

INTEGRANDO EL GÉNERO EN OPERACIONES ENERGÉTICAS



Globalmente, se esperan inversiones en el sector energético de \$2.20 billones en generación eléctrica entre 2017 y 2012.¹ El sector está experimentando una de las transformaciones más profundas de los últimos 100 años, impulsada por disrupciones tecnológicas y de mercado. Sin embargo, el 13% de la población global todavía carece de acceso a electricidad moderna—predominantemente en África y el Sur de Asia. Sin electricidad, las mujeres y niñas gastan más horas buscando leña y agua, y es más difícil para las clínicas refrigerar vacunas, para que los niños en edad escolar hagan tareas de noche, y para que los negocios se dirijan de forma competitiva.²

A medida que el sector responde a los retos de servicios limpios, confiables y asequibles—existen rutas emergentes para cerrar las brechas de género y reforzar el desempeño a lo largo de la cadena de valor energética—al incluir a las mujeres como empleadas potenciales, dueñas de PYMEs, y como consumidoras. Las mujeres también constituyen otro segmento de mercado importante para la industria energética—como miembros de la comunidad viviendo en torno a la huella de proyectos energéticos, ellas podrían ser poderosas agentes de distribución para ayudar a llegar a clientes de conexión de última milla y/o catalizadoras de cambios en el comportamiento para ayudar a mejorar la adopción de nuevas tecnologías y productos energéticos.

EL GÉNERO ES UNA PRIORIDAD CORPORATIVA DE IFC

El género es un tema estratégico transversal clave bajo IFC 3.0 y se incluye como parte de los compromisos de capital de IFC. IFC ha adoptado hace mucho un enfoque integral para reducir la desigualdad de género—desde el apoyo a oportunidades y condiciones de trabajo mejoradas para las mujeres empleadas, ayudando a expandir el acceso a servicios financieros para mujeres, invirtiendo en tecnologías innovadoras que expanden las elecciones de consumidoras, y apoyando formación en habilidades de negocios y liderazgo para las mujeres emprendedoras.

Como parte de su reciente aumento de capital, IFC se ha comprometido a:

- cuadruplicar la financiación para mujeres y PYMEs dirigidas por mujeres.
- aumentar la representación de las mujeres en juntas directivas.
- duplicar los compromisos a instituciones financieras que se focalizan en las mujeres.
- sistemáticamente integrar el género en los proyectos.

Mejorando como se integra el género en los Proyectos de Infraestructura Y Recursos Naturales (IRN), IFC puede demostrar aún más su compromiso con mejorar la equidad de género globalmente.

