

MUJER & ENERGÍA

Para Marcela Zulantay, el fomento a las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se traduce en más innovación y desarrollo.

MARCELA ZULANTAY,
JEFA DE CONTROL
DE GESTIÓN DEL MINISTERIO
DE ENERGÍA:

“Lo que viene en esta
seguir

**MARCELA ZULANTAY
ALFARO**



CARGO: JEFA DE LA OFICINA
DE CONTROL DE GESTIÓN

ORGANIZACIÓN: MINISTERIO DE ENERGÍA

RUBRO: ENERGÍA, EQUIDAD DE GÉNERO

LOCACIÓN: SANTIAGO, CHILE

●●● **Marcela Zulantay** inició su carrera en 1999 como ingeniera agrónoma en el Programa Servicio País, en la comuna de Taltal, asumiendo en 2001 como directora regional para Antofagasta. Además de su desempeño en los ministerios de Bienes Nacionales y Energía, ha realizado publicaciones científicas y técnicas sobre ordenamiento territorial, bioenergía y gestión pública. En los últimos años ha profundizado en la equidad de género en el sector energético.

FOTO: GENTILEZA MINISTERIO DE ENERGÍA

LA DESTACADA IMPULSORA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE FOMENTAR LA LLEGADA DE MÁS MUJERES A PUESTOS DE LIDERAZGO, PARA LOGRAR LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL A 2040.

Una "mujer de energía" en toda la amplitud de la expresión. Así puede describirse la figura de Marcela Zulantay, profesional del sector energético y reconocida impulsora de la incorporación de los temas de género en un ámbito de acción público-privado.

Ingeniera agrónoma de la U. de Chile y con marcada vocación de servicio público, Marcela suma más de 20 años de trayectoria durante los cuales ha descollado por asumir diversos roles de liderazgo en las áreas desarrollo

2021, en 2014 se integró al Ministerio de Energía, desde donde impulsó la creación y posteriormente lideró el programa "Energía +Mujer", que desde 2016 promueve la inclusión laboral femenina en la industria energética. En 2022, asumió como la primera jefa de la Oficina de Género y Derechos Humanos de la cartera.

En una soleada tarde de junio, la actual jefa de la Oficina de Control de Gestión del Ministerio de Energía recibió a Revista Electricidad en su oficina, ubicada en el piso 13 de Alameda 1449, sede de la repartición.

Haciendo un balance, ¿cómo contribuyes a asumir roles de liderazgo en el sector?

Cuando se habla de los inicios, me parece relevante destacar que las mujeres debiésemos potenciar la carrera profesional y esa mirada prospectiva. ¿Qué quiero ser? ¿Qué quiero aportar? ¿Y hasta dónde quiero llegar? Muy legítimo es ser madre y dueña de casa, si es por elección propia, pero debiesen estar

nda etapa

es fijarnos una ambición conjunta"

sostenible y la creación de políticas públicas orientadas a energía.

Entre los principales hitos de su carrera, participó en la instalación del proyecto astronómico ALMA y en las primeras prospecciones de potencial energético en esa zona del país, mientras ejerció como seremi de Bienes Nacionales de la región de Antofagasta.

Distinguida por el Women Economic Forum

todas las posibilidades para que llegar a ser lo que quisieras.

Es ahí donde te encuentras con algunas brechas o barreras culturales, sociales, económicas o educativas, que es parte del trabajo que hay que derribar en conjunto. Desde mi posición, es a través de las políticas públicas.

En la pizarra tengo anotada una frase, que

me motiva todos los días. Le llamo "romper la inercia". Creo que estamos aquí para romper la inercia de las cosas que se hacen lento o que no se consideran relevantes; romper la inercia de personas que quizás no han ampliado el horizonte en este tipo de temas.

Creo que es una bonita oportunidad de abrir la mente y el corazón, para avanzar en aquellos ámbitos de la sociedad donde todavía hay brechas y la cancha está dispareja.

¿En qué proyectos emblemáticos del sector energético u otros ha participado y cómo estas iniciativas aportaron a su visión profesional desde el servicio público?

Luego de concretarse el acuerdo internacional para la construcción del proyecto ALMA, en el llano de Chajnantor, región de Antofagasta, nos tocó gestionar la métrica de los terrenos, la localización, el mapeo, la concesión, la venta, la servidumbre y la instalación de la primera piedra, que se realizó bajo el gobierno del presidente Lagos.

