

INTEGRANDO O GÊNERO NAS OPERAÇÕES DE ENERGIA



Globalmente, a indústria de energia espera investir US\$ 2,20 trilhões na geração de energia entre 2017 e 2012.¹ O setor está passando por uma das mais profundas transformações dos últimos 100 anos, impulsionadas por revoluções tecnológicas e de mercado, mas 13% da população mundial ainda não tem acesso à eletricidade moderna – predominantemente na África e no Sul da Ásia. Sem eletricidade, as mulheres e as meninas gastam mais horas para ir buscar lenha e água; as clínicas têm dificuldade para refrigerarem as vacinas, as crianças em idade escolar não conseguem fazer o dever de casa à noite e as empresas não conseguem funcionar de forma competitiva.²

À medida que o setor responde aos desafios dos serviços de energia limpos, confiáveis e acessíveis – existem novos caminhos para eliminar as disparidades de gênero e estimular o desempenho em toda a cadeia de valor de energia – incluindo as mulheres como potenciais funcionárias, proprietárias de PMEs e consumidoras. As mulheres também constituem outro importante segmento de mercado para a indústria de energia – como membros da comunidade que vivem em torno da área de implantação de projetos de energia, elas poderiam ser agentes de distribuição poderosos para ajudar a alcançar clientes de conexão de última milha e/ou catalisadoras de mudança de comportamento para ajudar a melhorar a adoção de novas tecnologias e produtos energéticos.

GÊNERO É UMA PRIORIDADE CORPORATIVA DA IFC

O gênero é um tema estratégico transversal fundamental no âmbito da IFC 3.0 e faz parte dos compromissos de capital da IFC. A IFC há muito adota uma abordagem abrangente para reduzir a desigualdade de gênero – desde o apoio a oportunidades e melhores condições de trabalho para as funcionárias, ajudando a expandir o acesso a serviços financeiros para as mulheres, investindo em tecnologias inovadoras que ampliam as escolhas das consumidoras e apoio à capacitação de qualificações de negócios e liderança para mulheres empreendedoras.

Como parte do recente aumento de capital, a IFC comprometeu-se a:

- quadruplicar o financiamento para mulheres e PMEs lideradas por mulheres.
- aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração.
- mais do que duplicar os compromissos com instituições financeiras destinadas às mulheres.
- integrar sistematicamente o gênero nos projetos.

Ao melhorar a forma como o gênero é integrado nos projetos de INR, a IFC pode demonstrar ainda mais o seu compromisso em melhorar a igualdade de gênero a nível mundial.

Aumentar a equidade de gênero nas operações de energia pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ...fortalecer o pool de talentos e levar a melhorias na eficiência organizacional e no lucro	Poucas mulheres nos conselhos de administração: As mulheres representam 5% dos executivos dos conselhos de administração e 16% dos membros dos conselhos de administração das empresas de energia e serviços públicos. No ritmo atual, seriam necessários 72 anos para atingir 40% de representação.³ 5 Baixa participação na força de trabalho e escassez de líderes femininas: Globalmente, a força de trabalho do setor de energias renováveis é composta por 35% de mulheres, com 28% desempenhando funções técnicas, mas nos EUA ainda há uma disparidade salarial entre homens e mulheres de 18% no setor dos serviços públicos.⁵ Nas empresas de distribuição, departamentos como operações técnicas de campo, operações de linhas de alta tensão e manutenção de campo, que têm o maior número de funcionários, são dominados por homens.⁶	Um estudo recente da IFC associa o aumento da diversidade de gênero na alta gestão com padrões ambientais, sociais e de governança melhores, o que melhora o desempenho corporativo.⁴ Pelo segundo ano consecutivo, as 20 melhores empresas de serviços públicos com maior diversidade de gênero tiveram um ROE (sigla em inglês para retorno sobre patrimônio) 15% superior ao das 20 empresas na parte inferior do ranking.⁷ A promoção da igualdade das mulheres nos mercados de trabalho poderia contribuir com US\$ 12 a 28 trilhões para o PIB anual global.⁸	O programa Engendering Utilities da USAID analisou o papel das mulheres no setor energético em 14 empresas de serviços públicos globais. Foram feitas alterações nas políticas de RH em sete empresas de serviços públicos para aumentar a equidade de gênero, e foram realizados treinamentos para desenvolver a capacidade de RH e dos funcionários. A maioria das empresas de serviços públicos registrou aumentos no número participantes mulheres em treinamentos, estágios, candidaturas de emprego e contratações de trainees. Os serviços públicos também promoveram e identificaram mais mulheres como sendo de alto potencial para planejamento de sucessão, aumentando o número de mulheres em planos de sucessão de 83 em 2015 para 387 em 2017. Os projetos de energia na Índia, na República Dominicana e nas Comores demonstraram que as colaboradoras ajudaram a aumentar o pagamento de contas, as ligações ativas e as receitas gerais. Através de campanhas direcionadas e programas de contratação, as colaboradoras podem engajar-se com os consumidores e as comunidades na melhoria do pagamento de contas e na redução do roubo de eletricidade.	▶ Avaliar e revisar políticas e materiais de RH para incentivar e apoiar o recrutamento, a retenção e a promoção de candidatos homens e mulheres ▶ Realizar auditorias de gênero para compreender os desafios de atrair, reter e promover colaboradores homens e mulheres ▶ Avaliar e atualizar uniformes, EPI e design e infraestrutura do local de trabalho para apoiar o melhor desempenho de colaboradores homens e mulheres ▶ Avaliar periodicamente as incidências, os riscos e os sistemas de notificação e encaminhamento relacionados com a violência baseada em gênero ▶ Identificar defensores de gênero que lideram e coordenam atividades de gênero ▶ Fornecer treinamento para RH, gestão e equipe sobre o valor de uma gestão e equipes diversificadas em termos de gênero ▶ Obter certificação de gênero global (por exemplo, EDGE Gender, PNUD) e/ou selo de gênero nacional

