 40% o incluso paridad en ingreso, si seguimos viendo que somos solo un 10% de las tituladas en ciertas áreas STEM", advierte Saavedra.

Desde Fundación Mujer STEM plantean que la brecha debe mirarse como un recorrido completo: acceso

temprano, transición a educación superior, permanencia, inserción laboral y liderazgo. "Hacia 2050, una proporción muy significativa del empleo estará vinculada a STEM; por lo tanto, la brecha educativa hoy se traduce directamente en brecha de oportunidades para mañana", señala Castro.



Inspiring Girls: una década ampliando referentes

■ Fundada en Reino Unido, Inspiring Girls cumple diez años a nivel global y nueve en Chile, país que fue el primero de América Latina en sumarse a la iniciativa en el año 2017. En ese entonces,

la red tenía presencia solo en cinco países. Hoy alcanza a 42, lo que ha permitido articular proyectos internacionales, compartir buenas prácticas y conectar a escolares con referentes de distintas realidades y trayectorias profesionales.

Entre los hitos de esta década, la presidenta de Fundación Inspiring Girls Chile y líder de desarrollo regional Latam Inspiring Girls International, Macarena Salosny, destaca programas globales de educación

financiera desarrollados junto a organizaciones como BlackRock y BBVA, así como la creación de la Academia Inspiradas, durante la pandemia, que conectó digitalmente a niñas de habla hispana y amplió el alcance territorial de la fundación.

"Un gran desafío es trabajar los sesgos de género que aún existen en las salas de clases", advierte Salosny. Por eso, sostiene, el rol de las referentes seguirá siendo clave, no solo para impulsar vocaciones STEM, sino también para derribar prejuicios en entornos familiares y educativos.

"Un gran desafío es trabajar los sesgos de género que aún existen en las salas de clases", advierte la presidenta de Fundación Inspiring Girls Chile, Macarena Salosny.