Mejorar la igualdad de género en operaciones energéticas puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA POTENCIALES PARA PROYECTOS DE IFC
 ...fortalecer la reserva de talentos y llevar a mejoras en la eficiencia organizacional y utilidad	Pocas mujeres en juntas directivas: Las mujeres representan el 5% de ejecutivos en las juntas y el 16% de los miembros de junta en compañías energéticas y de servicios públicos. A la tasa actual, tomaría hasta 72 años alcanzar una representación del 40%.³ Baja participación en la fuerza laboral y escasez de mujeres líderes en reserva: A nivel mundial, el 35% de la fuerza laboral del sector de energías renovables es femenina, y el 28% desempeña funciones técnicas, pero en Estados Unidos todavía existe una brecha salarial por género del 18% en el sector de servicios públicos.⁴ En las empresas de distribución, los departamentos como operaciones técnicas de campo, operaciones de líneas de alto voltaje y mantenimiento de campo, que son las que tienen el mayor número de empleados, están dominados por hombres.⁵	Un estudio reciente de la IFC conecta una mayor diversidad de género en la dirección con mejores estándares ambientales, sociales y de gobernanza, lo que mejora el desempeño corporativo.⁶ Por segundo año consecutivo, las 20 empresas de servicios públicos con mayor diversidad de género tuvieron un rendimiento sobre patrimonio (ROE) un 15% más alto que las 20 últimas.⁷ Avanzar en la igualdad de las mujeres en los mercados laborales podría aportar entre 12 y 28 billones de dólares al PIB anual mundial.⁸	El programa Engendering Utilities de USAID analizó el papel de las mujeres en el sector energético en 14 empresas de servicios públicos globales. Se realizaron cambios en las políticas de RH en siete empresas de servicios públicos para aumentar la equidad de género y se brindaron capacitaciones para desarrollar la capacidad de RH y la de los empleados. La mayoría de las empresas de servicios públicos registraron aumentos en el número de mujeres participantes en capacitaciones, pasantes, solicitantes de empleo y contrataciones de aprendices. Las empresas de servicios públicos también vieron a más mujeres promovidas e identificadas como de alto potencial para la planificación de sucesión, aumentando el número de mujeres en planes de sucesión de 83 en 2015 a 387 en 2017. Los proyectos energéticos en India, República Dominicana y Comoras han demostrado que las empleadas han ayudado a aumentar el pago de facturas, las conexiones activas y los ingresos generales. A través de campañas focalizadas y programas de contratación, las empleadas pueden interactuar con los consumidores y las comunidades para mejorar el pago de facturas y reducir el robo de electricidad.	► Evaluar y revisar las políticas y materiales de RH para alentar y apoyar a solicitantes masculinos y femeninos, como también la selección, la retención y la promoción. ► Realizar auditorías de género para comprender los desafíos a la hora de atraer, retener y promover empleadas y empleados. ► Evaluar y actualizar uniformes, EPP y diseño e infraestructura del lugar de trabajo para respaldar el mejor desempeño de empleadas y empleados. ► Evaluar periódicamente las incidencias, los riesgos y los sistemas de denuncia y derivación relacionados con la violencia basada en género (VBG) ► Identificar defensores de género que lideren y coordinen actividades de género ► Proporcionar capacitación a RH, la administración y el personal sobre el valor de una administración y equipos con diversidad de género ► Obtener certificación global de género (p. ej. EDGE Gender, PNUD) y/o sello nacional de género

¹ Global Renewable Energy Outlook 2018. Frost and Sullivan, 2018

² Accelerating SDG 7 Achievement, Policy Brief 12 Energy and Gender, United Nations, 2018

³ Index of Women in Power and Utilities. Ernst and Young, 2017. See also: IFC Corporate Governance Fact Sheet: Women on Boards and in Corporate Leadership, IFC 2018.

⁴ Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case. IFC, 2018

⁵ Renewable Energy and Jobs, Annual Review 2017. IRENA, 2017

⁶ Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. USAID, 2016

⁷ Index of Women in Power and Utilities. Ernst and Young, 2017

⁸ The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth. McKinsey Global Institute, 2015

Mejorar la igualdad de género en operaciones energéticas puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA POTENCIALES PARA PROYECTOS DE IFC
 ...fortalecer las cadenas de suministro y ayudar a mantener los costos bajos	Débil capacidad empresarial y financiera: Las PYME propiedad de mujeres tienden a operar empresas más pequeñas, dependen más de redes familiares y, a menudo, reciben atención deficiente de las instituciones financieras. El 28% de las PYME a nivel mundial son propiedad de mujeres y alrededor del 70% de estas PYME en países en desarrollo se encuentran desatendidas por las instituciones financieras, lo que presenta una oportunidad de mercado de 1,5 billones de dólares para invertir en PYMEs propiedad de mujeres.⁹	Las PYME propiedad de mujeres están bien posicionadas para participar en la distribución de última milla de soluciones fuera de la red y sectores relacionados como la banquetería, etc. Un estudio realizado en Kenia demostró que las mujeres empresarias de estufas vendían más del triple que sus homólogos masculinos.	Empresas como Solar Sister y Barefoot College están utilizando un “enfoque de formación de formadores” para desarrollar la capacidad de las comunidades y redes locales para ayudar a distribuir, mantener y reparar tecnologías energéticas como linternas solares, estufas limpias y electrodomésticos. Programa Iluminación de Asia de IFC: Las mujeres agentes de ventas aumentaron el conocimiento público sobre los productos de iluminación solar del 25% al 60%. Lighting Asia de IFC se asoció con distribuidores de energía solar en la India, como Frontier Markets, para desarrollar una red de mujeres emprendedoras conocida como Solar Sahelis. Las mujeres de Frontier Markets han vendido más de 100.000 productos solares y han aumentado la conciencia pública sobre las soluciones solares.	► Proporcionar capacitación y desarrollo de capacidades para empresas locales de mujeres, centrándose en habilidades básicas de gestión empresarial y financiera, habilidades técnicas, creación de redes y contratación con inclusión de género para promover el desarrollo económico local y el acceso a oportunidades en la cadena de abastecimiento. ► Desarrollar portales integrados de proveedores para mejorar el acceso de los proveedores locales a las oportunidades de compra. ► Evaluar políticas de compras de los clientes (tales como el tamaño de los contratos, períodos de pago) para identificar oportunidades para aumentar el acceso de las pequeñas y medianas empresas y desarrollar estrategias de diversidad de proveedores. ► Asociarse con instituciones financieras locales y el programa Banking on Women para aumentar el acceso a la financiación y reducir la brecha de financiación para las empresas propiedad de mujeres.