Otro de los proyectos fue el mega puerto Mejillones, una zona portuaria importante en 2002-2003. Entonces, empecé a darme cuenta de las enormes oportunidades que brindaba el



"No tengo sueños en la vida, sino objetivos, y lo que me propongo lo cumplo", afirma Marcela Zulantay.

buen uso del territorio para las personas y las economías locales.

Además, participé en las primeras prospecciones eólicas y solares cuando se empezó a mapear el territorio nacional para determinar dónde había mayor potencial. Cabe recordar que en 2010 empezaron a ejecutarse las primeras licitaciones de terrenos fiscales para fines energéticos. Lo que la gente ve como licitaciones para este tipo de proyectos los partió hace 20 años atrás con un primer experimento, que se fue consolidando en el modelo de gestión del territorio.

¿Por qué se interesó en promover una mayor presencia de mujeres en el sector energético?

Siempre voy a la literatura. El Global Gen-

“

No he dicho que los hombres o las mujeres sean mejores. Simplemente evidencio un hecho que es positivo para la sociedad: que haya más energía renovable y más mujeres dan mayor competitividad a la industria, y más STEM, porque es más innovación y desarrollo”.



FOTO: GENTILEZA MINISTERIO DE ENERGÍA



Cuando uno diseña algo, piensa en la externalidad positiva y negativa. Una externalidad que ocurrió fue que se creó la Asociación de Mujeres en Energía de Chile y no estaba planificado”.

der Gap Report es un reporte anual de brecha de género en el mundo. Chile está en el puesto 27. ¿Dónde está Chile en materia de igualdad de género?

Estamos mal que hay muy pocas mujeres en las actividades económicas y en ámbito político. Entonces ¿cómo yo subo del 27 a los primeros 10 lugares? ¿Y qué implicaría si esto se eleva y hay más mujeres en la economía energética, de tal modo que llegamos al top 10? ¿Y si alcanzamos ese segmento, en qué reditúa la imagen país? Hay más inversión extranjera y más empleo. En efecto, cuando tienes equipos mixtos crecen las probabilidades en dos, de aumentar los logros financieros; en tres, de incrementar los rendimientos; en seis, de potenciar el I+D; y en ocho, el rendimiento de negocios.

Y si tienes en tu equipo directivo más de un 30% de mujeres, aumenta la tasa de retención y la promoción femenina, y las mujeres incrementan sus ingresos.

Creo que es central que haya muchas mujeres con liderazgo interno en equipos pequeños; otras, que dirijan la gran toma de decisiones y otras, que sean líderes en el plano político.

Según cifras oficiales, la participación laboral de las mujeres en el sector energético alcanza el 23%. ¿Cómo vislumbra proyecciones de crecimiento al respecto?

Creo que parte de esto son las cifras. Sin embargo, vemos progresos desde el punto de vista de la dinámica que ha tomado el sector. Es decir, que hay mujeres dirigiendo gremios; que en los directorios hay más presencia de integrantes femeninas; que las empresas tienen comités y planes de género; que WEC Chile está desarrollando un programa de liderazgo, lo cual también están haciendo tanto el Ministerio de Energía como Saesa. O sea, ya se rompió la inercia.

Lo que viene en esta segunda etapa es fijarnos una ambición conjunta. ¿Vamos a llegar a la meta, es decir que en 2040 haya mujeres sin brechas salariales y paridad en los directorios? Ahí está el norte, en 2040. Nos quedan 16 años.

Diría que el hecho de que hay más de 100 empresas en un plan público-privado trabajando por este tema (programa “Energía +Mujer”) es un avance, uno de los logros. Pero faltan más; hay que perseverar para que más se integren, en que se fijen ambiciones alcanzables, realizables y acordes a su propia realidad.

Talentos de mujeres hay en todo Chile. El tema es que aprovechemos de elevar esas capacidades y competencias para que asuman la discusión y el liderazgo de los temas sectoriales en sus respectivas regiones y de acuerdo con su realidad.

Por su parte, las empresas también tienen su programa de liderazgo, entre ellas. Entonces nos fijamos una meta en común, que es tener 5.000 mujeres en puestos de liderazgo al año 2030 para acelerar la transición energética en materia de diversidad y que, de esta forma, estén en la discusión y la toma de decisiones del sector. Esto va a ayudar a tener más mixturas y diversidad en las regiones. Estamos apostando fuerte por eso. ➡