

06

NOTA TÉCNICA
MARZO 2025



ORGANIZACIÓN
LATINOAMERICANA
DE ENERGÍA

LATIN AMERICAN
ENERGY
ORGANIZATION

ORGANIZAÇÃO
LATINO-AMERICANA
DE ENERGIA

ORGANISATION
LATINO-AMERICAINE
D'ÉNERGIE



NOTA TÉCNICA N° 6

HACIA UN SECTOR ENERGÉTICO INCLUSIVO E IGUALITARIO:

“Perspectivas de género en América
Latina y el Caribe”



Nos une la energía

Este documento fue preparado bajo la dirección de
**Organización Latinoamericana de Energía
(OLADE)**

Andrés Rebolledo Smitmans
Secretario Ejecutivo

Gloria Alvarenga
Directora de Integración, Acceso y Seguridad Energética

Autores
Kelvin Arias
Gloria Alvarenga
Valentina Licanqueo

CRÉDITOS

La información contenida en este documento surge de bases de datos, información pública, informes de la industria e investigación de los autores. El documento está sujeto a revisiones. OLADE renuncia a cualquier responsabilidad por errores de contenido y no es responsable de ninguna acción tomada por el “Destinatario” o cualquier tercero basado en la información contenida en este documento.

Primera Edición – marzo 2025

Copyright © OLADE 2025

Edición: Kelvin Arias

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte en cualquier formato con fines educativos o sin fines de lucro sin permiso especial de los titulares de los derechos de autor, siempre y cuando se haga referencia a la fuente. Ningún uso de este documento puede ser utilizado para su reventa o cualquier otro propósito comercial sin permiso previo por escrito de OLADE.

Esta publicación debe citarse como: K. Arias, et al.: Hacia un sector energético inclusivo e igualitario: “Perspectivas de género en América Latina y el Caribe”, OLADE 2025.

Contacto OLADE

Avenida Mariscal Antonio José de Sucre N58-63 y Fernández Salvador

Edificio OLADE – Sector San Carlos

Quito – Ecuador

Teléfonos: (593 – 2) 2598-122 / 2531-674

www.olade.org

Contenido

CRÉDITOS	3
Gráficos.....	4
Tablas.....	4
Glosario	5
Introducción	6
Situación actual de la igualdad de género en el sector energético ALC	8
Brechas de género en el sector	8
Avances recientes.....	12
Principales desafíos para la igualdad de género en el sector energético.....	16
Estrategias para promover la inclusión e igualdad de género.....	17
Políticas públicas	17
Iniciativas privadas	18
OLADE y su compromiso con la igualdad de género.....	18
Conclusiones.....	20
Bibliografía.....	22

Gráficos

Gráfico 1 Participación de mujeres en diferentes industrias	8
Gráfico 2 Proporción de estudiantes mujeres y hombres inscritos en la educación superior, por campo de estudio, promedio mundial	9
Gráfico 3 Formación académica de los empleados por sexo	10
Gráfico 4 Ocupación en la junta directiva y cargos gerenciales por sexo.....	10
Gráfico 5 Tiempo total de trabajo	12

Tablas

Tabla 1 Redes de Mujeres en el sector energético.....	13
Tabla 2 Principales proyectos que apoyan la igualdad de género en el sector energético	14

Glosario

ALC: América Latina y el Caribe

OLADE: Organización Latinoamericana de Energía

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

IRENA: Agencia Internacional de Energías Renovables

ONU Mujeres: Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

TDCNR: Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado

PIB: Producto Interno Bruto

AUME: Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía

REDMEREE: Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética

MERLATAM: Mujeres en Energías Renovables en Latinoamérica

WiN: Women in Nuclear

WING: Women in Green Hydrogen

RECME: Red Centroamericana de Mujeres Ejecutivas en Energía

PAGcc: Plan de Acción de Género y Cambio Climático

Introducción

Los países de América Latina y el Caribe (ALC) atraviesan un momento crucial para redefinir el rumbo de su sector energético, guiado por los compromisos globales de reducción de emisiones y las metas de desarrollo sostenible. Sin embargo, esta transformación no puede considerarse completa sin abordar la desigualdad de género que aún persiste en la región. Integrar la perspectiva de género en las políticas energéticas no solo responde a una necesidad de igualdad entre hombres y mujeres, sino que también representa una estrategia efectiva para mejorar la sostenibilidad y la eficacia de las iniciativas y políticas sectoriales.

Según datos recientes, los hombres constituyen casi el 74% de la fuerza laboral total en el sector energético, incluido renovables y no renovables, en ALC, con una presencia predominante en roles técnicos, operativos y de liderazgo. Esta disparidad es un indicador de las brechas existentes en el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional. La ausencia de mujeres en los niveles más altos de toma de decisiones dificulta la implementación de políticas inclusivas y perpetúa un enfoque homogéneo en el diseño de estrategias energéticas (CEPAL, Mujeres y energía, 2020).

A estas desigualdades de género se suma el desafío de la pobreza energética y la inseguridad energética, fenómenos que afectan desproporcionadamente a las mujeres y las poblaciones más vulnerables de la región. Actualmente, cerca de 17 millones de personas en ALC carecen de acceso a electricidad, mientras que aproximadamente 75 millones aún dependen de combustibles contaminantes para cocinar (CEPAL, 2023). Estas condiciones no solo impactan la calidad de vida de millones de personas, sino que también aumentan la carga de trabajo no remunerado de las mujeres, quienes en muchos casos son responsables del abastecimiento y uso de energía en los hogares. Además, la falta de acceso a servicios energéticos modernos limita las oportunidades de educación y emprendimiento para mujeres y niñas, perpetuando la brecha de desigualdad en el sector (R. Calvo y otros, 2021).

La transición energética, que busca reducir la dependencia de combustibles fósiles y fomentar el uso de fuentes renovables, también plantea la necesidad de abordar las brechas de género existentes. En muchos casos, las mujeres enfrentan barreras específicas como la falta de acceso a educación en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), roles de cuidado no remunerados que limitan su tiempo disponible y una baja representación en la toma de decisiones estratégicas. Sin embargo, lejos de ser obstáculos insuperables, estas barreras representan puntos

claves para intervenciones efectivas que puedan transformar el sector energético en una plataforma inclusiva e igualitaria.

