

"SIN MUJERES, EL MERCADO LABORAL SE QUEDA TRABAJANDO CON UNA MANO ATADA"

La presidenta de Mujeres en Energía, Pía Suarez, dice que la presencia femenina es clave para la transición energética del país, pero advierte que los avances en equidad no son suficientes.

POR FRANCISCA ORELLANA

"Estamos creciendo, sí, pero seguimos siendo una de cada cinco en un sector que define tarifas, infraestructura y futuro productivo". Así resume la presidenta de la Asociación de Mujeres en Energía (AME), Pía Suarez, el estado actual de la presencia femenina en la industria energética, en la que, a sus ojos, hay todavía desafíos importantes en inclusión y equidad de género.

El avance aún es poco, dice: "Hoy, las mujeres representan 21,3% de la fuerza laboral en la industria energética chilena, veníamos de 16,1% en 2022", detalla, destacando que los mayores progresos se dan en mayor visibilidad, reconocimiento de trayectorias femeninas y la certeza de

que la participación femenina es clave para la transición energética.

¿Qué brechas son urgentes?

El cuello de botella tiene nombre y apellido: lo técnico-operativo. En Chile, la data muestra una concentración de mujeres en puestos administrativos -donde llegan al 51%- mientras que en puestos operativos alcanzan solo 9%. Esa asimetría explica por qué a veces parece que avanzamos, pero el corazón del sistema, en terreno, mantenimiento y operación, sigue casi cerrado. Y eso no nace en la empresa, nace antes. En la educación media técnico-profesional afín a energía, la matrícula está fuertemente masculinizada (79,3% hombres) y la titulación lo es aún más, con un 84,8% hombres. Así se fabrica, año tras año, un embudo de oferta.

Por eso, cuando hablamos de brecha, hablamos también de cultura. La Unicef ha mostrado que incluso en expectativas familiares se reproduce el sesgo, por ejemplo, en Chile el 50% de madres y padres espera que sus hijos varones estudien STEM, versus menos de 20% para sus hijas. Ese dato es duro, porque marca la cancha desde la infancia.

¿Qué cambios se requieren?

El cambio clave es dejar de pedirles a las mujeres que se adapten a un sistema diseñado sin ellas, y empezar a adaptar el sistema al talento. Esto se traduce en cosas concretas: turnos más compatibles con vida familiar, infraestructura adecuada en faenas, estándares de seguridad y equipamiento pensados para distintos cuerpos, y rutas de progresión claras hacia roles técnicos y jefaturas, por poner algunos ejemplos.

¿Qué desafíos tiene la futura ministra de Energía, Ximena Rincón, en equidad de género?

La llegada de una nueva ministra abre la oportunidad práctica de ordenar la agenda de capital humano como parte de la seguridad energética, no como un capítulo social. Sabemos que vienen más proyectos, más electrificación, más exigencias de mantenimiento y operación. Si no ampliamos la base de talento, se ralentiza todo. (...) La expectativa es que la nueva administración mantenga y profundice el enfoque, porque la evidencia es contundente: sin mujeres, el mercado laboral se queda trabajando con una mano atada.