

GÉNERO Y ENERGÍA: UNA JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA



Introducción

En los últimos años se han logrado avances significativos en el acceso a la energía, y la cantidad de personas que viven sin electricidad disminuyó de 1200 millones en 2010 a 840 millones en 2017¹. Según el informe de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) elaborado por la Organización de las Naciones Unidas en 2019, el 89 % de la población mundial ahora tiene electricidad y desde 2010 cada año acceden por primera vez al servicio eléctrico unos 131 millones de personas, en promedio². Cabe señalar que, si bien estas observaciones reflejan avances reales, acceso no equivale a disponibilidad. La asequibilidad y la confiabilidad del suministro siguen representando desafíos importantes para quienes han podido obtener energía eléctrica en los últimos años. Y las desigualdades que aún persisten en el acceso suelen reflejar divisiones sociales en relación con los ingresos, la raza y el género.

La justificación económica que aquí se presenta está dirigida a empresas del sector energético, aquellas que se dedican a la generación, transmisión y venta minorista de energía eléctrica. En este documento se pone de relieve cómo cada etapa de la cadena de valor, desde la generación de energía hasta el comercio minorista, ofrece distintas oportunidades para la inclusión de género, y se presentan pruebas para demostrar que en la transición hacia la energía limpia se pueden mejorar los resultados comerciales y sociales a través de la inclusión de las mujeres como empleadas, encargadas de la distribución en zonas aisladas desatendidas, consumidoras y como partes interesadas de la comunidad³.

Tanto los análisis que se centran en los hogares como los que se refieren a toda la economía muestran un vínculo bien establecido entre el acceso a servicios energéticos modernos, confiables y asequibles, y el desarrollo económico⁴. En los últimos años, un creciente cúmulo de evidencias ha vinculado más específicamente el acceso a formas de energía moderna, confiable y asequible con resultados sociales, económicos y de salud positivos para las mujeres. Sin embargo, persisten brechas de género en todo el sector energético y de la electricidad, reflejo, en gran medida, de la asimetría entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y en el poder de decisión, y consecuencia de los diferentes patrones de

En los últimos años se han logrado avances significativos en el acceso a la energía, y la cantidad de **personas que viven sin electricidad disminuyó de 1200 millones en 2010 a 840 millones en 2017.**

uso del tiempo según los roles de cada género y de sus distintas necesidades y vulnerabilidades. Esta asimetría significa que las mujeres no siempre pueden aprovechar los beneficios de un suministro eléctrico confiable en sus hogares o comunidades.

RECUADRO 1 | Partes interesadas del sector energético: Funciones y responsabilidades

Los gerentes de las empresas pueden promover mayor equidad en la contratación y los ascensos de los empleados, mejorar la inclusividad de la cultura empresarial, ofrecer igual remuneración por igual trabajo, proporcionar beneficios equitativos y establecer pautas sobre trabajo flexible. Los propietarios de las empresas, a través de los directorios, pueden impulsar una agenda inclusiva en materia de género y exigir que se establezcan objetivos de desempeño en esta área. El directorio también puede abogar por una revisión exhaustiva de las políticas de la empresa no solo con respecto a la fuerza laboral, sino también (por ejemplo) en relación con los proveedores y la participación de la comunidad. La sociedad (incluidas las comunidades locales) es un actor clave, y es importante que las empresas de electricidad interactúen con ella de manera inclusiva, prestando atención a cuándo, cómo y con quiénes se realizan las consultas, y definiendo las remuneraciones, el empleo, las inversiones comunitarias y otros conjuntos de beneficios en función de las necesidades tanto de hombres como de mujeres. Las entidades de financiamiento pueden evaluar las percepciones de las mujeres sobre el mercado para comprender mejor sus necesidades como clientas, de modo de ofrecer productos financieros accesibles para las mujeres y los grupos de bajos ingresos que permitan a las empresas eléctricas llegar a las comunidades desatendidas y aumentar el número de mujeres a las que prestan servicios. Las empresas también tienen la oportunidad de adoptar una perspectiva de género para entender mejor a su base de clientes directos y aprovechar procesos tales como las evaluaciones de género para determinar de qué forma sus productos y servicios podrían satisfacer mejor las necesidades de los clientes hombres y mujeres, y maximizar así sus resultados comerciales. Los proveedores son un grupo importante que las empresas deben tener en cuenta en un examen de las cuestiones de género, ya que las pruebas sugieren que la diversificación de los proveedores (incluso en función del género) contribuye a lograr costos de transacción más bajos y contratos más eficientes y de mejor calidad para las empresas. Por último, el Gobierno puede desempeñar un papel importante invirtiendo en educación y actividades de capacitación para los jóvenes (especialmente las mujeres), a fin de que puedan adquirir las habilidades necesarias para ocupar empleos en el sector, y garantizando que las políticas y regulaciones alienten a las empresas a tener en cuenta el género en todos los aspectos de sus operaciones.



En los sitios donde no hay acceso estable a la energía, las mujeres y las niñas dedican más tiempo a recoger leña para cocinar y para iluminar⁵. Las áreas sin alumbrado suponen mayores riesgos de violencia de género durante la noche⁶. La falta de electricidad en los centros de salud puede agravar la carga de las tareas de cuidado que recaen sobre las mujeres y aumentar su propio riesgo de mortalidad, especialmente durante el parto⁷. Los niños en edad escolar pueden encontrar dificultades para hacer sus deberes por la noche, y las niñas, en particular, pueden tener a su cargo más tareas domésticas en los hogares sin electricidad. Las empresas, en especial las más pequeñas o los emprendimientos hogareños, son menos eficientes y menos productivas cuando carecen de suministro energético confiable⁸. No solo las mujeres pueden beneficiarse de la inclusión directa en la electrificación, sino también las comunidades, los países y las empresas eléctricas, que pueden aprovechar las ventajas de un mayor empoderamiento económico y social de las mujeres.



La escasa representación femenina en la fuerza laboral del sector eléctrico y energético crea una desventaja económica por partida doble: las mujeres ven limitadas sus oportunidades de empleo y las empresas se pierden de aprovechar la mitad de la base de talentos potenciales. De modo similar, cuando no se tienen plenamente en cuenta las diferentes circunstancias y necesidades de las mujeres como consumidoras, se pierden ingresos, se debilitan las relaciones con la clientela y disminuye el valor del servicio para las usuarias.

Es necesario contar con inversiones financieras sostenidas para garantizar que el crecimiento de la oferta de energía continúe satisfaciendo la demanda, así como para actualizar y mantener la funcionalidad de los activos y de la infraestructura existentes en el sector eléctrico. En la actualidad, se calcula que los cortes de luz y las deficiencias de la infraestructura eléctrica representan para África un costo cercano al 2 % del producto interno bruto (PIB) anual¹⁰. La Agencia Internacional de Energía (AIE)

RECUADRO 2 | Las complejidades adicionales de las cuestiones de energía y género en los entornos de fragilidad y conflicto

En situaciones de emergencia o de fragilidad y conflicto, que pueden provocar el desplazamiento y/o la fractura de familias y la interrupción del acceso a la electricidad, es probable que las mujeres y las niñas sean las más afectadas. La pérdida de acceso a la energía puede llevar a las familias desplazadas a recurrir a la recolección de leña para satisfacer las necesidades energéticas de sus hogares. Dado que las mujeres y las niñas generalmente tienen a su cargo esta tarea, son más vulnerables a los riesgos de violencia de género o son tratadas con hostilidad por los miembros de la comunidad receptora si se agotan los suministros de este combustible. Por otro lado, a menudo se pierde la oportunidad de utilizar el acceso a la energía en entornos de desplazamiento como medio para liberar el potencial económico de las poblaciones desplazadas o refugiadas, incluyendo a las mujeres en las consultas y tendiendo puentes entre la comunidad receptora y la desplazada.