La implementación de políticas con enfoque de género puede marcar un cambio transformador en el sector. Estas políticas deben contemplar acciones como la asistencia técnica para diseñar estrategias inclusivas, el fortalecimiento de capacidades técnicas y gerenciales de mujeres profesionales, y la promoción de redes de apoyo y mentoría para garantizar su desarrollo. Además, la recopilación de datos desagregados por género es esencial para identificar áreas de mejora y evaluar el impacto de las iniciativas.

Acciones como la creación de redes de mujeres profesionales, programas de capacitación en liderazgo y el desarrollo de herramientas para la transversalización de género en proyectos energéticos son pasos fundamentales hacia un cambio estructural. Estas iniciativas no solo buscan cerrar las brechas de género, sino también potenciar el impacto de los proyectos energéticos en términos de desarrollo económico y social. En este sentido, la lucha contra la pobreza energética y la promoción del acceso equitativo a la energía deben ser ejes transversales en las políticas del sector. Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, confiables y sostenibles no solo contribuirá a la igualdad de género, sino que también fortalecerá la resiliencia de las comunidades y su desarrollo a largo plazo.

La igualdad de género en el sector energético es una oportunidad estratégica para maximizar el impacto de las inversiones y garantizar que los beneficios del desarrollo lleguen a toda la población. Incorporar una perspectiva de género permite diseñar políticas más inclusivas, fortalecer la innovación y construir un sector más resiliente y eficiente. En este sentido, esta nota técnica busca analizar los desafíos y oportunidades para avanzar hacia un sector energético inclusivo y equitativo, destacando la importancia de integrar el enfoque de género como un pilar esencial para el desarrollo sostenible en ALC.

Finalmente, la transición energética representa una oportunidad para reconsiderar el papel del sector energético como un motor de desarrollo inclusivo. Más allá de las metas técnicas, el enfoque debe centrarse en construir un sector energético que refleje la diversidad y el talento de la región, garantizando que todas las personas tengan acceso equitativo a los recursos, oportunidades y beneficios derivados de esta transformación. Este enfoque permite maximizar el potencial del sector energético como un catalizador para el desarrollo sostenible en ALC.

En esta nota técnica, se explorarán los desafíos y oportunidades para integrar la perspectiva de género en el sector energético, destacando las acciones necesarias para transformar las barreras actuales en oportunidades de inclusión, innovación y crecimiento.

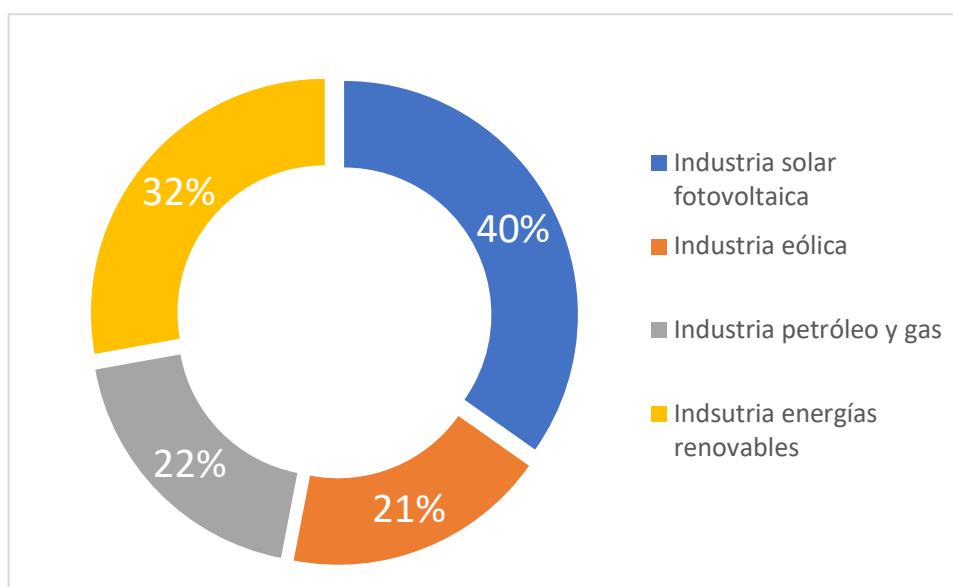
Situación actual de la igualdad de género en el sector energético ALC

Brechas de género en el sector

A pesar de los avances en igualdad de género en diversas áreas del desarrollo social y económico, el sector energético en América Latina y el Caribe sigue presentando importantes desigualdades. La participación de las mujeres en esta industria es considerablemente menor que la de los hombres, especialmente en áreas técnicas, operativas y de liderazgo.

Uno de los principales desafíos es la baja representación femenina en la fuerza laboral del sector. Mientras que en energías renovables las mujeres ocupan aproximadamente un 32% de los empleos, en el sector de petróleo y gas esta cifra se reduce al 22%. Esta diferencia puede explicarse en parte por la percepción de que el sector energético es un espacio predominantemente masculino, lo que históricamente ha limitado la inclusión de mujeres en roles estratégicos y técnicos (IRENA).

Gráfico 1 Participación de mujeres en diferentes industrias

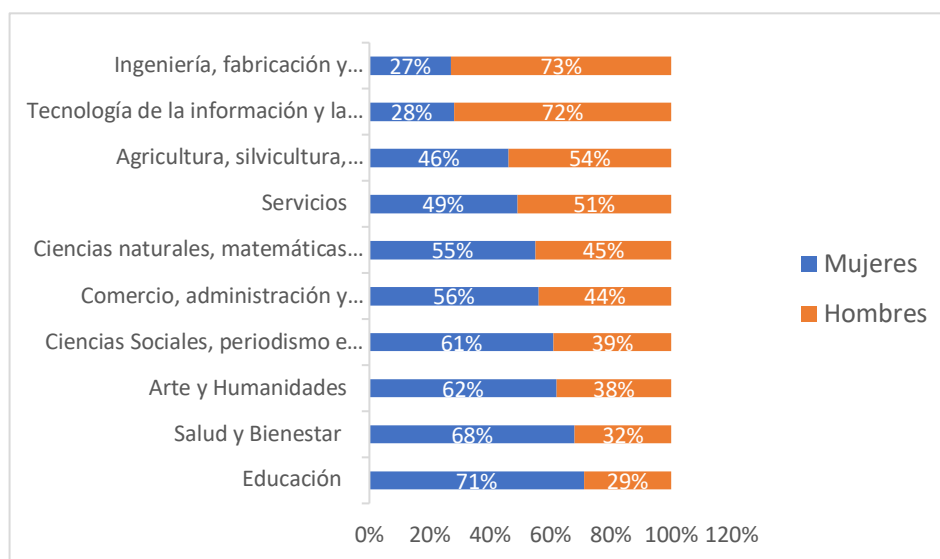


Fuente: Elaboración propia en base a información de Renewable Energy: A Gender Perspective (IRENA, Renewable Energy: A Gender Perspective, 2019)