¹ Global Renewable Energy Outlook 2018 - Perspectivas globais de energia renovável 2018, Frost and Sullivan, 2018

² Accelerating SDG 7 Achievement, Policy Brief 12 Energy and Gender - Acelerando a realização do ODS 7, Resumo de Política 12 Energia e Gênero United Nations, 2018

³ Index of Women in Power and Utilities. Índice de Mulheres em Energia e Concessionárias Ernst and Young, 2017. Ver também: 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. Mulheres na liderança empresarial impulsionam o desempenho ESG: conjunto de evidências existentes apresenta argumentos convincentes. IFC, 2018

⁵ Renewable Energy and Jobs, Annual Review 2017. Energias Renováveis e Empregos, Análise Anual 2017, IRENA, 2017

⁶ Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. Serviços Públicos em Perigo: Melhorando a diversidade de gênero em serviços públicos do setor de energia. USAID, 2016

⁷ Index of Women in Power and Utilities. Índice de Mulheres em Energia e Concessionárias. Ernst and Young, 2017

⁸ The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth. (O poder da paridade: como o avanço da igualdade das mulheres pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento global). McKinsey Global Institute, 2015

Aumentar a equidade de gênero nas operações de energia pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ... fortalecer as cadeias de suprimentos e ajudar a manter os custos baixos	Fraca capacidade empresarial e financeira: As PMEs pertencentes a mulheres tendem a ser empresas menores, dependem mais de redes familiares e são muitas vezes não têm acesso a instituições financeiras. 28% das PMEs em todo o mundo são de propriedade de mulheres e cerca de 70% destas PMEs nos países em desenvolvimento não têm acesso a instituições financeiras, apresentando uma oportunidade de mercado de US\$ 1,5 bilhões para investir em PMEs pertencentes a mulheres.⁹	As PMEs pertencentes a mulheres estão bem posicionadas para se envolverem na distribuição de última milha de soluções fora da rede e em setores relacionados, como alimentação, etc. Um estudo realizado no Quênia mostrou que as empresárias de negócios de alimentação venderam mais de três vezes mais que os seus homólogos masculinos.	Empresas como a Solar Sister e a Barefoot College estão utilizando uma abordagem de “formação de instrutores” para capacitar as comunidades e redes locais para ajudar a distribuir, manter e reparar tecnologias energéticas, como lanternas solares, fogões limpos e eletrodomésticos. O Programa Lighting Asia da IFC: As agentes de vendas do sexo feminino aumentaram o conhecimento público sobre produtos de iluminação solar de 25% para 60%. O Lighting Asia da IFC fez parceria com distribuidores de energia solar na Índia, como a Frontier Markets, para desenvolver uma rede de mulheres empreendedoras conhecida como Solar Sahelis. As mulheres na Frontier Markets venderam mais de 100 mil produtos solares e aumentaram a conscientização pública sobre as soluções solares.	► Fornecer formação e capacitação para empresas locais pertencentes a mulheres, concentrando-se em competências básicas de gestão empresarial e financeira, competências técnicas, networking e contratação inclusiva de gênero para promover o desenvolvimento econômico local e o acesso a oportunidades na cadeia de suprimentos ► Desenvolver portais de fornecedores integrados para melhorar o acesso dos fornecedores locais às oportunidades de aquisição ► Avaliar as políticas de aquisição dos clientes (tais como tamanho dos contratos, períodos de reembolso) para identificar oportunidades para aumentar o acesso para pequenas e médias empresas e desenvolver estratégias de diversidade de fornecedores ► Estabelecer parcerias com instituições financeiras locais e com o programa Banking on Women para aumentar o acesso ao financiamento e reduzir a lacuna de financiamento para empresas pertencentes a mulheres

