**Fortalecimiento de la Gestión Financiera y Operativa de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica – ENEE**

**(HO-L1186)**

**Propuesta Intervención de Género**

1. **Diagnóstico de género**

***Avances en materia de género***

Honduras ha hecho esfuerzos importantes por avanzar en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En los últimos 15 años, el país ha alcanzado avances importantes en la institucionalidad para la igualdad de género pues durante este periodo se crearon instrumentos legales y políticas públicas que velan y promueven una mayor igualdad de género en el país. Entre estas, se pueden destacar la creación del Instituto Nacional de la Mujer en 1998 y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del 2000 (ver Tabla 1). Otro avance que se puede destacar es la reducción de las brechas en torno a la participación escolar de las niñas y mujeres en la educación. De acuerdo a datos del Banco Mundial[[1]](#footnote-1), entre los años 2000 y 2014, la matriculación femenina en primaria incremento de 89% a 94.2% y en terciaria de 15.5% a 24.4%; y la tasa de alfabetización de mujeres jóvenes (es decir el porcentaje de mujeres entre 15 y 24 años) alcanza un 96.3%. Asimismo, los avances en materia de salud son también destacables. Entre 2000 y 2015, la tasa de mortalidad de niñas menores de 5 años se redujo de 33.5 muertes/1000 a 18.1 muertes/1000[[2]](#footnote-2).

Tabla 1 - Instrumentos Nacionales para la Igualdad de Género en Honduras

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTRUMENTO** | **DESCRIPCIÓN** |
| * **Código del Trabajo (1959)** | Establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de sexo. |
| * **Creación del Instituto Nacional de la Mujer (1998)** | Vela porque el plan del Estado en materias atinentes a la condición de la mujer, tales como salud, educación, vivienda, empleo, tierra, crédito y seguridad alimentaria, se cumplan |
| * **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000)** | Establece que Gobierno Central como el municipal, dispondrán de los recursos necesarios para que se *capacite a las mujeres para el ejercicio de actividades tradicionales y no tradicionales*. |
| * **Creación de las Oficinas Municipales de la Mujer (2009)** | Formulan y ejecutan políticas públicas locales, orientadas a atender las necesidades de la mujer |
| * **Política Nacional de la Mujer. II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022** | Mandata el establecimiento de programas interinstitucionales, con la participación de instituciones gubernamentales y no-gubernamentales de capacitación, promoción y calificación de la mano de obra femenina para asegurar el acceso al empleo de las mujeres hondureñas sin ningún tipo de discriminación, incluyendo su acceso a oficios y actividades no tradicionales. |
| * **Visión de País 2010 – 2038 y Plan de Nación 2010‐ 2022** | Define la equidad de género como un eje Transversal a todos los programas del Estado. |

Fuente: Elaboración División de Transporte del BID, 2015.

***Brechas de género a nivel nacional***

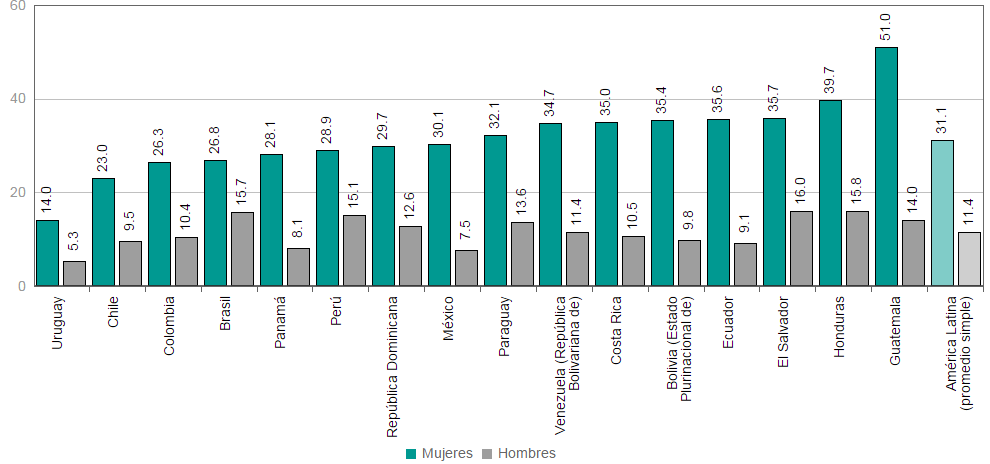
Sin embargo, a pesar de estos avances, Honduras todavía tiene brechas de género significativas. De acuerdo al Reporte Global de Brechas de Género 2015 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), Honduras ocupa el puesto 80 (de un total de 145 países), el puesto 18 entre los 26 países de América Latina y el Caribe (ALC) y el penúltimo puesto entre los seis países de América Central (solo antes de Guatemala) analizados que más han avanzado en cerrar las brechas de género. En 2015, Honduras cerro las brechas de género en un 68.8%, un poco por debajo del promedio regional de 70%. De hecho, Honduras perdió siete puestos entre 2014 y 2015. Estas brechas persisten principalmente por la baja participación laboral femenina. De acuerdo a datos de CEPAL, la tasa de participación laboral femenina en 2015 alcanzó tan solo un 45.3%, siendo la tasa más baja de Centroamérica. Asimismo, la participación femenina es 38.6 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (en un 83.9%), es decir la brecha más grande en el istmo (ver gráfico 1).[[3]](#footnote-3)

Gráfico 1 - Tasa de participación laboral femenina en Centroamérica, 2015

Fuente: CEPAL (2015). CEPALStats.