Para las empresas que participan en el sector energético, ya sea a través del suministro directo o del financiamiento que permite a los consumidores acceder al servicio, es fundamental conocer los desafíos específicos que enfrentan las clientas en contextos de fragilidad y conflictos para poder desarrollar productos y servicios que satisfagan las necesidades de sus mercados. En Yemen, por ejemplo, una investigación reveló que las mujeres encontraban numerosas barreras basadas en el género para acceder a la energía. Debido a las normas culturales que restringen su capacidad para salir del hogar, carecían de información sobre las opciones de acceso a la energía, mientras que la escasa confiabilidad del suministro eléctrico en zonas residenciales (especialmente fuera de las ciudades) significaba que a menudo tenían dificultades para cargar sus teléfonos celulares. Solo el 15 % de las mujeres de las comunidades encuestadas dijo que podía participar en las decisiones referidas a la energía en su hogar (mientras que el 57 % de los hombres indicaron que las mujeres podían participar). Por último, las posibilidades de las mujeres de obtener financiamiento para acceder a la energía eran extremadamente escasas.

Los proveedores de energía que establezcan alianzas adecuadas con organizaciones dotadas de recursos suficientes, como las que tienen conocimientos sobre contextos humanitarios e inclusión de género, podrán aprovechar mercados de gran demanda y generar un cambio transformador en las vidas de las mujeres y las niñas afectadas por emergencias y conflictos¹¹.

estima que las inversiones necesarias en activos de generación, transmisión y distribución de electricidad en los mercados no pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ascenderán a un total de USD 10,2 billones hasta 2035¹², con un déficit de financiamiento de alrededor de USD 320 000 millones¹³. Esta brecha constituye tanto una oportunidad comercial como una oportunidad para generar beneficios para el desarrollo. Sin embargo, si se pretende maximizar esos beneficios, el financiamiento del sector energético debe promover la participación equitativa de mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus diversos desafíos, necesidades, responsabilidades y roles.

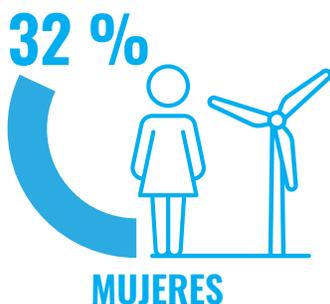
En la justificación económica que aquí se presenta se ponen de relieve los nexos entre el aumento de la cantidad de mujeres en la fuerza laboral del sector energético y el desempeño de las empresas, y en particular en el hecho de que, si se presta atención a las preferencias y las necesidades de financiamiento de las mujeres, se puede ampliar la base de clientes en los mercados

sin conexión a la red. También se examinan formas de utilizar los datos desglosados por género y el análisis de género para comprender mejor a los consumidores de energía, y la importancia de incluir a las mujeres en los programas de inversión comunitaria. Por último, en este documento se presentan estrategias y orientaciones para abordar las brechas de género en los niveles directivos y en la fuerza laboral del sector energético. En las secciones siguientes se combinan evidencias a nivel sectorial y estudios de caso para destacar algunos de los datos más elocuentes disponibles en la actualidad.

1. Si se incrementa el número de mujeres en la fuerza laboral del sector energético, se puede mejorar el desempeño de las empresas

Las mujeres tienen menos representación en la fuerza laboral del sector energético que los hombres, ya sea como empleadas o como gerentes. A nivel mundial, su participación en el sector de las energías renovables sigue siendo baja, con un 32 %¹⁴, y ocupan solo el 28 % de los puestos técnicos¹⁵. En el sector energético convencional, la AIE estima que la proporción es aún menor, de solo el 22 %¹⁶. En los puestos gerenciales del sector energético, las cifras se reducen todavía más (el 15 % está ocupado por mujeres), mientras que la proporción de mujeres en los directorios de empresas de electricidad y servicios públicos a nivel mundial es de solo el 6 %¹⁷. Pero el sesgo por razones de género en las oportunidades de empleo no solo se observa en las empresas de servicios públicos grandes y bien establecidas. Si bien los proyectos de energía renovable de menor escala pueden generar mejoras considerables en el bienestar de las mujeres, son los hombres quienes aprovechan principalmente las oportunidades laborales, lo que se traduce en que las mujeres no pueden acceder al empleo remunerado. Un informe de la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) en el que se analizaron cinco empresas de energía hidroeléctrica y solar de América Central y África oriental mostró que las mujeres constituían entre el 11 % y el 31 % del personal, y en un estudio de 192 proyectos de energía renovable de pequeña escala de países en desarrollo se constató que solo en el 3 % de estas iniciativas se abordaban adecuadamente las cuestiones de género en la planificación y la contratación¹⁸.

Participación femenina en la fuerza laboral del sector de las energías renovables, promedio mundial



La AIE estima que la participación femenina en la fuerza laboral de la energía convencional es aún menor, **SOLO EL 22 %**.



SOLO EL 15 % de los puestos directivos del sector energético están en manos de mujeres, mientras que su presencia en los directorios de las empresas eléctricas y de servicios públicos a nivel mundial es de **SOLO EL 6 %**.

Tras décadas de cambios graduales, en muchos países el sector energético se enfrenta ahora al doble desafío que supone el envejecimiento de su fuerza de trabajo y de su infraestructura. Mientras tanto, en las zonas de demanda que actualmente no están cubiertas por la red eléctrica, las nuevas formas de energía renovable distribuida pueden ofrecer la posibilidad de saltar etapas, es decir, suministrar electricidad en asentamientos remotos sin necesidad de construir una red. Al mismo tiempo, la transición hacia la energía limpia requiere que las empresas del sector adopten tecnologías innovadoras y modelos de negocios disruptivos. También crea oportunidades para que nuevos actores compitan, especialmente a través de la implementación de proyectos de generación distribuida, como la hidroeléctrica, eólica y solar de pequeña escala, en las economías emergentes.

Las empresas del sector energético se encuentran en un punto de inflexión crítico, pues se enfrentan a la necesidad de desarrollar mayor resiliencia frente a las crisis, la exigencia de las partes interesadas de reflejar más adecuadamente los valores sociales y mejorar la seguridad, así como a una escasez apremiante de talento y al imperativo de pensar de forma innovadora. En el camino de las empresas hacia la transición energética, la diversidad de género en la fuerza laboral y en la dirigencia constituye una oportunidad que se debe aprovechar. Las empresas de energía y electricidad deben contratar y retener más mujeres para garantizar que los sistemas energéticos del futuro aborden las necesidades de todos los consumidores. La diversidad va mucho más allá del género, pero, dado que las mujeres representan el 50 % de la fuerza laboral potencial, una mayor diversidad de género puede producir beneficios de alto impacto para las empresas. La diversidad de género trae consigo diversidad de pensamiento, experiencias y antecedentes, lo que brinda a los empleadores nuevos recursos para reevaluar los desafíos actuales, introducir enfoques alternativos y repensar viejos paradigmas. En un informe de Ernst & Young (EY) se observó que las empresas de servicios públicos con más mujeres en los puestos de liderazgo tuvieron mejor desempeño que sus pares. El análisis mostró que “las 20 empresas de servicios públicos con mayor diversidad de género, con un rendimiento del capital (ROE) promedio combinado del 8,5 %, superan significativamente a las 20 del tramo inferior de la escala, que muestran un ROE promedio combinado del 7 %”. Como se señala en ese informe, “dada la naturaleza de este sector, con una fuerte carga de activos, una diferencia del 1,5 % en el ROE entre los dos grupos puede traducirse en varios millones menos de ganancias”¹⁹.

Las empresas de energía de todo el mundo están comenzando a poner en marcha sus propios compromisos e iniciativas para aprovechar las ventajas comerciales de la igualdad de género.

RECUADRO 3 | Certificación EDGE para la empresa de electricidad de Vietnam

Vietnam Electricity (EVN), la compañía nacional de electricidad del país, es la tercera empresa más grande del país, con más de 100 000 trabajadores. Solo el 21 % son mujeres. Reconociendo que la igualdad de género es una herramienta clave en la reestructuración que le permitirá ganar eficiencia, la empresa ha trabajado con el Banco Mundial para implementar un plan de acción de género y establecer metas a fin de incrementar la cantidad de mujeres en puestos gerenciales. Ahora dicta regularmente un curso sobre mujeres en cargos directivos para sus empleadas, estableció un programa de mentoría y obtuvo la certificación EDGE (Dividendos Económicos para la Igualdad de Género). Según la gerencia, estas medidas han permitido a EVN reestructurarse, al tiempo que promueven el talento interno y mejoran la cultura laboral²⁰.

