

Bases del Concurso: “Mujeres en la Refrigeración y Climatización 2026”

1. Introducción

El concurso "**Mujeres en la Refrigeración y Climatización 2026**" es parte de la campaña “Mujeres en Refrigeración y Climatización” impulsada por la Unidad Ozono del Ministerio del Medio Ambiente, desde el año 2024.

Su objetivo es reconocer y premiar a las empresas del sector de la refrigeración y climatización que empleen una mayor cantidad de mujeres en áreas técnicas y de ventas, que además promuevan un ambiente de trabajo inclusivo y ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional para ellas.

2. Elegibilidad

Pueden participar: Entidades¹ del sector de refrigeración y climatización con operaciones en el territorio nacional.

Áreas de Enfoque: Se considerarán para el concurso las contrataciones de mujeres en áreas técnicas (ej. ingeniería, mantenimiento, instalación) y de ventas (asesoras técnicas en ventas de insumos para sistemas de frío).

Las posiciones administrativas no serán elegibles en este concurso.

3. Criterios de Evaluación

Los criterios de evaluación incluirán:

- a. **Porcentaje de Mujeres en la Plantilla:** Porcentaje de mujeres en áreas técnicas y de ventas comparado con el total de trabajadoras y trabajadores en dichas áreas.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	Porcentaje mujeres es menor al 25% ² .	1. Nómina de personal contratado con al menos seis (6) meses de antigüedad de los puestos de áreas técnicas y ventas. 2. Copia de los contratos de las mujeres contratadas.	10%
50	Porcentaje mujeres entre 26% y 50%.		
100	Porcentaje mujeres entre 51% y 100%.		

¹ Ser persona jurídica: empresas, instituciones u organizaciones, legalmente constituidas, con al menos un año de antigüedad desde el 8 de marzo de 2025.

² Porcentaje se calcula sobre la nómina total de personal contratado por la entidad.

- b. **Vínculo Laboral:** Tipo de contratos con mujeres. Del total de mujeres contratadas, qué porcentaje cuenta con contrato a tiempo completo y/o indefinido:

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	Porcentaje menor al 25%.	1. Nómina de mujeres contratadas en modalidad tiempo completo y/o de forma indefinida. 2. Copia de los contratos.	5%
50	Porcentaje entre 26% y 50%.		
100	Porcentaje entre 51% y 100%.		

- c. **Ambiente de Trabajo:** Iniciativas, y/o políticas y/o directrices formales de la empresa para promover un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para las mujeres, como políticas de no discriminación y anti-acoso, acordes a la Ley Karin y sus obligaciones.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	No cuenta con iniciativas, y/o políticas y/o directrices formales.	1. Documento formal de la entidad que dé cuenta de la iniciativa, y/o política y/o directrices formales de la empresa. Con al menos 6 (seis) meses de antigüedad.	20%
50	Cuenta con al menos una iniciativa, y/o política y/o directriz formal.		
100	Tiene implementada la Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.		

- d. **Infraestructura:** Disponibilidad de vestuarios, baños para mujeres y otras infraestructuras que atiendan las necesidades específicas de las mujeres.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	No cuenta con espacios que atienden las necesidades específicas de mujeres.	1. Fotografías de los espacios indicados.	5%
50	Cuenta con espacios básicos que atiendan las necesidades específicas de mujeres, según indica la ley (ejemplo: baños y camarines exclusivos, o acceso a sala cuna según art. 203 del Código del Trabajo, para aquellas empresas con más de 20 empleadas contratadas).		
100	Cuenta con espacios adicionales y exclusivos que atiendan necesidades específicas de mujeres (ejemplo: sala de lactancia, acceso a sala cuna para aquellas empresas con menos de 20 empleadas).		

- e. **Capacitación y desarrollo:** Oportunidades ofrecidas por la empresa para la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres, incluyendo becas, cursos especializados y planes de carrera.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	No se ha dado oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	1. Nómina de las mujeres que hayan tenido oportunidad de capacitación y desarrollo profesional. 2. Respaldo de las capacitaciones realizadas por las mujeres de la entidad.	20%
50	Se ha dado oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a menos del 50% de las mujeres de la entidad.		
100	Se ha dado oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a más del 50% de las mujeres de la entidad.		