Además, la brecha salarial es un problema persistente. Estudios indican que las mujeres en el sector energético reciben una remuneración inferior a la de sus pares masculinos, incluso cuando desempeñan funciones similares. Esta disparidad es el reflejo de sesgos de género en los sistemas de remuneración y valoración del trabajo, así como de la segregación ocupacional que limita a las mujeres a roles menos remunerados dentro del sector.

Otro factor determinante en la desigualdad de género en la industria energética es el acceso a la educación y formación técnica. Aunque las mujeres representan aproximadamente el 60% de los graduados universitarios en América Latina y el Caribe, solo un 30% opta por carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). La falta de representación femenina en estas áreas limita las oportunidades de acceso a empleos de alto nivel, generalmente asociados a una remuneración mayor, en el sector energético, perpetuando así la brecha de género.

Gráfico 2 Proporción de estudiantes mujeres y hombres inscritos en la educación superior, por campo de estudio, promedio mundial

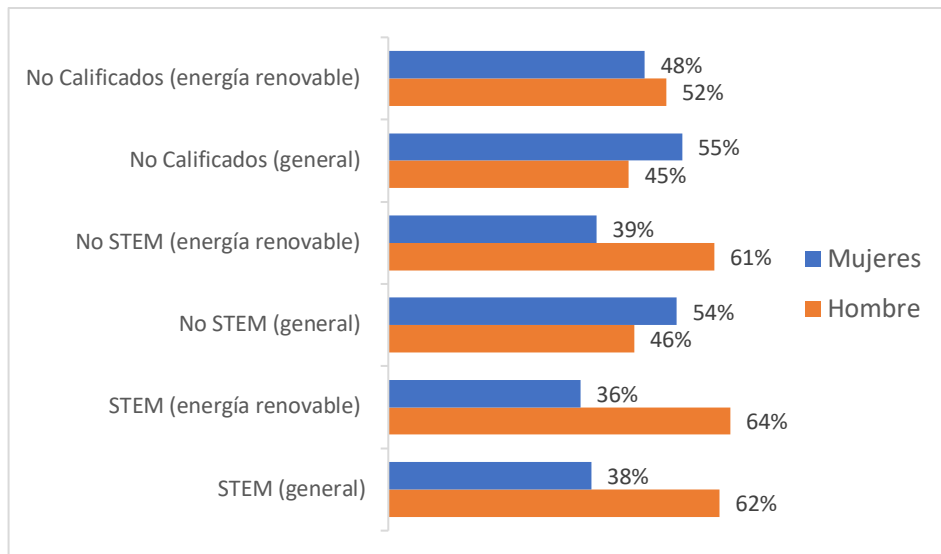


Fuente: Elaboración propia en base a información de Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) (UNESCO, 2019)

En las empresas de generación de energía renovable, la participación de las mujeres fue del 36% en empleos que requieren formación STEM, 39% en puestos que no requieren formación STEM y 48% en trabajos no calificados (BID, 2022).

A pesar de que las mujeres con formación STEM tienen menor presencia en el sector, estos porcentajes son más altos que la media general de mujeres empleadas en energía renovable y en puestos de liderazgo. Esto sugiere que más mujeres con educación en STEM están logrando incorporarse a este sector en los seis países latinoamericanos analizados.

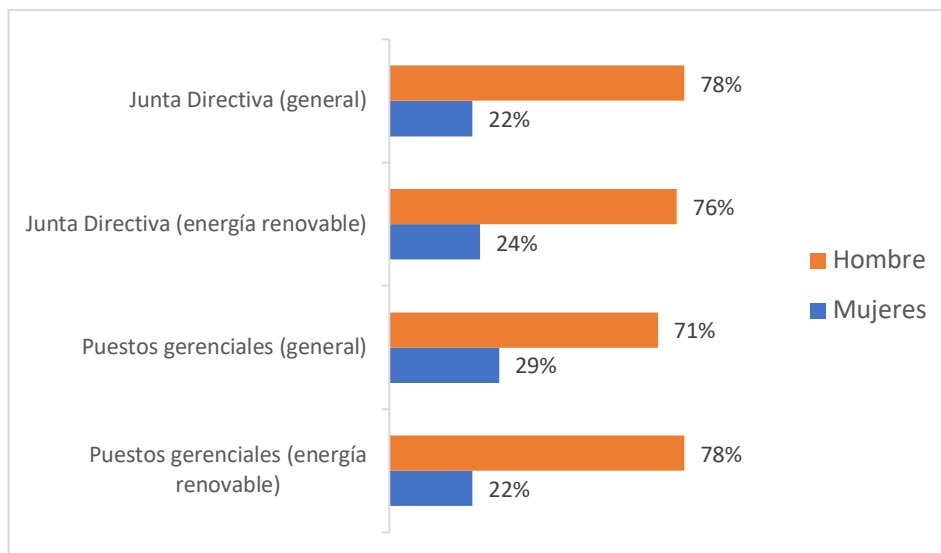
Gráfico 3 Formación académica de los empleados por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a información de *Transición verde y sesgo de género* (BID, 2022)

La participación femenina en juntas directivas y cargos gerenciales en las empresas encuestadas fue del 22% y 29%, respectivamente, mientras que en empresas de generación de energía renovable estos valores fueron del 24% y 22%. En las empresas de generación renovable analizadas, la brecha de género es mayor en juntas directivas que en la gerencia y refleja la desigualdad general en el empleo (BID, 2022).