Las empresas del sector energético se encuentran en un punto de inflexión crítico, pues se enfrentan a la necesidad de desarrollar mayor resiliencia frente a las crisis, la exigencia de las partes interesadas de reflejar más adecuadamente los valores sociales y mejorar la seguridad, así como a una escasez apremiante de talento y al imperativo de pensar de forma innovadora. **En el camino de las empresas hacia la transición energética, la diversidad de género en la fuerza laboral y en la dirigencia constituye una oportunidad que se debe aprovechar.**

En el marco del Programa de Incorporación de la Perspectiva de Género en las Empresas de Servicios Públicos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), las siete empresas participantes iniciales aumentaron el número de mujeres empleadas, redujeron los sesgos en la contratación, abordaron las brechas de género en los salarios y adoptaron políticas de equidad de género. Este programa, puesto en marcha en 2016, abarca actualmente 17 empresas de 14 países de todo el mundo²¹. En la región del Pacífico, la Pacific Power Association, en colaboración con el Banco Mundial, ha comenzado a trabajar con sus miembros para promover la igualdad de género y aumentar la contratación y retención de talento femenino, en particular en puestos gerenciales y técnicos. En este programa se prevé trabajar con estudiantes secundarios, implementar mentorías y actividades de liderazgo entre pares con promotores de las cuestiones de género especialmente nominados, y brindar capacitación para el personal del área de recursos humanos sobre mejores prácticas para desarrollar políticas inclusivas respecto del género²². Las mentorías y el apoyo a las mujeres en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas están ganando lugar en múltiples programas y se están convirtiendo en actividades modelo para la inclusión de género. La empresa de electricidad de Mozambique organizó recientemente un día en que los empleados llevaron a sus hijas al trabajo, y varias compañías están comenzando a promover la interacción con las escuelas en un esfuerzo por llegar a las niñas a una edad lo suficientemente temprana como para influir en su trayectoria educativa.

En Asia meridional, WePower es una red voluntaria de mujeres profesionales en el sector energético y de la electricidad diseñada para promover oportunidades para las ingenieras y alentar el desarrollo de nuevos talentos femeninos en esa profesión²³. Parte de la misión de WePower es tender puentes entre el talento femenino y los socios de la industria mediante el desarrollo de mentorías, en consonancia con la investigación del Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género del Banco Mundial que muestra que las mujeres tienen más probabilidades de ingresar en sectores lucrativos, tradicionalmente dominados por hombres, si cuentan con el apoyo de un “experto” varón a quien ya conozcan²⁴. Los promotores o los gerentes hombres que actúan como mentores a menudo establecen nexos y pueden aportar una perspectiva más equilibrada durante los procesos de contratación y la formación de equipos. Esto también concuerda con la experiencia de la empresa de electricidad de Etiopía, como se describe en el recuadro 4²⁵.

RECUADRO 4 | Evaluación de las cuestiones de género de la empresa de electricidad de Etiopía

En Etiopía, la empresa Ethiopian Electricity Utility (EEU) llevó a cabo una evaluación sobre cuestiones de género como base para revisar las prácticas de la empresa dirigidas a contratar y retener talento femenino. La amplia gama de medidas resultantes incluyó el fortalecimiento de la capacidad institucional para implementar el plan de acción de género; asociaciones y programas de becas con instituciones de educación superior para mejorar las oportunidades educativas de mujeres jóvenes y de las empleadas de la empresa en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; un programa de mentoría para el personal femenino; un paquete mejorado de licencias parentales y beneficios; una respuesta más decidida a la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo, y la creación de guarderías dentro de la empresa. Entre las principales lecciones aprendidas de la implementación figuran la importancia de complementar una política de igualdad de género con el fortalecimiento de la capacidad del personal encargado de ponerla en práctica, la necesidad de realizar esfuerzos deliberados para que las mujeres accedan a la capacitación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y la necesidad de combinar esfuerzos para apoyar a las mujeres en sus responsabilidades de cuidado con respuestas activas a los desafíos que enfrentan en el lugar de trabajo, especialmente en términos de desarrollo de habilidades técnicas y de liderazgo²⁶.

Un creciente conjunto de evidencias también señala el valor de ubicar mujeres en funciones como las de cobro de facturas y servicios al cliente, en particular en contextos culturales donde difícilmente se permita que un hombre ajeno a la familia ingrese en la vivienda para leer los medidores.

En India, Tata Power Co., de Nueva Deli, contrató 841 mujeres para que trabajaran como cobradoras en asentamientos informales de la ciudad. El resultado fue un aumento del 183 % en los ingresos en un período de cinco años, con un costo mínimo para la empresa. Las conexiones eléctricas activas se incrementaron un 40 %, ya que los hogares que antes tenían conexiones ilegales se han convertido en clientes que pagan sus facturas²⁷. Un factor clave del éxito del programa fue la capacidad de las cobradoras para hablar con otras mujeres, entrar en sus viviendas y aprovechar las relaciones de confianza ya existentes en las comunidades.

Tata Power Co., de Nueva Deli, contrató 841 mujeres para que trabajaran como cobradoras en asentamientos informales de la ciudad. El resultado fue un **aumento del 183 % en los ingresos** en un período de cinco años, con un costo mínimo.

En Comoras, el Banco Mundial y la empresa nacional SONELEC combinaron las ciencias sociales, los análisis de género y los principios relativos al cambio de conductas con el fin de adoptar una respuesta innovadora para reducir las pérdidas comerciales. Se capacitó a más de 100 mujeres para crear conciencia sobre el valor de las conexiones formales y el pago de las facturas. Como resultado, las boletas impagas se redujeron en un 79 % en los primeros 100 días, y SONELEC prevé continuar trabajando con mujeres como modelos por seguir y agentes de cambio²⁸.

2. Los canales de distribución de energía que responden a las preferencias y necesidades de financiamiento de las mujeres pueden ampliar la base de clientes en mercados sin conexión a la red

En las comunidades más apartadas de los mercados emergentes, donde no es comercialmente viable ampliar la red, la baja del costo de la tecnología solar y de las baterías ha impulsado una rápida expansión del mercado de acceso a la energía sin conexión a la red. Un desafío clave para las empresas que operan en estos ámbitos radica en la gestión del problema de la distribución y el servicio. La compra de productos de energía solar suele ser una inversión financiera única a largo plazo, lo que significa que las empresas tienen poca justificación para mantener personal de ventas a tiempo completo en comunidades remotas. Si bien los clientes logran un ahorro significativo a largo plazo, los costos iniciales (ya sea que se paguen por adelantado o en cuotas con un préstamo) son un elemento que deben considerar. Varios estudios de caso y evidencias recientes sugieren que la contratación de mujeres en los canales de distribución de energía puede ayudar a mejorar los resultados comerciales, como se detalla más adelante. También es importante señalar que, particularmente en los entornos remotos, se deben tomar precauciones y medidas adecuadas para garantizar la seguridad de las mujeres que trabajan en actividades técnicas y evitar problemas de acoso o violencia de género.

Según una investigación realizada por Fenix International, proveedor de soluciones de energía solar sin conexión a la red, las mujeres que trabajan en la distribución en zonas remotas desatendidas son más eficientes que los hombres para atraer nuevos clientes. Fenix informa que las mujeres agentes de ventas son más hábiles para expandir sus redes de clientes, con una diferencia de un 25 %²⁹. Muchas empresas de energía solar sin conexión a la red utilizan un modelo de negocio que depende de que los distribuidores de zonas remotas accedan a préstamos de capital de trabajo para comprar dispositivos por adelantado. Los datos proporcionados por instituciones de microfinanzas de varios países sugieren que, por lo general, las mujeres representan un menor riesgo crediticio para los prestamistas y muestran mejores tasas de reembolso que los hombres³⁰. En este espacio están surgiendo múltiples modelos, como el de Solar Sisters o el de Solar Suitcase, que se apoyan en el concepto de que las mujeres son agentes

RECUADRO 5 | Solar Sahelis: Mujeres empresarias abordan las ventas en zonas aisladas desatendidas

A través de los programas Luz para Asia y Luz para India, de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y en asociación con el distribuidor de productos solares Frontier Markets, se formó una red de mujeres empresarias ("Solar Sahelis") para abordar las ventas en zonas remotas desatendidas. Las mujeres están organizadas en grupos de autoayuda, pero funcionan como agentes de ventas por cuenta propia a comisión que trabajan con hogares rurales para ayudarlos a financiar y comprar productos adecuados y de alta calidad sin conexión a la red, e instruyen a los clientes sobre los usos productivos de la electricidad. Al cabo de 18 meses, Solar Sahelis representaba más del 30 % de las ventas totales de Frontier Markets, cifra que ha seguido aumentando. El éxito del programa se atribuye a que se aprovecharon las relaciones de confianza que las mujeres ya tenían en las comunidades locales: las decisiones sobre la compra de energía a menudo quedan en manos de las mujeres, por lo que las agentes de ventas se encuentran en una mejor posición para acceder a este segmento del mercado³¹.

ideales para llegar a los consumidores de zonas remotas desatendidas y desarrollar un mercado local en regiones de difícil acceso.