- f. **Iniciativas de equilibrio de vida personal, familiar y laboral:** Programas de trabajo flexible, apoyo a la maternidad y paternidad, y otras iniciativas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	No existen iniciativas de equilibrio de vida laboral.	1. Respaldo de las iniciativas de equilibrio laboral.	10%
100	Si existen iniciativas de equilibrio de vida laboral.		

- g. **Buenas prácticas en refrigeración y climatización (BPR):** Participación de mujeres en cursos BPR impartidos por la Unidad Ozono del MMA y certificación en algún perfil laboral del sector refrigeración y/o climatización.

Puntos	Detalle	Medio Verificación	Ponderación
0	No hay mujeres capacitadas en cursos BPR ni certificadas.	1. Diploma o certificado de participación o aprobación de cursos BPR o Certificación en algún perfil laboral del sector refrigeración y/o climatización.	30%
50	Hay al menos una mujer que ha realizado cursos BPR y/o se ha certificado.		
100	Hay al menos una mujer que se ha certificado en algún perfil laboral del sector refrigeración y/o climatización.		

4. Inscripción

- Plazo de Inscripción: Las entidades deben inscribirse entre el 5 de enero y el 27 de marzo de 2026.
- Proceso de Inscripción: Completar el formulario de inscripción disponible en la página web oficial del concurso <https://ozono.mma.gob.cl/concursomujeres2026> y enviar los documentos de respaldo que acrediten el cumplimiento de los criterios de evaluación al correo ozono@mma.gob.cl.

5. Proceso de evaluación

Una comisión evaluadora revisará todas las inscripciones y seleccionará a las empresas finalistas. La comisión evaluadora está compuesta por:

1. Representante de la Unidad Ozono.
2. Representante de Gabinete del Ministerio del Medio Ambiente.
3. Representante del Ministerio de la Mujer.

Las visitas a las instalaciones de las empresas finalistas pueden formar parte del proceso de evaluación para verificar las iniciativas reportadas.

6. Premiación

Fecha: La ceremonia de premiación se llevará a cabo durante la Expo Frío Calor 2026, entre los días 14, 15 y 16 de abril, en Centro Parque Las Condes. Día por confirmar.

Premios: Se otorgarán reconocimientos a las tres empresas que demuestren el mayor compromiso y resultados en la inclusión de mujeres en áreas técnicas y de ventas, así como en la creación de un ambiente de trabajo favorable para ellas.

Los premios consisten en:

- 1º lugar: Beca completa de capacitación para una mujer de la empresa. Curso a confirmar en marzo. La beca incluye el curso, pasajes y estadía, si aplica. Costo total estimado 3.000 usd. + Una nota a página completa sobre los servicios de la empresa en la revista Frío/Calor de la Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización + Diploma
- 2º lugar: Beca completa de capacitación para una mujer de la empresa. Curso a confirmar en marzo. Costo total estimado 500 usd + Una nota a página completa sobre los servicios de la empresa en la revista Frío/Calor de la Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización + Diploma
- 3º lugar: Una nota a página completa sobre los servicios de la empresa en la revista Frío/Calor de la Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización + Diploma

Publicidad: Las empresas ganadoras recibirán cobertura en medios de comunicación especializados y serán destacadas en la página web y materiales promocionales del evento.

h. Disposiciones Finales

La participación en este concurso implica la aceptación total de estas bases y el compromiso de implementar y mantener las buenas prácticas reconocidas.

La organización se reserva el derecho de modificar las bases del concurso por motivos justificados, notificando adecuadamente a quienes participen.

Este concurso es una oportunidad para que las empresas del sector muestren su compromiso con la igualdad de género y la inclusión, mejorando su imagen corporativa y su ambiente laboral y productividad.