

# Concurso de Género de la GIZ 2024

## Clúster Energía

**Responsable: Daina Neddemeyer**

### 1. Cultura empresarial (un 50 % de la evaluación total)

La igualdad de género es un valor fundamental y un componente integral de la concepción que tenemos de la GIZ. Describan su contribución, las medidas, los procesos y/o los enfoques mediante los cuales su equipo defiende — dentro y fuera de la GIZ — y hace visible — como parte de nuestra cultura empresarial — la igualdad de género, como objetivo en sí mismo y como principio orientador de las acciones.

El Clúster de Energía de la GIZ en Chile, en particular a través de los proyectos Energy Partnership Chile-Alemania y “Desarrollo del Hidrogeno Verde en Chile”, está poniendo a la igualdad de género como eje fundamental en su trabajo. A pesar de que ninguno de los proyectos del Clúster tiene marcador GG1 ni GG2, se han tomado acciones concretas que reflejan el compromiso de los equipos que aprovecharon las alianzas con socios clave y con las contrapartes para colocar al centro la igualdad de género.

Este proceso de cambio se ha reflejado no solo en políticas públicas, compromisos y diálogos políticos, sino que han creado un foco dinamizador al interno de la estructura de la GIZ ConoSur, liderando con el ejemplo la transversalización del enfoque de género en un sector masculinizado.

El primer hito en este proceso ha sido la Primera Conferencia Latinoamericana de Mujeres y Energía: Capacidades de cambio, Empoderamiento, Género y Energía (CEGEN 2023), cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de acciones para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en los sectores de energía para reducir las brechas de género y garantizar un acceso inclusivo y sostenible.

Este evento híbrido, que contó con la participación de 100 personas presenciales y más de 200 virtual y de figuras como Secretario Ejecutivo de la CEPAL, Sr. José Manuel Salazar-Xirinachs; la primera presidenta de Chile, Sra. Michelle Bachelet; el Ministro de Energía de Chile, Sr. Diego Pardow; la Ministra de la Mujer de Chile, Antonia Orellana y la Embajadora de Alemania en Chile, Irmgard Maria Fellner y el Encargado de Alianzas Energéticas con Latinoamérica del Ministerio de Economía y Acción Climática de Alemania (BMWK), Georg Maue.

Fue un espacio de discusión respecto a la participación económica y académica de las mujeres en el sector energía. Se resaltó la importancia de la educación temprana para erradicar estereotipos de género a la hora de elegir carreras ligadas al sector energía, para luego conocer las experiencias de mujeres compatibilizando la vida personal y laboral en el ámbito de innovación energética, para finalizar con las soluciones a nivel estructural de política pública que se están implementando en la región.

Este evento fue organizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Ministerio de Energía de Chile y el Ministerio de Economía y Acción Climática de Alemania (BMWK) a través de la Energy Partnership Chile-Alemania (GIZ). El evento ha constituido un aporte sustantivo respecto del rol de las mujeres en el sector energía, así como en la reducción de las brechas de género en la promoción de un desarrollo sostenible inclusivo.

Este evento fue el primero de lo esperamos sea una larga fila y para asegurarlo se creó una "Task Force de Género y Energía", que tiene el mandato de profundizar las áreas temáticas que serán abordadas en CEGEN LAC, 2024 y cuya sede será la ciudad de México.

El segundo hito se dio en el marco de la quinta versión del Green Hydrogen Summit Chile LAC 2023, posicionamos la igualdad de género en el corazón del evento buscando impulsar acciones para promoverla en la nueva industria del hidrógeno verde en Chile. El primer resultado concreto lo conseguimos con el establecimiento de la “Red de Mujeres en Hidrógeno Verde” con el apoyo de la Energy Partnership Chile-Alemania. La ceremonia de lanzamiento inició con un especial saludo de la ex Presidenta de la República e integrante del Comité Estratégico de H2V, Michelle Bachelet, y contó con la participación de alrededor de 70 mujeres que actualmente se desempeñan en el sector del hidrógeno verde, y quienes forman parte de la nueva red. Con esta red se busca “conectar a las mujeres e impulsar un compromiso hacia la igualdad de género en este nuevo sector, que busque reducir las brechas de formación y capacitación además fomentar los liderazgos y la participación de mujeres en procesos de toma de decisiones asociados a esta industria, como explicó Francisca Valenzuela, jefa de la Oficina de Género del Ministerio de Energía de Chile. Grace Keller, Directora de H2 Chile, destacó los avances del gremio en materia de género, como la incorporación de una cláusula en sus estatutos para garantizar la participación de mujeres en el Directorio; la realización de un diagnóstico de equidad de género entre las empresas socias de H2 Chile; la creación de un comité de género encargado de movilizar temáticas afines; y la participación de la asociación en el programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía. En el panel, que moderó María Francisca Valenzuela, participaron también Ana María Ruz de Corfo; Marcela Angulo de la Universidad de Concepción y Camila Varela de H2 Green Steel.