En los proyectos de microrredes, varias empresas están aprovechando la oportunidad de capacitar y emplear a mujeres como personal clave en las áreas técnicas y de servicios para brindar prestaciones en zonas remotas, pues reconocen el capital de relaciones humanas con el que estas pueden contar dentro de sus comunidades, en particular, respecto de otras mujeres usuarias de energía y encargadas de tomar

decisiones en el hogar. Un ejemplo de esto es el caso de EarthSpark en Haití. Si bien en ese país los electricistas y técnicos suelen ser hombres, EarthSpark ha brindado capacitación a mujeres sobre instalaciones domésticas y solución de problemas básicos para resolver las inquietudes de los clientes. Todos los principales contratistas que trabajan con EarthSpark deben asegurarse de que al menos el 20 % de su fuerza laboral esté conformada por mujeres y deben documentar los salarios de los trabajadores desglosados por género. La política de la empresa se basa en sus observaciones de la dinámica de género en torno a la electrificación, que revelaron que las mujeres locales estaban a menudo subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones. EarthSpark señala que brindar acceso a la energía en una comunidad desatendida supone, por definición, una ruptura con la cultura existente, y considera que esta disrupción también abre la posibilidad de diseñar reflexivamente resultados “en favor de las mujeres”. La empresa afirma: “Atender las necesidades de las mujeres no solo es una forma valiosa de reducir la pobreza extrema, sino que también mejora la viabilidad de los modelos comerciales de electrificación rural. Por lo tanto, es parte integral de la misión de EarthSpark International utilizar una perspectiva de ‘electrificación feminista’ en la planificación y las operaciones del desarrollo de la red”¹³².

Los datos proporcionados por instituciones de microfinanzas de varios países sugieren que, **por lo general, las mujeres representan un menor riesgo crediticio para los prestamistas y muestran mejores tasas de reembolso que los hombres.**

3. Incorporación de datos desglosados por género y análisis de género para comprender mejor a los consumidores de energía

Ya sea que operen dentro o fuera de la red, las empresas de electricidad y energía tienen mucho interés en captar la mayor cuota de mercado posible en los sitios donde ya prestan servicios y en nuevas zonas de posible expansión. Por lo tanto, comprender de manera cabal las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en cuanto consumidores, así como los obstáculos que encuentran para conectarse a la energía eléctrica, usarla y pagarla, es una tarea de interés estratégico para el desarrollo empresarial. Puede contribuir a mejorar las decisiones sobre políticas y precios, y permitir a las empresas comercializar y orientar mejor sus servicios y productos energéticos hacia el usuario final, así como aprovechar potencialmente oportunidades y mercados desatendidos.

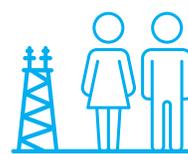
Se deben mejorar los usos productivos de la energía entre las mujeres agricultoras y propietarias de emprendimientos. El acceso a la energía puede contribuir a que los emprendimientos de mujeres obtengan mayores ingresos, pues les permite extender la jornada laboral o mejorar el

procesamiento agrícola, la fabricación o la prestación de servicios. A su vez, el aumento de los ingresos genera mayor demanda de servicios energéticos y puede traducirse en mayor rentabilidad para los proveedores de electricidad. Los activos y servicios mecanizados que se ofrecen en el nivel de las comunidades, como el bombeo de agua y la molienda de granos con dispositivos eléctricos, ahorran tiempo y reducen la carga de trabajo de las mujeres, lo que puede permitirles establecer sus propios emprendimientos pequeños y/o tener más tiempo libre. Si se promueve el incremento del uso productivo de la electricidad entre las mujeres —por ejemplo, ofreciéndoles financiamiento asequible para comprarlos aparatos eléctricos de mayor eficiencia energética que ellas prefieran—, también se puede contribuir con el tiempo a la viabilidad financiera de los proveedores de energía. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que no basta con ampliar la red eléctrica o proporcionar acceso a tecnologías sin conexión y esperar como resultado un mayor uso productivo de la energía. Además, las brechas de género subyacentes limitan la capacidad de las empresas de propiedad de mujeres para prosperar y la posibilidad de mejorar los medios de subsistencia. Por ejemplo, en el sector agrícola, el acceso de las mujeres a los recursos y su participación en la comunidad suelen estar mediados por los hombres, ya sean padres o esposos, y sus contribuciones agrícolas a menudo no se reconocen, lo que limita el aumento de la productividad a través del acceso a la energía. Por lo tanto, para los proveedores de energía que buscan ampliar el acceso al servicio en zonas desatendidas o de bajos ingresos puede resultar útil realizar una evaluación de género para identificar intervenciones de apoyo que podrían incrementar el grado de adopción de sus servicios entre las mujeres. También pueden analizar la posibilidad de establecer alianzas con organizaciones locales o autoridades gubernamentales que tengan las habilidades y la capacidad (por ejemplo) para ampliar el financiamiento o facilitar un mayor acceso de las mujeres a los recursos.

La electrificación de los hogares y las comunidades puede afectar a mujeres y hombres de manera muy diferente, y amplificar las disparidades ya existentes en el acceso al capital, los recursos y el uso del tiempo. Un servicio eléctrico asequible puede ayudar a reducir la carga de las tareas domésticas, que normalmente recaen sobre

las mujeres, y permitirles dedicar más tiempo a generar ingresos o a las actividades de ocio. Por ejemplo, en un estudio realizado en Nicaragua se comprobó que la disponibilidad de un servicio eléctrico confiable aumenta en aproximadamente un 23 % la propensión de las mujeres de las zonas rurales a trabajar fuera del hogar³³. Las investigaciones realizadas en Sudáfrica indican que la electrificación rural aumentó el empleo femenino en un 9,5 %, probablemente porque liberó a las mujeres de tareas trabajosas y catalizó el cambio de algunas normas sociales y económicas³⁴. En Brasil, las mujeres y los hombres con acceso a la electricidad tenían alrededor de un 10 % más de probabilidades de estar empleados que los que carecían del servicio. Para las mujeres en particular, también es clave el acceso a los electrodomésticos. Las que poseen lavadoras, por ejemplo, tienen un 6,4 % más de probabilidades de estar empleadas que las que no. Entre los hombres, el efecto es insignificante³⁵. Por lo tanto, para las empresas puede resultar conveniente promover un círculo virtuoso en el cual la ampliación del acceso de mujeres y hombres a la electricidad alimente una mayor demanda y mayor consumo eléctrico en los hogares y las empresas.

En Brasil, las mujeres y los hombres con acceso a la electricidad tenían alrededor de un



10 % MÁS DE PROBABILIDADES DE ESTAR EMPLEADOS QUE LOS QUE CARECÍAN DEL SERVICIO.

Las evaluaciones referidas a las cuestiones de género, o incluso la simple incorporación de preguntas específicas sobre género en encuestas y auditorías energéticas, pueden ser herramientas útiles para que las empresas detecten dónde se necesitan estrategias con perspectiva de género para garantizar que toda la comunidad se beneficie con la posibilidad de conectarse a la energía eléctrica a una tarifa asequible.