Gráfico 4 Ocupación en la junta directiva y cargos gerenciales por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a información de *Transición verde y sesgo de género* (BID, 2022)

Por otro lado, las barreras culturales y sociales también juegan un papel clave en la exclusión de las mujeres del sector. Los roles de género tradicionales asignan a las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que

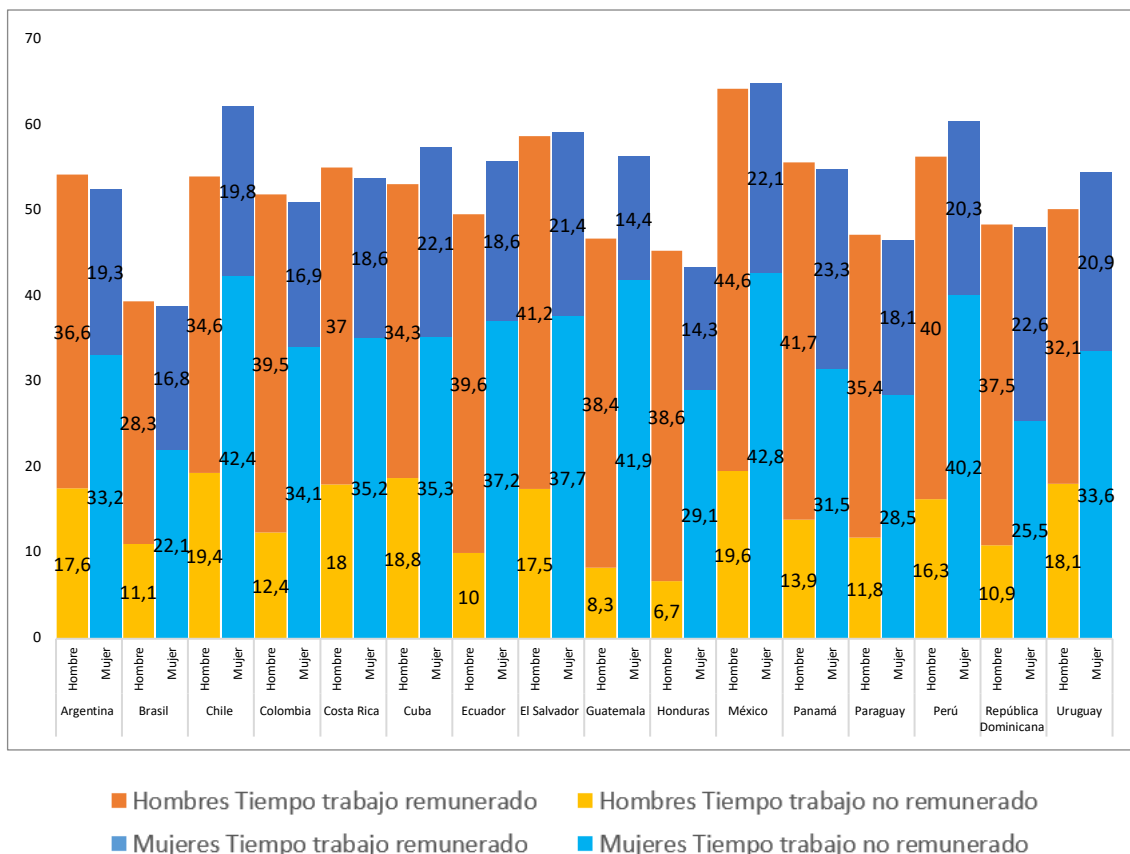
dificulta su disponibilidad para empleos de tiempo completo o con jornadas laborales extensas. Asimismo, la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar agrava esta situación y desalienta la participación femenina en el sector.

El tiempo total de trabajo es un factor clave para comprender las brechas de género en el bienestar y el uso del tiempo. En todos los países de la región de ALC, con datos disponibles, las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Aunque ha aumentado la participación femenina en el trabajo remunerado, esto no ha sido acompañado por un incremento proporcional en la participación masculina en las tareas del hogar y el cuidado, lo que genera una sobrecarga que limita el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en igualdad de condiciones, así como a programas de especialización que les permita avanzar en su carrera profesional.

El indicador de Tiempo Total de Trabajo mide la suma del tiempo que la población dedica tanto al trabajo remunerado como al no remunerado. El trabajo remunerado incluye actividades relacionadas con la producción de bienes y servicios dentro del sistema de cuentas nacionales para el cálculo del Producto Interno Bruto (PIB), abarcando las actividades del mercado laboral. Por otro lado, el Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado comprende aquellas tareas realizadas dentro del hogar o para otros hogares sin recibir un pago, lo que lo excluye del cálculo tradicional del PIB (CEPAL, Mujeres y energía, 2020).

Por definición, el indicador de Tiempo Total de Trabajo se calcula sobre la base de la población que participa en ambos tipos de trabajo, expresándose en promedio de horas semanales y desagregándose por sexo. El siguiente gráfico nos permite tener una mejor comprensión de la situación.

Gráfico 5 Tiempo total de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a información del CEPAL, sobre la base del Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe (CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe , 2025)

Avances recientes

En los últimos años, diversos actores del sector energético han tomado medidas para fomentar la igualdad de género y reducir las barreras que enfrentan las mujeres en la industria. Estos avances reflejan un cambio en la percepción del papel de la mujer en el sector y un esfuerzo por generar condiciones más equitativas para su desarrollo profesional.

Uno de los principales avances ha sido el crecimiento de la participación femenina, específicamente en el sector de energías renovables. A diferencia de otras industrias energéticas, el sector de las renovables ha mostrado una mayor apertura hacia la inclusión de mujeres, alcanzando una representación del 32% en su fuerza laboral. Esto ha sido posible gracias a políticas de contratación más inclusivas, programas de formación técnica dirigidos a mujeres y la eliminación progresiva de barreras que limitaban su acceso a empleos especializados (IRENA).