Además, organizamos un panel en la sala principal en horario central para discutir sobre Género en la industria del hidrógeno con Katherine Orozco de Ecopetrol Colombia, Corinna Küsel, nuestra directora GIZ ConoSur, Verónica Chorkulak, asesora técnica de PtX Hub Argentina, y finalmente Tatiana Alegre, Gerenta General de HIF Chile. Así dos colegas de GIZ pudieron compartir sus experiencias en primera persona sobre cómo avanzar en la igualdad de género en sectores masculinizados y fortaleciendo la relación con aliadas del sector privado, otro eje fundamental de nuestro trabajo.

Al interno del equipo GIZ la preparación, ejecución y reflexión posterior a estos eventos dio pie a una discusión interna sobre otros aspectos de la igualdad de género que son aplicados a todos los eventos que se organizan o en los que participa el clúster. Un ejemplo concreto de esto es trabajar bajo el lema “*no woman, no panel*” en donde invitamos l\*s organizador\*s de paneles que se tenga una representación equilibrada de género y en caso no haya voluntad retiramos nuestra participación para dar espacio a una colega o experta que también nos ofrecemos a sugerir.

## **2. Competencia en materia de género (un 30 % de la evaluación total)**

Describan el contexto, la unidad de organización y los retos de la misma o del país. Expongan cómo contribuye su equipo al fortalecimiento de la competencia de sus colegas, su unidad de organización, un equipo determinado o la empresa en materia de género. Deseamos conocer los enfoques que hayan dado buenos resultados.

Lamentablemente, el sector energético alberga brechas de género considerables y estas se reflejan en las mismas instituciones que lo componen sean privadas que públicas.

Para revertir esta situación e incluir la perspectiva de género en la transición energética, Chile estableció la Agenda de Energía y Género en el Ministerio de Energía en el año 2017. En ese marco se ha implementado la iniciativa “Energía+Mujeres”, con importantes logros, especialmente en la incorporación de mujeres en la industria energética, materializados en el Plan Público-Privado iniciativa “Energía+Mujeres”, que

ha establecido un instrumento habilitante y articulador para encauzar los esfuerzos colectivos en esta perspectiva. Otros países de la región como Colombia, México y Uruguay también han avanzado sustantivamente en esta temática. Así también, la Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de Energía de Chile, incorporó dos temáticas transversales, que son pilares para el desarrollo de un sector energético diverso e inclusivo, la educación energética desde la primera infancia y el desarrollo de capital humano que cumpla con los requerimientos y competencias demandadas por el sector, con focalización en mujeres, pueblos indígenas y personas vinculadas con la transición socio-ecológica justa.

Fue con la priorización del tema a nivel político que aprovechamos para triangular entre colegas particularmente comprometid\*s con el tema al interno de los proyectos con personas con un interés y responsabilidad similar el interno de la contraparte, el Ministerio de Energía de Chile, así como con los socios clave, como CEPAL y CORFO. Es así como se logró crear puntos fijos que empujaron hacia la misma dirección: avanzar la igualdad de género en nuestras instituciones. Fruto de esta coordinación se organizó la Primera Conferencia Latinoamericana de Mujeres y Energía dando la relevancia a las brechas de género al interno del sector, pero sobre todo visibilidad y red a las personas que trabajan en acortarlas. Así logramos anclar el tema para todas las instituciones y se reflejó en el segundo evento arriba mencionado. La atención y el conocimiento del tema salió de ser monopolio de solo algunas colegas y se volvió prioritario para todo el equipo del proyecto y del clúster.

### 3. Cooperación (un 20 % de la evaluación total)

El fomento de la igualdad de género es una tarea colectiva. ¿Cómo han superado este reto? ¿Con quién han cooperado? ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que han tenido que superar individual o conjuntamente? ¿Cuáles han sido los tres factores de éxito principales? ¿Qué resultados han obtenido?

Para lograr dinamizar el proceso de cambio hacia la igualdad de género en el sector y de aprendizaje al interno del equipo la pieza clave fue trabajar de la mano con personas que cumplieran el mismo rol al interno de las instituciones con las que trabajamos, es decir, identificar soci\*s clave con quienes hacer frente unido. Nuestra contraparte es el Ministerio de Energía de Chile, que cuenta con una Oficina de Género y Derechos Humanos al interno de su estructura, así como al interno de nuestro aliado estratégico la CEPAL.

La participación y el compromiso se demostraron en la gestión colegiada de los eventos y de la temática sin que esta sea aislada o tomada como una temática “especial”. Esto fue el trabajo en conjunto con personas en la contraparte, así como en los socios estratégicos.

Lograr la colaboración de los *focal points* de género en los diferentes proyectos en al ámbito energético de la GIZ en los diferentes países en Latino America para lograr una alta participación de expositoras y participantes ha sido una dificultad inesperada.

Finalmente consideramos que los factores de éxito han sido: (1) la coordinación con personas clave el interno de instituciones de la contraparte y socios estratégicos, (2) creación conjunta de eventos y/o acciones concretas que dieran un primer empuje al tema para luego continuar a integrarlo con el involucramiento de todo el equipo (3) el liderazgo in situ con el subsecuente apoyo en diferentes niveles de la dirección dentro de la GIZ.