Los mensajes promocionales dirigidos a los consumidores también deben reflejar las diferentes necesidades y usos de la electricidad de mujeres y hombres, y utilizar los canales de comunicación de mejor llegada (teniendo en cuenta, por ejemplo, los diversos niveles de alfabetización, el acceso a internet y la disponibilidad de aparatos tales como radios). En el programa de electrificación rural de Uganda, además de los mensajes promocionales inclusivos respecto del género, se ofrece a los hogares de bajos ingresos la opción de elegir paneles listos (paneles eléctricos que contienen tomas de corriente y tomas de luz). Estos paneles reducen los costos para los consumidores, ya que permiten prescindir de medidores estándar y del cableado interno convencional dentro de la vivienda, lo que ayuda especialmente a los hogares encabezados por mujeres a conectarse al servicio. Se prevé que la venta de créditos de carbono derivados de este programa subvencionará el costo de los paneles para los hogares de ingreso bajo³⁶. Los mensajes promocionales también pueden alentar la adopción de nuevas tecnologías. En México se diseñó una campaña publicitaria llamada “Cambio el Viejo” que jugaba con la idea de cambiar “tu viejo marido por otro nuevo”, una metáfora que se utilizaba en broma para dirigirse a las amas de casa y persuadirlas de cambiar su refrigerador viejo por uno nuevo de bajo consumo.

4. Licencia social para operar e inclusión de las mujeres en los programas de inversión comunitaria de las compañías eléctricas

Las empresas eléctricas, en particular las que participan en proyectos de generación y transmisión en los que es necesario adquirir tierras en zonas donde ya viven y trabajan personas, tienen fuertes incentivos para esforzarse por obtener su “licencia social para operar”³⁷. Es esencial ganarse el apoyo y la adhesión de las comunidades locales para reducir el riesgo operacional, promover impactos positivos en el desarrollo y establecer buenas relaciones con los Gobiernos y los accionistas e inversionistas. En los grandes proyectos de infraestructura, incluidos los del sector energético, suelen observarse disparidades de género en cuanto a la distribución de los riesgos y las oportunidades. Si bien las comunidades pueden desempeñar un papel importante en el apoyo a la inclusión de género a través de la educación, la vida comunitaria y las consultas sobre proyectos de inversión, las empresas a menudo cuentan con los recursos y la experiencia necesarios para fomentar y apoyar este proceso a través de su trabajo. Si no se tienen en cuenta las cuestiones de género, se pueden producir consecuencias de largo alcance. Cuando no se establecen medidas de diseño inclusivas, es posible que la planificación de los proyectos y las consultas correspondientes terminen operando a través de estructuras de poder locales *de facto*, con lo que se excluye aún más a las mujeres de la toma de decisiones y se dejan de lado sus perspectivas y necesidades. Como consecuencia, los hombres podrían acaparar la mayor parte de los beneficios del proyecto, como el empleo y la remuneración.

La asimetría en las oportunidades de empleo puede verse agravada por la naturaleza del sector energético. Muchos de los puestos de trabajo que se crean son calificados y requieren capacitación en campos técnicos específicos, como la ingeniería, donde las mujeres han estado (hasta la fecha) menos representadas. Las mujeres también pueden estar expuestas a riesgos adicionales, como el de la pérdida del acceso a las tierras agrícolas, dado que es menos probable que posean títulos formales y, por lo tanto, que reciban una compensación. Asimismo, también podría incrementarse para las mujeres y las niñas el riesgo de acoso, agresión y explotación sexuales con la llegada de hombres y dinero en efectivo a la economía local durante la construcción del proyecto. Por lo tanto, es fundamental que las empresas eléctricas consideren la inclusión de género como piedra angular de su interacción con las partes interesadas locales.

En este sentido, cabe mencionar el proyecto de energía solar concentrada de Noor-Ouarzazate, financiado por el Banco Mundial en Marruecos, en el cual, según un estudio, las comunidades locales tomaron decisiones que beneficiaron a todos, incluso a las mujeres y los niños. Por ejemplo, en lugar de solicitar una compensación en efectivo por las tierras perdidas, que solo habría beneficiado a los hombres propietarios, la comunidad optó por inversiones en obras básicas y servicios sociales para todos, como canales de drenaje y riego, instalaciones de agua potable, centros comunitarios y casas rodantes de atención sanitaria. Algunos proyectos, como la construcción de una residencia para estudiantes mujeres y los programas deportivos y de campamentos para niños, tienen un impacto directo y positivo en las mujeres. Si bien el proyecto impulsó las oportunidades de empleo, el estudio reveló que las mujeres aún tenían dificultades para encontrar trabajo debido a la falta de calificaciones adecuadas y a la vigencia de normas de género adversas en las zonas rurales. Las mujeres representan solo el 4 % de la fuerza laboral de la planta de energía solar concentrada. Sin embargo, los arreglos dirigidos a generar un entorno seguro y positivo para las mujeres les permitieron ocupar diversos puestos dentro del complejo, en actividades tradicionales como los servicios de comidas, la limpieza y la administración. Además, algunas trabajan en funciones más técnicas, como el control de calidad y la unidad de salud y seguridad, y otras en puestos altamente calificados, como las topógrafas y soldadoras. Sin estas disposiciones, su participación en la fuerza laboral sería aún menor³⁸.

RECUADRO 6 | PNG Power: Invertir en electrificación

En Papua Nueva Guinea, la empresa nacional PNG Power puso en marcha el Programa de Inversión en Electrificación Urbana en asociación con el Banco Asiático de Desarrollo. El programa comprende garantizar un 30 % de participación femenina en las consultas comunitarias, ofrecer capacitación en habilidades para los comités de las aldeas y los hogares (con un umbral mínimo del 50 % de participación de mujeres), garantizar un 50 % de participación femenina en los comités de electricidad y agua de las aldeas, brindar a mujeres empleos en la construcción y el mantenimiento continuo del proyecto, garantizar igual remuneración por igual trabajo, implementar una campaña de concientización sobre el VIH/sida para mitigar los riesgos, y poner en marcha actividades de concientización sobre género y capacitación dentro de la empresa.

Durante todo el ciclo del proyecto debe incorporarse la participación de las partes interesadas con un enfoque inclusivo respecto del género. En los proyectos que requieren procesos de reasentamiento a gran escala y compensación por los medios de subsistencia perdidos (por ejemplo, la construcción de una represa hidroeléctrica), las disparidades en los derechos a la herencia y de propiedad de la tierra que se derivan de barreras legales o consuetudinarias suelen perjudicar a las mujeres. La aplicación de una perspectiva de género puede ayudar a garantizar que todos los miembros de la comunidad reciban apoyo para reconstruir sus vidas y reducir la probabilidad de protestas o cierres. Por ejemplo, el reasentamiento que se produjo durante la construcción de la represa Nam Theum 2 en la República Democrática Popular Lao afectó a 6300 personas de 17 comunidades. La empresa eléctrica contrató especialistas en cuestiones de género bajo la dirección del Sindicato de Mujeres del país para garantizar que las mujeres pudieran participar en todas las etapas del proyecto. Como resultado, en el Plan de Desarrollo Social y el Plan de Acción para el Reasentamiento se incluyeron disposiciones tales como la emisión de títulos de propiedad de la tierra conjuntamente a nombre de mujeres y hombres, así como la compensación conjunta para quienes debían reasentarse. También se crearon medios de subsistencia alternativos para los hogares más vulnerables que fueron reubicados, entre los que se incluían actividades tradicionalmente realizadas por mujeres, como la cría de pollos y la producción de artesanías³⁹. Es importante señalar que las normas culturales y el contexto varían de un lugar a otro. Quizá sea necesario buscar el equilibrio para lograr procesos de compensación que garanticen la inclusión de género y evitar, al mismo tiempo, crear tensiones entre los sexos que conviertan a las mujeres en blanco indeseado del resentimiento o la violencia.