⁹ MSME Finance Gap. (Lacuna financeira nas MPMEs), IFC, 2017

Aumentar a equidade de gênero nas operações de energia pode...

	QUESTÃO PRINCIPAL	CASO DE NEGÓCIO	ESTUDO DE CASO	PRINCIPAIS PONTOS DE ENTRADA PARA PROJETOS DA IFC
 ... fortalecer a licença social para operar e melhorar os impactos do desenvolvimento	Adesão comunitária e redução de riscos: Nos projetos de geração e transmissão, existem disparidades de gênero no reassentamento e na compensação pela terra. A falta de proximidade comunitária embasada sobre o gênero pode gerar atrasos nos projetos e atrapalhar a adesão da comunidade ao investimento.¹⁰	A inclusão de mulheres nos engajamentos com os públicos de interesse da comunidade ajuda as empresas a compreender toda a variedade de questões que podem ser abordadas e pode ajudar a evitar atrasos nos projetos. Enfrentar barreiras como acolhimento de crianças, transporte e permissão para participar, pode melhorar a participação das mulheres durante os processos de consulta.	O complexo de concentração de energia solar (CSP) de Noor-Ouarzazate, no Marrocos, deixou uma presença comunitária positiva e inteligente em termos de gênero, trocando investimentos comunitários em vez de compensação monetária (que beneficiaria apenas os proprietários de terras do sexo masculino), e incluindo alguns projetos para impactar direta e positivamente as mulheres. As medidas para um ambiente de trabalho seguro e positivo para as mulheres permitiram que elas trabalhassem em uma variedade mais ampla de cargos, desde funções tradicionais (alimentação, limpeza, administração) até funções mais técnicas (controle de qualidade, unidade de saúde e segurança, topografia). e soldagem).¹¹	► Realizar consultas que considerem as normas culturais e de gênero (por exemplo, consultas segregadas por gêneros vs. consultas inclusivas de gênero) ► Integrar o gênero na metodologia e análise para todas as avaliações comunitárias, programas de reassentamento e iniciativas de desenvolvimento comunitário ► Capacitar a equipe de engajamento comunitário sobre oportunidades, desafios e pontos de entrada para integrar o gênero em todas as atividades
 ... melhorar o direcionamento para atingir os consumidores, beneficiários e usuários de serviços de energia	Homens e mulheres têm necessidades de energia diferentes: As mulheres desempenham um papel primordial como consumidoras de energia doméstica, mas têm acesso limitado aos serviços de energia e muitas vezes têm uma participação limitada nas decisões financeiras. Homens e mulheres também se beneficiam de forma diferente do aumento do acesso à eletricidade e da redução da carência de tempo. O acesso à energia limpa e confiável reduz a carga de tempo das responsabilidades domésticas das mulheres, permitindo que elas tenham atividades geradoras de renda ou lazer.	Compreender o mercado consumidor pode melhorar as decisões políticas e de preços, bem como uma melhor concepção, marketing e divulgação dos produtos de energia. Conceber e comercializar produtos para mulheres permite que as empresas atinjam novos clientes, bem como aumentem as vendas para clientes existentes. Esta estratégia pode abrir novos mercados e fortalecer os existentes.¹² Além disso, o acesso a eletricidade confiável aumenta a propensão das mulheres rurais para trabalhar fora de casa em aproximadamente 23%.¹³	No Mali, as mulheres relataram poupar 2,5 horas por dia no processamento de grãos quando a moagem manual tradicional foi substituída por um moinho movido a diesel. No Norte da Tanzânia, o tempo poupado pelas mulheres nas filas para a moagem de cereais quando os moinhos mudaram do gásóleo para a eletricidade foi suficiente para que elas pudessem criar as suas próprias pequenas empresas. A eletrificação rural aumentou o emprego feminino na África do Sul em 9,5%, provavelmente porque libertou as mulheres da produção doméstica e permitiu a criação de microempresas.¹⁴	► Compreender e mapear necessidades e preferências distintas de produtos/serviços por homens e mulheres, para ver se há uma demanda não atendida ► Considerar reformular ou criar novos produtos, serviços e plataformas para reter e/ou aumentar o total de clientes mulheres (incluindo, por exemplo, marketing)