En términos de políticas públicas, varios países han adoptado estrategias para la transversalización de género en sus planes energéticos nacionales. Estas iniciativas

buscan asegurar que la igualdad de género sea un criterio fundamental en la formulación e implementación de proyectos energéticos. Algunos ejemplos incluyen programas de electrificación rural que priorizan a mujeres jefas de hogar, así como el establecimiento de incentivos para empresas que promuevan la contratación y el desarrollo profesional de mujeres en el sector.

El desarrollo de redes de mentoría y liderazgo se ha consolidado como una estrategia clave para fortalecer la participación femenina en el sector energético. Un ejemplo destacado es la Asociación de Mujeres en Energía de Chile, que ha sido un referente en la promoción del liderazgo femenino en el sector. A través de programas de mentoría y capacitaciones, esta asociación ha generado oportunidades concretas para el desarrollo profesional de las mujeres, permitiéndoles acceder a roles de mayor responsabilidad y visibilidad dentro de la industria energética.

Además del liderazgo y la mentoría, la formación técnica es fundamental para ampliar la presencia de las mujeres en el sector energético. En este sentido, la Asociación de Mujeres en Energía de Chile también ha impulsado iniciativas de capacitación para fortalecer las competencias técnicas de mujeres en distintas áreas de la energía. Estas acciones, junto con programas de referencia en la región, como el desarrollado en Guyana para la instalación y reparación de paneles solares, representan buenas prácticas que pueden ser replicadas en otros países. Fomentar este tipo de programas no solo mejora la empleabilidad de las mujeres, sino que también promueve su participación activa en la transición energética, asegurando una transformación más inclusiva y equitativa del sector.

Tabla 1 Redes de Mujeres en el sector energético

País	Redes de mujeres en el sector energético
Argentina	○ Asociación de Mujeres en Energías Sostenibles ○ WiN Argentina
Bolivia	○ WiN Bolivia
Brasil	○ Red Brasileña de Mujeres en Energía Solar (MESol) ○ WiN Brasil
Chile	○ Asociación de Mujeres en Energía Chile ○ Red de Mujeres en Hidrógeno Verde de Chile ○ WiN Chile ○ WING Chile
Colombia	○ Consejo Colombiano de Mujeres en Energía ○ WiN Colombia
Costa Rica	○ WiN Costa Rica
Cuba	○ WiN Cuba
Ecuador	○ WiN Ecuador ○ WING Ecuador
México	○ Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMEREE) A.C. ○ Mujeres en Energía Renovable México (MERM) ○ Mujeres en energías renovables en Latinoamérica (MERLATAM)

	○ WiN México ○ Women's Energy Network – Capítulo México
Nicaragua	○ Red Centroamericana de Mujeres Ejecutivas en Energía (RECME)
Perú	○ WiN Perú
República Dominicana	○ Mujeres en Energías Renovables República Dominicana (MER RD)
Uruguay	○ Asociación Uruguay de Mujeres en Energía (AUME) ○ WiN Uruguay
Venezuela	○ WiN Venezuela

Fuente: Elaboración propia

Otro avance significativo ha sido el aumento en la disponibilidad de programas de formación y capacitación técnica diseñados específicamente para mujeres, como se puede apreciar en la siguiente tabla los proyectos con mayor peso en diferentes países de la región. En varios países, se han implementado planes de educación en energías renovables y eficiencia energética dirigidos a mujeres jóvenes y profesionales. Un ejemplo destacado es el programa “Mujeres en la Energía Solar” de Solar Energy International en Guyana, que ha permitido a mujeres adquirir habilidades técnicas en la instalación y mantenimiento de paneles solares, facilitando su inserción en la industria energética.

Tabla 2 Principales proyectos que apoyan la igualdad de género en el sector energético

País	Principales proyectos que apoyan la igualdad de género en el sector energético
Argentina	○ De África a Argentina, la energía de las «Femmes d'Avenir» (Mujeres del Futuro) apoyadas por Eramet
Bolivia	○ Fondo Energía de Mujer
Brasil	○ Escuela de Electricistas de Neoenergía
Chile	○ Energía +Mujer ○ Sello “Las Mujeres Suman”
Colombia	○ AES Colombia - #MujeresConEnergía ○ Mujeres Electrificadoras ○ Energía solar e inclusión laboral femenina ○ Desafiando alturas: mujeres que iluminan a Colombia ○ Sello Oro Equipares
Costa Rica	○ INAMU - Capacitación en sostenibilidad económica y ambiental
Cuba	○ Estrategia de Género del Proyecto FRE local
Ecuador	○ Programas de capacitación en electricidad básica para mujeres de Durán UBE
El Salvador	○ Redes de mujeres profesionales en energía: el caso de El Salvador
Guatemala	○ El Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGcc) ○ El programa Energizando el poder de las mujeres en Centroamérica
Guyana	○ Capacitar a mujeres en habilidades técnicas para la instalación y reparación de paneles solares ○ Promover el uso de tecnología solar fotovoltaica para reducir el uso de combustibles fósiles ○ Desarrollar proyectos renovables para atender las necesidades de las comunidades vulnerables
Nicaragua	○ Proyecto Mujeres y energía solar
Panamá	○ Panamá: Proyecto 'Mujer y Energía'

Paraguay	○ Mesa de Trabajo: Mujeres en Energía en Paraguay
Perú	○ Mujeres con Energía eMujer
República Dominicana	○ Plan estratégico para la inclusión de la mujer en el sector renovable
Uruguay	○ Mujeres en Energía: alianzas que transforman el futuro del sector energético en Uruguay Programa Género y Energía

Fuente: Elaboración propia

Esta investigación nos permitió identificar como diversas iniciativas están promoviendo la igualdad de género en el sector energético, fortaleciendo la participación de las mujeres en áreas técnicas, estratégicas y de liderazgo. Chile ha sido pionero con el programa Energía +Mujer, que impulsa la formación y mentoría para mujeres en el sector. Colombia ha desarrollado múltiples iniciativas, como Mujeres Electrificadoras y Desafiando alturas: mujeres que iluminan a Colombia, que capacitan a mujeres en instalación y mantenimiento de redes eléctricas, ampliando sus oportunidades laborales en el sector energético. Brasil, con la Escuela de Electricistas de Neoenergía, y Ecuador, con los Programas de capacitación en electricidad básica para mujeres de Durán UBE, han implementado esquemas de formación que preparan a mujeres para desempeñarse en el ámbito técnico. En el Caribe, Guyana lidera esfuerzos en energías renovables con programas de formación en instalación y mantenimiento de paneles solares, promoviendo la inclusión femenina en proyectos de energía limpia.