⁹ MSME Finance Gap, IFC, 2017

Mejorar la igualdad de género en operaciones energéticas puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA POTENCIALES PARA PROYECTOS DE IFC
 ... focalizar mejor a los consumidores, beneficiarios y usuarios de servicios energéticos	Adhesión de la Comunidad y Reducción del Riesgo: En los proyectos de generación y transmisión, existen disparidades de género en el reasentamiento y la compensación por la tierra. La falta de divulgación comunitaria informada sobre cuestiones de género puede generar retrasos en los proyectos y perturbar la aceptación de la inversión por parte de la comunidad.	Incluir a las mujeres en interacciones con partes interesadas de la comunidad ayuda a las empresas a comprender toda la gama de cuestiones que pueden abordarse y puede ayudar a evitar retrasos en los proyectos. Abordar barreras como el cuidado de los niños, el transporte y el permiso para participar puede mejorar la participación de las mujeres durante los procesos de consulta.	El complejo de energía solar de concentración (CSP) de Noor-Ouarzazate en Marruecos ha dejado una huella comunitaria positiva con enfoque de género al intercambiar inversiones comunitarias en lugar de compensaciones en efectivo (lo que beneficiaría solo a los propietarios masculinos), e incluyendo algunos proyectos para impactar directa y positivamente a las mujeres. Las disposiciones para un ambiente de trabajo seguro y positivo para las mujeres les permitió trabajar en una gama más amplia de puestos, desde roles tradicionales (banquetería, limpieza, administración) hasta roles más técnicos (control de calidad, unidad de salud y seguridad, topografía y soldadura).	► Realizar consultas que tengan en cuenta las normas culturales y de género (por ejemplo, consultas segregadas por género versus inclusivas de género) ► Integrar el género en la metodología y el análisis de todas las evaluaciones comunitarias, programas de reasentamiento e iniciativas de desarrollo comunitario ► Entrenar personal en involucramiento de la comunidad sobre oportunidades, desafíos y puntos de entrada para integrar el género entre las actividades
 ... mejorar la seguridad y reducir la violencia basada en género (VBG) dentro de proyectos energéticos	Hombres y mujeres tienen diferentes necesidades energéticas: Las mujeres desempeñan un papel primordial como consumidoras de energía doméstica, pero tienen un acceso limitado a los servicios energéticos y, a menudo, su participación en las decisiones financieras es limitada. Hombres y mujeres también se benefician de manera diferente del mayor acceso a la electricidad y de la reducción de la pobreza de tiempo. El acceso a energía limpia y confiable reduce la carga de tiempo que suponen las responsabilidades domésticas de las mujeres para permitirles realizar actividades generadoras de ingresos o de ocio.	Comprender el mercado de consumo puede mejorar las decisiones políticas y de tarificación, así como un mejor diseño, comercialización y alcance de los productos energéticos. Diseñar y comercializar para mujeres permite a las empresas de servicios públicos dirigirse a nuevos clientes, así como impulsar las ventas a los clientes existentes. Esta estrategia puede abrir nuevos mercados y fortalecer los existentes.¹² Así mismo, el acceso a electricidad confiable aumenta la propensión de las mujeres rurales a trabajar fuera del hogar en aproximadamente un 23%.¹³	En Malí, las mujeres informaron que ahorraron 2,5 horas al día en el procesamiento de granos cuando el molino manual tradicional fue reemplazado por un molino impulsado por diésel. En el norte de Tanzania, el tiempo que ahorraron las mujeres que hacían fila para la molienda de granos con el cambio a molinos de diésel a eléctricos, fue suficiente para que pudieran crear sus propias pequeñas empresas. La electrificación rural aumentó el empleo femenino en Sudáfrica en un 9,5%, probablemente porque liberó a las mujeres de la producción doméstica y permitió la creación de microempresas.¹⁴	► Comprender y mapear las distintas necesidades y preferencias de los productos/servicios de los clientes por parte de hombres y mujeres, para ver si hay una demanda insatisfecha ► Considerar rediseñar o crear nuevos productos, servicios y plataformas para retener y/o aumentar las clientas (incluido, por ejemplo, el mercadeo).