5. Estrategias para abordar las brechas de género: ¿Qué deben hacer las empresas del sector energético?

1. Las empresas del sector eléctrico pueden aumentar la representación de las mujeres en los niveles gerenciales y en la fuerza laboral mediante las siguientes medidas:

- Encargar a un asesor especializado que lleve a cabo evaluaciones integrales de género para examinar todas las áreas de sus operaciones, su cadena de suministro, su mano de obra y (cuando corresponda) los productos y servicios que ofrecen a los clientes⁴⁰. Las empresas pueden contratar un asesor o conferir esa responsabilidad y el título de promotor de las cuestiones de género a un miembro del personal superior existente, a quien se deberá brindar capacitación para que pueda desempeñar esa función⁴¹. Las evaluaciones deben adaptarse a las características de cada empresa, pero normalmente conllevan adoptar una perspectiva de inclusión de género para examinar los entornos de trabajo, las instalaciones, las políticas y los sistemas de evaluación del desempeño, y para identificar oportunidades de inclusión de género en todos los actores externos clave para la compañía, como los contratistas y proveedores⁴². Las evaluaciones de las cuestiones de género pueden llevarse a cabo internamente o se puede contratar consultores si no se dispone de conocimientos

especializados dentro de la empresa. En este proceso, es importante considerar si, dados el contexto local y las normas culturales, las entrevistadas se sentirían más cómodas hablando con investigadoras, y contratar el equipo de campo en función de tales consideraciones.

(Herramientas pertinentes: véanse [HERRAMIENTA 1.2: Formular la justificación económica de la diversidad de género](#); [HERRAMIENTA 1.3: Auditoría de género: Introducción, proceso y herramientas](#); [HERRAMIENTA 1.4: Términos de referencia para la auditoría de género](#), y [HERRAMIENTA 1.6: Orientaciones y términos de referencia para la encuesta sobre brecha salarial](#)).

- Elaborar un plan de acción sobre cuestiones de género en respuesta a las recomendaciones formuladas en la evaluación para promover una representación de género activa en la fuerza de trabajo. Esto puede incluir la revisión y actualización de las políticas de recursos humanos con el objeto de apoyar más adecuadamente la contratación activa de mujeres, la retención y el salario equitativos de hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades de ascenso y acceso a programas de liderazgo y mentoría, y una cultura de trabajo favorable a las familias en la que se prioricen las licencias familiares equitativas y se brinde asistencia al personal con opciones para el cuidado infantil⁴³. A lo largo de este proceso, es absolutamente crucial contar con un fuerte respaldo de los niveles ejecutivos de la empresa para garantizar que, a medida que se implementa el plan de acción, se cuente con el seguimiento, los recursos y la supervisión adecuados. (Herramientas pertinentes: véanse [HERRAMIENTA 1.8: Orientaciones sobre la política de género y modelo de política de género](#); [HERRAMIENTA 1.9: Establecer una estrategia de equidad de género](#); [HERRAMIENTA 1.11: Elaborar políticas y programas de recursos humanos para apoyar una fuerza laboral inclusiva en cuanto al género](#), y [HERRAMIENTA 1.12: Establecer metas de contratación con perspectiva de género](#)).
- Invertir en la mejora de las instalaciones para crear lugares de trabajo que sean al mismo tiempo acogedores e inclusivos para las mujeres, a fin de lograr una mayor paridad en la composición de la fuerza laboral. Esto puede abarcar la instalación de baños y duchas separados, sitios de alojamiento seguro y privado para hombres y mujeres, y áreas de lactancia para las madres. Las empresas también pueden considerar la posibilidad de ofrecer servicios de guardería en el lugar o patrocinarlos. IFC ha elaborado una guía integral al respecto que contiene consejos sobre cómo evaluar la calidad, la sostenibilidad financiera y la medición de los resultados⁴⁴.
- Contratar expertos para establecer políticas de tolerancia cero frente al acoso y la agresión sexuales, incluida la formulación de políticas y códigos de conducta claros, que todos los empleados y contratistas deberán firmar⁴⁵. (Herramientas pertinentes: véase [HERRAMIENTA 4.12: Directrices y modelo de política sobre acoso y violencia de género, y respeto laboral](#)).
- Unirse a las redes locales, nacionales e internacionales del sector con otras empresas de energía eléctrica a fin de fomentar las buenas prácticas, intercambiar experiencias y aprovechar las oportunidades de compartir costos (por ejemplo, en programas de capacitación o iniciativas para trabajar con escuelas y universidades).

RECUADRO 7 | El Compromiso de Acción de Waka Mere

En las Islas Salomón, IFC y la Cámara de Comercio e Industria pusieron en marcha el Compromiso de Acción de Waka Mere en asociación con empresas locales para mejorar los resultados comerciales promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo. Solomon Power, la empresa nacional de electricidad, forma parte del grupo de compañías participantes que asumieron tres compromisos: promover la presencia de mujeres en puestos directivos, desarrollar entornos laborales donde se brinde respeto y apoyo, y ampliar las oportunidades de las mujeres en empleos no tradicionales. Las conclusiones de diversas evaluaciones revelaron que la violencia de género, en particular, cuesta a las empresas participantes hasta dos semanas de trabajo por empleado al año. Por lo tanto, las compañías que integran el programa están implementando una serie de medidas que incluyen la elaboración de códigos de conducta, apoyo y capacitación para el personal, y coordinación con organizaciones locales asociadas que posean conocimientos especializados en este campo.

2. Las empresas pueden crear oportunidades para contratar mujeres en la cadena de suministro de los mercados de sistemas sin conexión a la red mediante las siguientes medidas:

- Identificar mujeres que podrían trabajar en la distribución en zonas aisladas desatendidas en colaboración con asociaciones de mujeres o grupos de organizaciones no gubernamentales locales, y ofrecer capacitación/fortalecimiento de la capacidad a mujeres emprendedoras y empresas de propiedad de mujeres locales, con especial énfasis en los conocimientos empresariales básicos, la gestión financiera y las habilidades técnicas, así como en la creación de redes de apoyo entre pares.
- Asociarse con instituciones financieras locales, por ejemplo, organizaciones de microcrédito, para ayudar a las mujeres agentes de ventas a acceder a préstamos de capital de trabajo y ampliar sus negocios.

RECUADRO 8 | Solomon Power y las redes solares: Oportunidades para las mujeres

Como parte del Proyecto de Acceso a la Electricidad y Extensión de la Energía Renovable en las Islas Salomón del Banco Mundial, la empresa Solomon Power brinda capacitación a mujeres de zonas rurales sobre tareas básicas de limpieza y mantenimiento de los terrenos en los emplazamientos de las redes solares comunitarias. El objetivo es que, al finalizar el programa, el 80 % de esos puestos estén ocupados por mujeres, empleadas por la empresa nacional de electricidad.

- Examinar las políticas de adquisiciones y la adjudicación de contratos a fin de desglosar los datos por género y buscar oportunidades para ampliar el acceso de las pequeñas y medianas empresas y contratistas mujeres a los negocios. También puede resultar útil desagregar los contratos para que las pequeñas empresas puedan competir más fácilmente, y brindar a grupos de mujeres capacitación sobre el mantenimiento básico de los activos solares. (Herramientas pertinentes: véanse **HERRAMIENTA 2.2: Autoevaluación de la inclusión y diversidad de género en la cadena de suministro**; **HERRAMIENTA 2.3: Criterios para definir las “empresas de propiedad de mujeres”**; **HERRAMIENTA 2.4: Formular argumentos económicos en favor del aumento de la interacción con empresas de propiedad de mujeres**; **HERRAMIENTA 2.5: Elaborar un código de conducta para aumentar la interacción con empresas de propiedad de mujeres**, y **HERRAMIENTA 2.6: Desarrollar un programa exhaustivo de diversidad de género en la cadena de suministro**).

3. Las empresas pueden diferenciar los servicios y productos que ofrecen para incorporar las necesidades de los consumidores de distinto género mediante las siguientes medidas:

- Identificar las necesidades y preferencias específicas de hombres y mujeres en lo que respecta a productos y servicios energéticos, incluidas las barreras o limitaciones de género que impiden que se incremente la demanda de energía.
- Desglosar los datos de los consumidores por género e identificar los hogares encabezados por mujeres.
- Rediseñar o crear nuevos productos, servicios y plataformas para retener clientas y/o aumentar su cantidad, lo que incluye diversificar los métodos de pago mediante el uso de dinero móvil o de sistemas de pago por uso, y ampliar las opciones para pagar recargas cerca del hogar.
- Asociarse con grupos de ahorro y cooperativas de mujeres, que pueden servir como medio para generar conciencia y como fuente de créditos al consumidor que ayuden a las mujeres a cubrir el costo de los pagos iniciales de los sistemas de iluminación solar y de otras inversiones en energía solar para el hogar.