Además de la capacitación, varios países han integrado políticas para fomentar el liderazgo femenino en el sector energético. Uruguay, a través de la Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía (AUME), busca fortalecer la participación de mujeres en la toma de decisiones. República Dominicana ha desarrollado un Plan estratégico para la inclusión de la mujer en el sector renovable, mientras que, en Paraguay, la Mesa de Trabajo: Mujeres en Energía fomenta el diálogo y la colaboración entre profesionales del sector, mientras que, en Centroamérica, iniciativas como El Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGcc) de Guatemala y Energizando el poder de las mujeres en Centroamérica buscan integrar la perspectiva de género en las políticas energéticas nacionales. Estas acciones reflejan el creciente compromiso regional para cerrar las brechas de género en el sector, garantizando que las mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo, liderazgo y capacitación en el ámbito energético.

Finalmente, la implementación de medidas para recopilar y analizar datos desagregados por género ha permitido un mejor monitoreo de la igualdad en el sector. Aunque aún existen desafíos en este ámbito, algunos países han comenzado a establecer indicadores específicos para evaluar el impacto de las políticas de igualdad de género

en la industria energética. La generación de información confiable es esencial para diseñar estrategias más efectivas y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas en el largo plazo (BID, 2022).

Principales desafíos para la igualdad de género en el sector energético

El sector energético enfrenta múltiples desafíos en materia de igualdad de género, que van desde barreras culturales, hasta la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional. A pesar de los avances logrados, persisten obstáculos estructurales que limitan la participación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo. Estos desafíos no solo afectan el crecimiento profesional de las mujeres, sino que también impiden que el sector aproveche el potencial de una fuerza laboral más diversa e inclusiva.

Uno de los principales retos que enfrentan las mujeres en este sector es la dificultad para equilibrar las responsabilidades domésticas y laborales. En muchos casos, la carga de trabajo no remunerada, como el cuidado del hogar y de familiares, reduce su disponibilidad para participar en formación profesional o acceder a oportunidades de crecimiento dentro de la industria. La falta de políticas de conciliación y flexibilidad laboral refuerza esta desigualdad, limitando su avance profesional y reduciendo sus posibilidades de ocupar roles de liderazgo. Esta situación se ve agravada por la persistencia de sesgos inconscientes dentro de la cultura organizacional de muchas empresas del sector.

El acceso a educación en áreas STEM sigue siendo un desafío importante para las mujeres en América Latina y el Caribe. Solo el 30% de los graduados en carreras relacionadas con ciencia y tecnología en la región son mujeres (UNESCO, 2019), lo que restringe su acceso a puestos técnicos y estratégicos dentro del sector energético. La falta de formación especializada disminuye su competitividad en el mercado laboral y restringe sus oportunidades de acceder a empleos bien remunerados y con mayor estabilidad. Además, la ausencia de programas de capacitación diseñados específicamente para mujeres impide su inserción efectiva en proyectos energéticos. Muchas capacitaciones existentes no consideran las necesidades específicas de las mujeres, como horarios flexibles o metodologías de enseñanza adaptadas a sus realidades, lo que genera una brecha adicional en la preparación técnica de las mujeres para desempeñarse en el sector.

Otro desafío crítico es la subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo dentro del sector energético. La baja participación de mujeres en cargos ejecutivos, restringe

la diversidad en la toma de decisiones estratégicas y reduce la capacidad del sector para desarrollar políticas más inclusivas. Esta falta de representación limita la creación de iniciativas energéticas con perspectiva de género. La participación de mujeres en la formulación de políticas energéticas sigue siendo limitada, lo que perpetúa la exclusión de sus perspectivas y necesidades en el diseño de estrategias y proyectos. La ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo y en espacios de toma de decisiones estratégicas impide que el sector evolucione hacia una industria más equitativa e innovadora.

Las mujeres también enfrentan mayores dificultades para acceder a financiamiento que les permita desarrollar emprendimientos o proyectos energéticos, especialmente en áreas rurales. Esta limitación impide que muchas mujeres puedan innovar dentro del sector o implementar soluciones energéticas sostenibles en sus comunidades. A pesar de los esfuerzos de algunas instituciones financieras y organismos internacionales para reducir esta brecha, los procesos de acceso a crédito y financiamiento siguen siendo más restrictivos para las mujeres, lo que limita su capacidad de crecimiento y desarrollo profesional.

Además, la falta de estadísticas desagregadas por género representa un obstáculo para medir el impacto de las políticas energéticas inclusivas. La carencia de datos actualizados impide una evaluación precisa de los avances en igualdad de género y dificulta la identificación de áreas de mejora. Sin indicadores claros y mecanismos de seguimiento adecuados, muchas iniciativas carecen de herramientas efectivas para evaluar su éxito y ajustarse a las necesidades reales de las mujeres en el sector energético. La falta de información desagregada por género también limita la capacidad de los gobiernos y las empresas para diseñar estrategias basadas en evidencia. Sin datos concretos sobre la participación de las mujeres en el sector energético, resulta difícil implementar políticas que respondan de manera efectiva a las brechas existentes.

Estrategias para promover la inclusión e igualdad de género.

Políticas públicas

La igualdad de género en los planes energéticos es fundamental para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso a oportunidades y beneficios en el sector. La inclusión de objetivos específicos en las políticas energéticas permite que las necesidades diferenciadas de la población sean consideradas en todas las etapas de formulación, planificación, ejecución y evaluación. Un ejemplo de ello son los programas de electrificación rural que priorizan a mujeres jefas de hogar, asegurando su acceso a servicios energéticos y promoviendo su empoderamiento económico.

Para evaluar el impacto de estas políticas y garantizar su efectividad, es crucial establecer y monitorear indicadores desagregados por género. Medir la proporción de mujeres en roles técnicos y directivos dentro del sector energético permite identificar avances y ajustar estrategias para mejorar la igualdad de género. La recopilación de datos precisos es una herramienta clave para diseñar políticas más efectivas y alineadas con la realidad del sector.