¹⁰ [Getting to Gender Equality in Electricity Infrastructure](#), World Bank, ESMAP, 2018

¹¹ [Beyond Electricity: How Morocco's Solar Plan is Benefiting Communities and Women and Shaping the Region's Future](#), World Bank, ESMAP 2018.

¹² [Why Measuring Energy Access for Women Makes Smart Business: The Case of Lao PDR](#), World Bank, 2017.

¹³ Rural electrification and employment in poor countries: Evidence from Nicaragua. Louise Grogan and Asha Sadanand, 2013

¹⁴ The effects of rural electrification on employment: New evidence from South Africa. Taryn Dinkleman, 2011

Mejorar la igualdad de género en operaciones energéticas puede...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA POTENCIALES PARA PROYECTOS DE IFC
 ... mejorar la seguridad y reducir la violencia basada en género (VBG) dentro de proyectos energéticos	Reducir los riesgos relacionados con la salud de los trabajadores. Los proyectos energéticos a menudo introducen nuevas vías que pueden cambiar los patrones de tráfico y migración e introducir problemas de salud y seguridad como la violencia de género, la prostitución y las enfermedades de transmisión sexual.¹⁵ Los trabajadores (en su mayoría hombres) también se enfrentan a trabajos peligrosos, como cableado eléctrico y manipulación de productos químicos.	Brindar apoyo para prevenir y abordar la violencia de género puede reducir el ausentismo. Las investigaciones muestran que en Papúa Nueva Guinea, el costo del tiempo perdido por el personal debido a la VBG representa entre el 2% y el 9%, respectivamente, del total de los salarios de las empresas y, en promedio, cada miembro del personal pierde 11,1 días de trabajo al año.¹⁶	Un proyecto hidroeléctrico en Indonesia desarrolló un plan de acción para abordar los hallazgos del proyecto de que (a) el flujo de trabajadores probablemente aumentaría los riesgos para la salud pública tanto para los trabajadores de la construcción como para la población local y (b) la reubicación de hogares durante el reasentamiento tendría posibles impactos en la salud. Las actividades de mitigación incluyeron capacitación de sensibilización sobre el VIH/SIDA, servicios de asesoría sobre transmisión y prevención, exámenes de diagnóstico de rutina y distribución de condones.¹⁷ La IFC desarrolló una Política Modelo sobre Violencia Sexual y Familiar, que ahora están implementando 18 empresas en Papua Nueva Guinea y las Islas Salomón.	► Realizar una evaluación del riesgo de VBG y definir una estrategia de mitigación ► Instituir una política enérgica y ampliamente difundida contra el acoso sexual, un procedimiento de denuncias seguro y anónimo, medidas correctivas apropiadas, capacitación, seguimiento y evaluación. ► Apoyar los mecanismos de informes, derivación y apoyo en la comunidad, y que las empresas estén conectadas con las autoridades locales para monitorear y responder a cualquier cambio en la violencia asociada con las operaciones mineras.