4. Las empresas pueden incorporar la inclusión de género en los planes de inversión comunitaria y de gestión de las partes interesadas mediante las siguientes medidas:

- Seguir las normas de la comunidad a fin de realizar consultas en las que se contemplen las cuestiones de género (por ejemplo, consultas segregadas por género, o bien consultas inclusivas), de modo de garantizar que en todas las etapas del diseño y la ejecución del proyecto se tengan en cuenta las diferencias en el acceso de hombres y mujeres a los beneficios y riesgos del proyecto. (Herramientas pertinentes: véase **HERRAMIENTA 3.7: Facilitar la participación equitativa en cuanto al género en las consultas sobre operaciones de infraestructura**).

- Integrar el género en la metodología y el análisis de las evaluaciones de línea de base del impacto social y comunitario, así como en las consultas con la comunidad, las compensaciones, el seguimiento participativo y los mecanismos de atención de quejas y reclamos. Esto puede incluir medidas tales como garantizar la igualdad de representación y participación en la planificación y las reuniones, y emplear mujeres en el equipo de relaciones con la comunidad. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 3.3: Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de los usuarios;** **HERRAMIENTA 3.4: Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género;** **HERRAMIENTA 3.5: Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones comunitarias de referencia,** y **HERRAMIENTA 3.6: Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones del impacto social**).
- Garantizar que la compensación por las tierras y los medios de subsistencia perdidos sea inclusiva con respecto al género y tenga en cuenta los derechos consuetudinarios de uso de la tierra y las estrategias informales de subsistencia, y verificar que se pague el dinero adeudado tanto a los hombres como a las mujeres afectados. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 3.9: Nota de orientación sobre la recuperación de los medios de subsistencia con perspectiva de género;** **HERRAMIENTA 3.10: Consideración de las cuestiones de género en el seguimiento y la evaluación participativos y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos,** y **HERRAMIENTA 3.11: Diseño de procesos de reasentamiento que tengan en cuenta las cuestiones de género**).
- Buscar oportunidades para capacitar y emplear a mujeres además de hombres durante las fases de construcción y operación de los proyectos de energía y electricidad. (**Herramientas pertinentes:** véase **HERRAMIENTA 3.13: Crear desarrollo económico local y oportunidades de empoderamiento para las mujeres**).
- Integrar las cuestiones de género y las consideraciones sobre el acoso y la violencia de género en la planificación, las evaluaciones y el diseño de los servicios que se ofrecen y que requieren estrategias de mitigación en esta área. (**Herramientas pertinentes:** véanse **HERRAMIENTA 4.2: Elaborar la justificación económica del respeto laboral;** **HERRAMIENTA 4.3: Directrices para identificar y evaluar los datos disponibles sobre acoso y violencia de género;** **HERRAMIENTA 4.5: Directrices para los proveedores de servicios;** **HERRAMIENTA 4.8: Términos de referencia para la evaluación del acoso y la violencia de género, y del respeto laboral;** **HERRAMIENTA 4.12: Directrices y modelo de política sobre acoso y violencia de género, y respeto laboral,** y **HERRAMIENTA 4.13: Concientizar y comunicar acerca de los compromisos y los enfoques relativos al acoso y la violencia de género**).

NORMAS DE DESEMPEÑO APLICABLES

En sus Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, IFC define las responsabilidades de sus clientes en la gestión de los riesgos ambientales y sociales. Las siguientes Normas de Desempeño se aplican en particular (aunque no exclusivamente) a los proyectos de energía eléctrica.

NORMA DE DESEMPEÑO 1: Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

La responsabilidad ambiental y social reviste vital importancia en la economía mundial actual. Los sistemas de gestión ambiental y social ayudan a las empresas a integrar planes y estándares en sus operaciones principales, de modo que puedan anticipar los riesgos ambientales y sociales que plantean sus actividades y evitar, minimizar y compensar dichos impactos, según sea necesario. Un buen sistema de gestión contempla la consulta con las partes interesadas y un medio para abordar las quejas y los reclamos de los trabajadores y las comunidades locales.

NORMA DE DESEMPEÑO 2: Trabajo y Condiciones Laborales

Para cualquier empresa, la fuerza laboral es su activo más valioso, por lo que una relación sólida entre los trabajadores y la dirección es clave para lograr el éxito. En la Norma de Desempeño 2 se insta a las empresas a tratar a sus trabajadores de manera justa, brindarles condiciones laborales seguras y saludables, evitar el trabajo infantil o forzado y detectar los riesgos en su cadena de suministro primaria.

NORMA DE DESEMPEÑO 4: Salud y Seguridad de la Comunidad

Las actividades comerciales y los proyectos de infraestructura pueden exponer a las comunidades locales a mayores riesgos e impactos adversos relacionados con accidentes en el lugar de trabajo, materiales peligrosos, la propagación de enfermedades o interacciones con personal de seguridad privada. La Norma de Desempeño 4 ayuda a las empresas a adoptar prácticas responsables para reducir dichos riesgos, lo que incluye la preparación y respuesta ante emergencias, la gestión de las fuerzas de seguridad y el diseño de medidas de seguridad.

NORMA DE DESEMPEÑO 5: Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario

Cuando las empresas buscan adquirir tierras para sus actividades comerciales, es posible que el proceso tenga como resultado la reubicación y la pérdida de viviendas o medios de subsistencia de comunidades enteras o de familias individuales. El reasentamiento involuntario se produce cuando las personas afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras y son desplazadas, lo que puede generar penurias y empobrecimiento a largo plazo, así como tensión social. En la Norma de Desempeño 5 se aconseja a las empresas evitar el reasentamiento involuntario siempre que sea posible y minimizar su impacto en las personas desplazadas a través de medidas de mitigación, como una compensación justa y mejoras en las condiciones de vida. La participación activa de la comunidad durante todo el proceso es esencial.

Notas:

- ¹ AIE y otros, [Tracking SDG 7: The 2019 Energy Progress Report](#) (Seguimiento del ODS 7: Informe sobre los avances en la energía de 2019).
- ² *Ibidem*.
- ³ En esta justificación económica, al igual que en todo este conjunto de herramientas, se hace referencia al sector como sector “energético”. Esto abarca tanto la generación de energía como el suministro de electricidad. Si bien el término “sector energético” se refiere a un espectro de actividades más amplio que el que abarca el sector eléctrico, en este conjunto de herramientas, a los fines prácticos, se utilizan tanto “electricidad” como “energía” según el contexto y los datos que se citan.
- ⁴ David I. Stern, Paul J. Burke y Stephan B. Bruns (2016), [“The Impact of Electricity on Economic Development: A Macroeconomic Perspective”](#) (El impacto de la electricidad en el desarrollo económico: Perspectiva macroeconómica).
- ⁵ Clean Cooking Alliance (2015), [“Women Spend 374 Hours Every Year Collecting Firewood in India, Study Finds”](#) (Las mujeres pasan 374 horas al año recogiendo leña en India, según un estudio).
- ⁶ ONU Mujeres (2013), [“Better lighting, wider pavements: steps towards preventing sexual violence in New Delhi”](#) (Mejor iluminación, aceras más anchas: Medidas para prevenir la violencia sexual en Nueva Deli).
- ⁷ Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial (2015 [reimpresión con cambios]), [Access to Modern Energy Services for Health Facilities in Resources-Limited Settings: A Review of Status, Significance, Challenges and Measurement](#) (Acceso a servicios modernos de energía para los establecimientos sanitarios en entornos de escasos recursos: Examen de la situación, la significación, los desafíos y las mediciones), Ginebra, OMS; Jem Porcaro, Sumi Mehta, Matthew Shupler, Sarah Kissel, Michaela Pfeiffer, Carlos Francisco C. Dora y Heather Adair-Rohani (2017), [Modern Energy Access and Health, State of Electricity Reports](#) (Acceso a la energía moderna y la salud: Informes sobre la situación de la electricidad), Washington, DC, Banco Mundial; OMS (2019), [Health and Sustainable Development. Energy Access and Resilience](#) (Salud y desarrollo sostenible. Acceso a la energía y resiliencia).
- ⁸ Naciones Unidas (2019), [Accelerating SDG 7 Achievement, SDG 7 Policy Briefs in Support of the High-Level Political Forum](#) (Acelerar el logro del ODS 7. Informes sobre el ODS 7 en apoyo del Foro Político de Alto Nivel).
- ⁹ Banco Mundial (2020), [Gender in Energy Interventions in Fragile and Conflict Affected Situations](#) (El género en intervenciones en el sector energético en situaciones de fragilidad y conflictos).
- ¹⁰ Thomas Barnebeck Andersen y Carl-Johan Dalgaard (2012), [“Power outages and economic growth in Africa”](#) (Cortes de energía y crecimiento económico en África), *Energy Economics*.
- ¹¹ Samantha Constant y Elisabeth Meier (2020), [“Promoting Financial Inclusion and Access to Solar Energy among Women in Yemen”](#) (Promoción de la inclusión financiera y el acceso a la energía solar entre las mujeres de Yemen), Banco Mundial.
- ¹² Global Private Capital Association (GPCA) (2016), [“Private Investing in the Power Sector in Emerging Markets”](#) (Inversión privada en el sector eléctrico de mercados emergentes).
- ¹³ IFC (octubre de 2019), [“Closing the SDG Financing Gap: Trends and Data”](#) (Subsanar el déficit de financiamiento de los ODS: Tendencias y datos), Serie *IFC EM Compass*, nota 73.
- ¹⁴ IRENA (2019), [Renewable Energy: A Gender Perspective](#) (Energía renovable: Perspectiva de género).
- ¹⁵ IRENA (2017), [Renewable Energy and Jobs—Annual Review](#) (Energía renovable y empleo: Revisión anual).
- ¹⁶ AIE, [Energy and gender: A critical issue in energy sector employment and energy access](#) (Energía y género: Un tema crítico en el empleo en el sector energético y el acceso a la energía).
- ¹⁷ EY (2019), [“Could gender equality be the innovation boost utilities need?”](#) (¿La equidad de género podría dar el impulso a la innovación que necesitan las empresas de servicios públicos?).
- ¹⁸ Julia Terrapon-Pfaff, Carmen Dienst y Willington Ortiz (2015), [“The Role of Gender Concerns in the Planning of Small-Scale Energy Projects in Developing Countries”](#) (El papel de las cuestiones de género en la planificación de proyectos de energía de pequeña escala en países en desarrollo).
- ¹⁹ EY (2015), [Talent at the Table: Power and Utilities Index](#) (El talento sobre la mesa: Índice de energía y servicios públicos).
- ²⁰ EVN (2018), [“World Bank sending letter of congratulations on EVNHCMC’s Global Gender Equality Certificate”](#) (El Banco Mundial envía carta de felicitación por el Certificado Global de Igualdad de Género de EVNHCMC).
- ²¹ USAID, Programa de Incorporación de la Perspectiva de Género en las Empresas de Servicios Públicos.
- ²² Para obtener más información, visite el [Portal de género de Pacific Power Association \(PPA\)](#).
- ²³ Para obtener más información sobre WePower, visite el sitio web de [Colaboración para el Desarrollo \(C4D\)](#), del Banco Mundial.
- ²⁴ Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género (2018), [“The Africa region: Gender Innovation Lab’s findings on social norms”](#) (La región de África: Observaciones del Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género sobre normas sociales).

- 25 Alicia Hammond e Inka Schomer (2020), [Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure \(Vol. 2\): Case Studies](#) (Impulsar las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para las mujeres en las áreas en el sector de infraestructura, vol. 2. Estudio de caso), Washington, DC, Grupo Banco Mundial.
- 26 Inka Schomer (2020), ["Ethiopia Broadens Opportunities for Women in the Energy Sector"](#) (Etiopía amplía las oportunidades para las mujeres en el sector energético), Banco Mundial.
- 27 Bloomberg (2017), ["The Army of Women Battling India's \\$10 billion power problem"](#) (El ejército de mujeres que luchan contra el problema de la electricidad en India, cuyo valor asciende a USD 10 000 millones), *Businessweek*.
- 28 Banco Mundial (2019), ["Empowering Women to Reduce an Energy Utility's Commercial Losses"](#) (Empoderar a las mujeres para reducir las pérdidas comerciales de una empresa de energía).
- 29 Greentech Media (2018), ["Why Gender Is Key to African Off-Grid Solar Energy Sales"](#) (Por qué el género es clave para las ventas de energía solar sin conexión a la red en África).
- 30 Bert D'Espallier, Isabelle Guérin y Roy Mersland (mayo de 2011), ["Women and Repayment in Microfinance: A Global Analysis"](#) (Las mujeres y los reembolsos en las microfinanzas: Análisis global), *World Development*, 39(5):758-772.
- 31 IFC (2017), [Case Study: Women Entrepreneurs Light the Way for Solar Products in India](#) (Estudio de caso: Mujeres emprendedoras iluminan el camino para los productos de energía solar en India).
- 32 EarthSpark International (12 de noviembre de 2018), ["Feminist Electrification: Gender Planning for Pro-Women Outcomes in Rural Electrification"](#) (Electrificación feminista: Planificación con perspectiva de género para lograr resultados favorables en la electrificación rural).
- 33 Louise Grogan y Asha Sadanand (2013), ["Rural Electrification and Employment in Poor Countries: Evidence from Nicaragua"](#) (Electrificación rural y empleo en los países pobres: Evidencias recogidas en Nicaragua), *World Development*, vol. 43.
- 34 Taryn Dinkelman (diciembre de 2011), ["The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa"](#) (Los efectos de la electrificación rural en el empleo: Nuevas evidencias de Sudáfrica), *American Economic Review*, 101:7.
- 35 Daniele Coen-Pirani, Alexis Leon y Steven Lugauer (2013), ["The Effect of Household Appliances on Female Labor Force Participation: Evidence from Micro Data"](#) (El efecto de los electrodomésticos en la participación de la mujer en la fuerza laboral: Evidencias a partir de microdatos).
- 36 Iniciativa del Carbono para el Desarrollo (Ci-Dev), ["Uganda: Rural Electrification"](#) (Uganda: Electrificación rural).
- 37 Si bien no existe una definición universalmente aceptada, la expresión "licencia social para operar" se refiere a la idea de que, para administrar un negocio de manera exitosa y sostenible, no basta con cumplir con las leyes y normas, y que las empresas deben ganarse el apoyo de la comunidad y la sociedad en la que operan. Hace alusión a la aceptación continua de las personas que viven en la zona de impacto o influencia de un proyecto, y también es una forma de gestionar los riesgos de demoras, conflictos y costos adicionales ([Banco Mundial, 2014](#)).
- 38 Banco Mundial (abril de 2018), ["Beyond Electricity: How Morocco's Solar Plant is Benefiting Communities and Women and Shaping The Region's Future"](#) (Más allá de la electricidad: Cómo la planta solar de Marruecos beneficia a las comunidades y las mujeres y configura el futuro de la región).
- 39 Banco Mundial (2019), ["Nam Theun 2 Project Overview"](#) (Reseña del Proyecto Nam Theun 2).
- 40 Para obtener información adicional y orientaciones sobre lo que implica una auditoría de género de la fuerza laboral y cómo llevarla a cabo, véase el Conjunto de Herramientas 1, Herramientas 1.3 y 1.4.
- 41 Para obtener más detalles y orientaciones sobre la función de un promotor de la igualdad de género, véase el Conjunto de Herramientas 1, Herramienta 1.10.
- 42 Para obtener más detalles y orientaciones sobre cómo las empresas pueden llevar a cabo autoevaluaciones sobre la diversidad de género en sus cadenas de suministro, véase el Conjunto de Herramientas 2, Herramienta 2.2.
- 43 Para obtener más detalles y orientaciones sobre cómo las empresas pueden adoptar medidas prácticas para aumentar la diversidad de género en su fuerza laboral, véase el Conjunto de Herramientas 1, Herramientas 1.8-1.21.
- 44 IFC, [Guía sobre los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador](#).
- 45 Para obtener más detalles y orientaciones sobre lo que las empresas pueden hacer para prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia sexual, véase el Conjunto de Herramientas 4.

Para obtener más información, póngase en contacto con Adriana Eftimie (aeftimie@ifc.org) o Katherine Heller (kheller@ifc.org), o visite commdev.org/infra-gender-toolkit.