Además, es esencial desarrollar programas de formación en género y energía dirigidos a funcionarios públicos y actores clave dentro de la industria. Incorporar módulos sobre igualdad de género en cursos de liderazgo y toma de decisiones contribuye a sensibilizar a los responsables de formular políticas energéticas, promoviendo un enfoque más inclusivo desde su concepción.

Otro aspecto relevante es la implementación de subsidios que faciliten el acceso de las mujeres a tecnologías limpias, como cocinas eficientes y sistemas solares domésticos. Estas iniciativas no solo mejoran la calidad de vida de las comunidades, sino que también generan oportunidades económicas para las mujeres, permitiéndoles participar activamente en la transición hacia un sistema energético más sostenible e inclusivo.

Iniciativas privadas

Para fortalecer la igualdad de género en el sector energético, es fundamental que las empresas implementen estrategias que fomenten la diversidad en el lugar de trabajo. Programas de reclutamiento y retención de talento femenino con objetivos claros pueden aumentar la representación de las mujeres en roles técnicos y de liderazgo, contribuyendo así a la diversificación del sector y mejorando la competitividad de las organizaciones.

Asimismo, la responsabilidad social empresarial juega un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género. Proyectos de impacto comunitario, como capacitaciones en el uso de tecnologías limpias o la creación de cooperativas de energía solar gestionadas por mujeres, fortalecen el desarrollo económico y social de las comunidades. Estas acciones no solo generan oportunidades laborales, sino que también permiten a las mujeres asumir un rol protagónico en la transformación energética de la región.

OLADE y su compromiso con la igualdad de género en el sector energético

La Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) ha impulsado una serie de iniciativas clave para fortalecer la igualdad de género en el sector energético de América Latina y el Caribe. Su trabajo se ha enfocado en la capacitación de mujeres en áreas

técnicas y estratégicas, la integración del enfoque de género en políticas energéticas, la producción de datos desagregados y el fomento de alianzas estratégicas para consolidar redes de apoyo y liderazgo femenino.

Uno de los programas más destacados fue el "Programa de Género y Energía frente a los nuevos desafíos de la transición energética", que buscó sensibilizar y capacitar a actores clave del sector sobre la importancia de la igualdad de género en la transición energética. Este programa fortaleció las competencias de las mujeres en sectores estratégicos, promoviendo su acceso a espacios de toma de decisiones dentro de empresas e instituciones energéticas. Complementariamente, OLADE ha buscado fomentar la creación de redes de mentoría y liderazgo, facilitando oportunidades de desarrollo profesional y consolidando espacios de intercambio de experiencias a través de capacitaciones, talleres y alianzas estratégicas.

Para garantizar que la igualdad de género sea un eje transversal en la planificación y ejecución de proyectos energéticos, OLADE ha desarrollado guías metodológicas y lineamientos de políticas públicas que permiten a los gobiernos y entidades del sector incorporar la perspectiva de género en sus planes energéticos nacionales. A través de la Comisión de Género y Energía, se ha impulsado el monitoreo de iniciativas inclusivas en los países miembros, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y experiencias regionales.

Un desafío central en la promoción de la igualdad de género en el sector energético ha sido la falta de datos desagregados, los cuales son fundamentales para evaluar la situación actual y medir el impacto de las políticas implementadas. En este sentido, OLADE está trabajando en la generación de indicadores energéticos con enfoque de género, desarrollando metodologías para recopilar, analizar y difundir información clave sobre la participación de las mujeres en el sector. Estos esfuerzos son esenciales para que los países de la región diseñen estrategias basadas en evidencia, identificando brechas y oportunidades de mejora. Asimismo, OLADE buscará promover la integración de estos indicadores en los sistemas de información nacionales, facilitando un seguimiento continuo y una evaluación efectiva de las políticas de inclusión.

Además, en el marco de la Semana de la Energía, OLADE siempre busca la organización de foros, paneles y mesas de trabajo dedicadas a la igualdad de género en el sector, promoviendo el diálogo entre actores clave y visibilizando los avances y desafíos en la región. Con estas acciones, OLADE continúa liderando esfuerzos para cerrar las brechas de género en el sector energético, asegurando que la transición hacia

un sistema energético más sostenible e inclusivo considere la diversidad de talento y potencial de la región.

Conclusiones

El sector energético en América Latina y el Caribe está en un punto de inflexión donde la integración de la igualdad de género puede ser un motor clave para el desarrollo sostenible, la innovación y la eficiencia operativa. La evidencia demuestra que la diversidad en la fuerza laboral y la toma de decisiones aporta beneficios económicos, sociales y ambientales, lo que convierte a la igualdad de género en un objetivo estratégico más allá de una simple cuestión de justicia social.

Las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el sector energético, como la brecha en educación STEM, la falta de acceso a financiamiento y la baja representación en roles de liderazgo, deben ser abordadas de manera integral a través de políticas públicas, iniciativas privadas y mecanismos de cooperación internacional. Es imperativo que los gobiernos implementen estrategias de transversalización de género en sus planes energéticos nacionales, asegurando que la igualdad sea un eje central en la formulación e implementación de proyectos y normativas.

Por otro lado, la participación del sector privado es fundamental para impulsar la igualdad de género en el ámbito corporativo. La promoción de prácticas de contratación inclusivas, la creación de programas de mentoría y liderazgo para mujeres y el fortalecimiento de redes profesionales permitirán acelerar el proceso de inclusión en todos los niveles de la industria. Además, garantizar la igualdad en el acceso a financiamiento y oportunidades de emprendimiento es clave para empoderar a las mujeres en la creación de soluciones innovadoras en energía sostenible.

Para lograr avances en la igualdad de género dentro del sector energético, es esencial fortalecer los mecanismos de recopilación y actualización de información sobre redes de mujeres y proyectos con enfoque de género a nivel regional. Se recomienda la creación de un sistema de monitoreo colaborativo que involucre a gobiernos, organismos multilaterales, el sector privado y asociaciones de mujeres en energía. Este esfuerzo conjunto permitiría consolidar una base de datos dinámica y accesible, facilitando el análisis de tendencias, la identificación de buenas prácticas y la optimización de recursos en iniciativas de inclusión.