Integración del Género en un Proyecto de Inversión—Puntos de Entrada Operacionales

El equipo de género de IRN está disponible para ayudar a las OI en los siguientes puntos de entrada:

Revisión de Concepto	IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE GÉNERO	Identificar formas en que las mujeres y hombres pueden ser impactados por y beneficiarse del proyecto de manera diferente, incluyendo el acceso al empleo, cadena de abastecimiento, y beneficios/riesgos. Evaluar acciones que maximicen oportunidades y minimicen riesgos para el proyecto.
Evaluación	SOPORTE	El soporte para equipos a través de una revisión de documentos de proyectos, Términos de Referencia, y aportes al diseño de proyectos.
	ALCANCE / DIAGNÓSTICO CON CLIENTES	Identificar acciones para cerrar brechas potenciales de género, como parte de un proyecto de inversión, o como oportunidades para colaborar a lo largo del tiempo, utilizando el conjunto más amplio de ofertas de IFC.
Aprobación del Directorio	PAPELES DE DIRECTORIO	Dar aportes y el lenguaje para abordar el género en documentos de directorio.
Desembolso/ Supervisión	SOPORTE AL CLIENTE	Asistencia con la implementación de actividades identificadas durante la evaluación de género incluyendo entrenamientos y construcción de capacidad.
	MONITOREO	Ayudar a medir y reportar sobre el impacto en los negocios y en el desarrollo de las acciones de género. Documentar y aplicar lecciones aprendidas a futuras inversiones y relacionamiento con el cliente.

¹⁵Building a Safer World: Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into USAID Energy and Infrastructure Projects. USAID, 2015

¹⁶Violence in Papua New Guinea: The Cost to Business. ODI, 2015

¹⁷Getting to Gender Equality in Electricity Infrastructure. World Bank, ESMAP, 2018

Recursos para Soluciones con Enfoque de Género en Energía

[Renewable Energy: A Gender Perspective](#) | IRENA, 2019

Informe de una encuesta de investigación que analiza el papel de las mujeres en el empleo y la toma de decisiones en energías renovables a nivel mundial. Los datos cubren temas como las mujeres en juntas directivas y roles de liderazgo, desafíos y barreras de entrada a los campos STEM y normas organizacionales y culturales.

[Gender-Responsive Geothermal Generation in El Salvador](#) | USAID, IUCN, 2019

Un estudio de caso que muestra cómo La Geo, empresa de energía geotérmica, integró el género en su modelo de negocios y operaciones y se adhirió a las leyes de género y a la política de RSC—abarcando temas como actividades de subsistencia, esfuerzos de reforestación y mitigación, desarrollo de infraestructura social, trabajo de conservación, educación e iniciativas de salud.

[Levers of Change: How Global Trends Impact Gender Equality and Social Inclusion in Access to Sustainable Energy](#) | Sustainable Energy for All, ENERGIA, UKAID, 2018

Informe de alcance que examina el acceso de las mujeres a soluciones energéticas en relación con seis tendencias globales: creciente descentralización y asequibilidad de los servicios de energía solar y otros servicios de energía renovable, creciente uso de dinero/pagos móviles, crecientes tasas de emprendimiento femenino, proliferación de

urbanización y poblaciones desplazadas en rápido crecimiento que viven en campos humanitarios.

[Accelerating SDG 7 Achievement, Policy Brief 12 Energy and Gender](#) | United Nations, 2018

Síntesis de políticas de alto nivel que destaca mensajes clave y acciones prioritarias para responsables de políticas y toma de decisiones con enfoque en los ODS de la ONU.

[Gender-Inclusive Approaches in the Energy Sector](#) | Asian Development Bank, 2018

Ficha de síntesis y consejos sobre cómo desarrollar un marco de género y socialmente inclusivo para el sector energético: ejemplos de preguntas de evaluación, indicadores de muestra y resultados de proyectos.

[Getting to Gender Equality in Electricity Infrastructure](#) | World Bank Group, ESMAP, 2018

Informe técnico sobre temas de género en proyectos de generación, transmisión y distribución con un enfoque específico en tierra y mano de obra con estudios de caso de proyectos de energía hidroeléctrica en Nepal, energía solar concentrada en Marruecos y distribución eléctrica en Senegal.

[IFC Guidance Notes on Gender: Investment, Advisory \(Internal\)](#) | IFC Gender Secretariat, 2018

Estas notas brindan orientación que puede ayudar a los equipos a

Para mayor información, favor contactar:

Adriana Eftimie | aeftimie@ifc.org

Vanessa Janik | vjanik@ifc.org

Jennifer Scott | jscott1@ifc.org

<https://www.commddev.org/topics/gender/>

DRAFT FOR EVENTS



Creating Markets, Creating Opportunities