¹⁰Getting to Gender Equality in Electricity Infrastructure. (Alcançando a igualdade de gênero na infraestrutura elétrica). World Bank, ESMAP, 2018

¹¹Beyond Electricity: How Morocco's Solar Plan is Benefiting Communities and Women and Shaping the Region's Future. (Além da eletricidade: como o plano solar de Marrocos está beneficiando comunidades e mulheres e moldando o futuro da região). World Bank, ESMAP 2018.

¹²Why Measuring Energy Access for Women Makes Smart Business: The Case of Lao PDR. (Por que medir o acesso à energia para mulheres torna os negócios inteligentes: o caso da República Democrática Popular do Laos). World Bank, 2017.

¹³Rural electrification and employment in poor countries: Evidence from Nicaragua. (Eletrificação rural e emprego em países pobres: Evidências da Nicarágua). Louise Grogan and Asha Sadanand, 2013

¹⁴The effects of rural electrification on employment: New evidence from South Africa. (Os efeitos da eletrificação rural no emprego: Novas evidências da África do Sul). Taryn Dinkleman, 2011

Aumentar a equidade de gênero nas operações de energia pode...

	TEMA CLAVE	CASO DE NEGOCIOS	ESTUDIO DE CASO	PUNTOS DE ENTRADA POTENCIALES PARA PROYECTOS DE IFC
 ...melhorar a segurança e reduzir a violência baseada em gênero em projetos de energia	Reduzir os riscos relacionados com a saúde dos trabalhadores. Os projetos de energia introduzem frequentemente novas estradas que podem mudar os padrões de trânsito e migração e introduzir questões de saúde e segurança, tais como violência baseada em gênero, prostituição e doenças sexualmente transmissíveis.¹⁵ Os trabalhadores (na sua maioria homens) também enfrentam exposição a trabalhos perigosos, como ligações elétricas e manuseamento de produtos químicos.	Fornecer apoio para prevenir e abordar a violência baseada em gênero pode reduzir o absentismo. De acordo com uma pesquisa na Papua Nova Guiné, o custo do tempo perdido pela equipe devido à violência baseada em gênero equivale a 2% a 9%, respetivamente, do total das folhas salariais das empresas e, em média, cada membro da equipe perde 11,1 dias de trabalho por ano.¹⁶	Um projeto hidroelétrico na Indonésia desenvolveu um plano de ação para abordar as conclusões do projeto de que (a) o fluxo de trabalhadores provavelmente aumentaria os riscos para a saúde pública tanto para os trabalhadores da construção como para a população local e (b) a realocação de famílias durante o reassentamento teria possíveis impactos na saúde. As atividades de mitigação incluíram capacitação de conscientização sobre HIV/AIDS, serviços de orientação sobre transmissão e prevenção, exames de diagnóstico de rotina e distribuição de preservativos.¹⁷ A IFC desenvolveu uma Política Modelo sobre Violência Familiar e Sexual, que está agora sendo implementada por 18 empresas na Papua Nova Guiné e nas Ilhas Salomão.	► Realizar uma avaliação de risco de violência baseada em gênero e definir uma estratégia de mitigação ► Instituir uma política antiassédio sexual rígida e amplamente divulgada, um procedimento de reclamação seguro e anônimo, medidas de correção apropriadas, formação, monitoramento e avaliação ► Apoiar mecanismos de denúncia, encaminhamento e apoio na comunidade, e que as empresas estejam conectadas às autoridades locais para monitorar e responder a quaisquer mudanças na violência associada às operações de mineração

Integração do gênero em projetos de Investimento – Pontos de Entrada Operacionais

A equipe de gênero de INR está disponível para ajudar IOs nos seguintes pontos de entrada:

Revisão de conceito	IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE GÊNERO	Identificar formas pelas quais mulheres e homens podem ser impactados e se beneficiar com o projeto de forma diferente, incluindo acesso ao emprego, cadeia de suprimentos e benefícios/riscos. Avaliar ações que maximizarão oportunidades e minimizarão riscos para o projeto.
Avaliação	APOIO ESCOPO/ DIAGNÓSTICO COM CLIENTES	Apoiar as equipes por meio da revisão de documentos do projeto, ToRs (termos de referência) e contribuições na concepção do projeto. Identificar ações para eliminar potenciais disparidades de gênero, como parte de um projeto de investimento ou como oportunidades de colaboração ao longo do tempo, utilizando o conjunto mais amplo de ofertas da IFC.
Aprovação do Conselho	DOCUMENTOS DO CONSELHO	Fornecer informações e linguagem para abordar o gênero nos documentos do conselho.
Desembolso/ Supervisão	APOIO AO CLIENTE MONITORAMENTO	Para implementação de atividades identificadas durante o escopo/diagnóstico, incluindo treinamentos e capacitação. Ajudar a medir e reportar o impacto das ações de gênero nos negócios e no desenvolvimento. Documentar e aplicar as lições aprendidas em investimentos futuros e no engajamento do cliente.

¹⁵ Building a Safer World: Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into USAID Energy and Infrastructure Projects. (Construindo um mundo mais seguro: Kit de ferramentas para integrar a prevenção e resposta à VBG em projetos de energia e infraestrutura da USAID). USAID, 2015

¹⁶ Violence in Papua New Guinea: The Cost to Business. (Violência na Papua Nova Guiné: O custo para os negócios). ODI, 2015

¹⁷ Getting to Gender Equality in Electricity Infrastructure. (Alcançando a igualdade de gênero na infraestrutura elétrica). World Bank, ESMAP, 2018

Recursos para soluções inteligentes de gênero no setor de energia

Energia Renovável: Uma Perspectiva de Gênero | IRENA, 2019

Relatório de pesquisa que analisa o papel das mulheres no emprego em energias renováveis e na tomada de decisões em todo o mundo. Os dados abrangem tópicos como mulheres em conselhos de administração e funções de liderança, desafios e barreiras à entrada nas áreas de STEM e normas organizacionais e culturais.

Geração geotérmica sensível ao gênero em El Salvador | USAID, IUCN, 2019

Um estudo de caso que mostra como a La Geo, empresa de energia geotérmica, integrou questões de gênero em todo o seu modelo de negócio e operações, e aderiu às leis de gênero e à política de RSE – abrangendo questões como atividades de subsistência, ações de reflorestamento e mitigação, desenvolvimento de infraestruturas sociais, trabalho de conservação, educação e iniciativas de saúde.

Alavancas de Mudança : Como as Tendências Globais Impactam a Igualdade de gênero e a Inclusão Social no Acesso à Energia Sustentável | Energia Sustentável para Todos, ENERGIA, UKAID, 2018

A soluções energéticas em relação a seis tendências globais: crescente descentralização e acessibilidade dos serviços de energia solar e outros serviços de energia renovável, uso crescente de dinheiro/pagamentos móveis, taxas crescentes de empreendedorismo feminino, proliferação da urbanização e rápido crescimento das populações refugiadas que vivem em campos humanitários.

Acelerando a Consecução do ODS 7, Resumo de Política 12 Energia e Gênero | Nações Unidas, 2018

Resumo diferenciado de política, destacando as principais mensagens e ações prioritárias para os tomadores de decisões e legisladores, com foco nos ODS da ONU.

Abordagens Inclusivas de gênero no setor de energia | Banco Asiático de Desenvolvimento, 2018

Resumo e dicas sobre como desenvolver uma estrutura de gênero e socialmente inclusiva para o setor de energia – exemplos de questões de avaliação, exemplos de indicadores e resultados de projetos.

Chegando à Igualdade de Gênero na Infraestrutura Elétrica | Grupo Banco Mundial, ESMAP, 2018

Relatório técnico sobre questões de gênero em projetos de geração, transmissão e distribuição, com foco específico em terra e trabalho, com estudos de caso de projetos de energia hidrelétrica no Nepal, energia solar concentrada no Marrocos e distribuição de eletricidade no Senegal.

Notas de orientação da IFC: investimento, consultoria (Interna) | Secretariado de gênero da IFC, 2018

Estas notas fornecem orientações que podem ajudar as equipes a avaliar se existem oportunidades para eliminar as disparidades de gênero nos seus projetos, ao mesmo tempo que são consistentes com os requisitos da Bandeira de Gênero, incluindo uma análise das disparidades de gênero, uma intervenção e um indicador correspondente.

Para mais informações por favor entre em contato com:

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