Asimismo, establecer un espacio regional de intercambio de información fomentaría la cooperación entre países, impulsando estrategias más efectivas para cerrar las brechas de género en el sector. El monitoreo continuo y la recopilación de datos desagregados

por género deben ser una prioridad para evaluar avances y diseñar políticas basadas en evidencia. Sin información clara y actualizada, las iniciativas corren el riesgo de no alcanzar su impacto esperado ni garantizar su sostenibilidad en el tiempo. La implementación de indicadores específicos permitirá medir la efectividad de las políticas de igualdad de género y realizar ajustes estratégicos que aseguren su éxito.

Mirando hacia el futuro, la igualdad de género en el sector energético no debe verse únicamente como un desafío, sino como una oportunidad para construir una industria más resiliente, inclusiva y competitiva. La transición energética y la expansión de las energías renovables representan un momento clave para redefinir el rol de las mujeres en el sector, asegurando que su participación sea plena y equitativa. La consolidación de redes de mujeres en energía, el fortalecimiento de alianzas regionales y la inversión en educación técnica y profesional son pasos fundamentales para cerrar las brechas existentes.

En conclusión, la igualdad de género en el sector energético de América Latina y el Caribe es una meta alcanzable si se implementan estrategias coordinadas y se comprometen todos los actores relevantes. La región tiene el potencial de ser un referente global en la integración de la perspectiva de género en la industria energética, generando un impacto positivo no solo en el ámbito económico, sino también en la calidad de vida de las comunidades y en el cumplimiento de los compromisos climáticos y de desarrollo sostenible.

Bibliografía

- (Febrero de 2025). Obtenido de Energía más mujer:
<https://energia.gob.cl/Energ%C3%ADam%C3%A1sMujer>
- Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía*. (Febrero de 2025). Obtenido de Asociación Uruguaya de Mujeres en Energía: <https://www.auder.org.uy/AUME.html>
- BID, B. I. (2022). *Transición verde y sesgo de género Un análisis de las empresas generadoras de energía renovable en América Latina*. BID.
- CEPAL, C. E. (2020). *Mujeres y energía*. México: (LC/MEX/TS.2020/7).
- CEPAL, C. E. (Febrero de 2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://oig.cepal.org>:
<https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>
- Fundación Consejo España Brasil*. (Febrero de 2025). Obtenido de Neoenergía ha formado a más de mil mujeres electricistas en Brasil: <https://www.espanha-brasil.org/es/articulo/neoenergia-ha-formado-a-mas-de-mil-mujeres-electricistas-en-brasil>
- Grupo Energía Bogotá*. (febrero de 2025). Obtenido de Desafiando alturas: mujeres que iluminan a Colombia: <https://www.grupoenergiabogota.com/medios/central-de-contenidos-geb/articulos/desafiando-alturas-mujeres-que-iluminan-a-colombia>
- (2024). *INFORME NACIONAL PARAGUAY*. Paraguay: CEPAL.
- IRENA. (2019). *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Abu Dhabi: IRENA.
- IRENA. (2022). *Solar PV: A gender perspective, International Renewable Energy Agency*. Abu Dhabi: IRENA.
- Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala*. (Febrero de 2025). Obtenido de Plan de acción de género y cambio climático de Guatemala:
<https://genderandenvironment.org/ccgap-guatemala/>
- Ministerio de Energía*. (Febrero de 2025). Obtenido de Ministerio de Energía impulsa la primera Red de Mujeres en Hidrógeno Verde de Chile:
<https://energia.gob.cl/noticias/nacional/ministerio-de-energia-impulsa-la-primera-red-de-mujeres-en-hidrogeno-verde-de-chile>
- Mujeres en ENERGÍA*. (Febrero de 2025). Obtenido de Mujeres en ENERGÍA:
<https://www.auder.org.uy/AUME.html>
- Mujeres en Energía Renovable RD*. (Febrero de 2025). Obtenido de Mujeres en Energía Renovable República Dominicana: <https://www.mer-rd.org/>
- Mujeres en Energías Renovables en Latinoamérica*. (Febrero de 2025). Obtenido de Mujeres en Energías Renovables en Latinoamérica: <https://merlatam.net/>
- OLADE. (2014). *Guía sobre género y energía para capacitadoras (es) y gestoras (es) de políticas públicas y proyectos*. OLADE.

- OLADE. (Febrero de 2025). Obtenido de OLADE impulsa perspectiva de género en el sector energético de América Latina y el Caribe: <https://www.olade.org/noticias/olade-impulsa-perspectiva-de-genero-en-el-sector-energetico-de-america-latina-y-el-caribe/>
- ONU Mujeres. (Febrero de 2025). Obtenido de República Dominicana: <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/republica-dominicana>
- R. Calvo y otros. (2021). *Desarrollo de indicadores de pobreza energética en América Latina*. Santiago: serie Recursos Naturales y Desarrollo, N° 207 (LC/TS.2021/104).
- Red Brasileña de Mujeres en Energía Solar. (Febrero de 2025). Obtenido de Red Brasileña de Mujeres en Energía Solar: <https://www.mesol.com.br/>
- Red Mujeres en Energía Renovable. (Febrero de 2025). Obtenido de Red Mujeres en Energía Renovable: <https://transicionenergetica.ineel.mx/Revista.mvc/IS1n3v1>
- Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMEREE) A.C. (Febrero de 2025). Obtenido de Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética: <https://www.mujeresenergia.org/>
- UNESCO, O. d. (2019). *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. UNESCO.
- Universidad Bolivariana del Ecuador . (Febrero de 2025). Obtenido de Mujeres de Durán se capacitan en electricidad básica en la UBE.: <https://ube.edu.ec/Actividades/noticias/1142/Mujeres%20de%20Dur%C3%A1n%20se%20capacitan%20en%20electricidad%20b%C3%A1sica%20en%20la%20UBE>.
- Women in Geothermal. (Febrero de 2025). Obtenido de Women in Geothermal: <https://womeningeothermal.org/>
- Women in Nuclear. (Febrero de 2025). Obtenido de Women preparing a green, inclusive & sustainable future for all: <https://win-global.org/>