Adicionalmente, las mujeres con la misma edad y mismo nivel de educación ganan, en promedio, un 14% menos que los hombres[[4]](#footnote-4). Asimismo, un indicador relevante que refleja las desigualdades de género es la carencia de ingresos propios por parte de las mujeres. De acuerdo a datos disponibles para 2013 de la CEPAL, 39.7% de mujeres de 15 años y más no contaban con ingresos propio, comparado con el 15.8% de hombres[[5]](#footnote-5), esta cifra es una de las más altas de la región (ver gráfico 2).

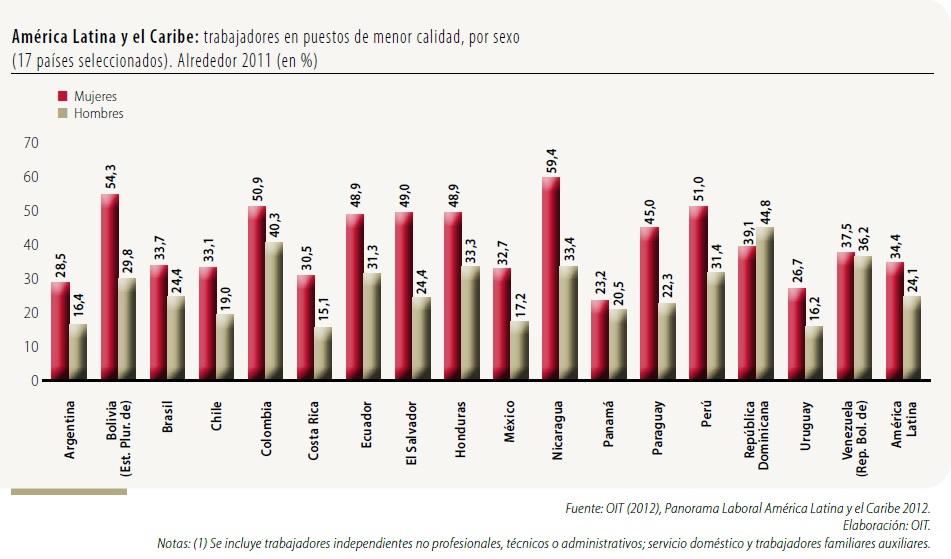
Gráfico 2 – Población sin ingresos propios por sexo, América Latina



Fuente: CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”.

Adicionalmente, es importante resaltar que existe una segregación ocupacional por sexo importante en Honduras. El 48.9% de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de menor calidad, comparado con solo un 33.3% de hombres y según un análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Honduras es el séptimo país (de 17 países analizados) de ALC con mayor proporción de mujeres en este tipo de trabajos (ver gráfico 3)[[6]](#footnote-6). Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores tales como servicios sociales, comercio y manufactura, trabajos de baja productividad y menos remunerados; pero están sub-representadas en sectores tales como la energía y minería, sectores que suelen más productivos, con salarios más altos, con empleos más estables y mayores beneficios sociales gracias a una fuerte sindicalización por parte de los empleados de estos sectores. Por ejemplo, en 2014 en Honduras, las mujeres representaban el 62% del total de empleados del sector de servicios, pero solo representaban el 14% del total de empleados de los sectores de energía, gas y agua[[7]](#footnote-7).

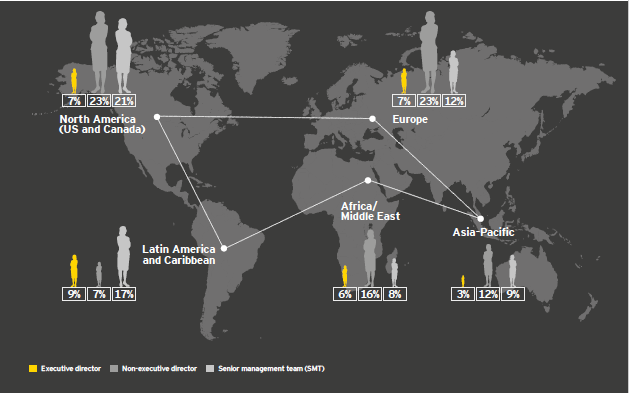
Gráfico 3 – Trabajadores en Puesto de Menor Calidad por Sexo, América Latina (2011)



**Participación femenina en el sector energético**

Según un estudio de Ernst and Young, en 2016 las mujeres representaban 5% de los miembros de directores ejecutivos, 19% de los miembros directores no ejecutivos y 14% de los gerentes de las top 200 compañías de electricidad y servicios básicos del mundo[[8]](#footnote-8). Cuando se realiza este análisis para América Latina y el Caribe (ALC), se puede ver que la región tiene el porcentaje más alto de directoras ejecutivas, pero aun así solo representan 9% del total de los directores (o 2 directoras ejecutivas cuando tomamos números absolutos). Además, en ALC 7% de los directores no ejecutivos y 17 de los gerentes son mujeres (ver gráfico 4). En total, las mujeres de la región representan únicamente 19.7% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”[[9]](#footnote-9). En Honduras, esta tendencia es similar. Como se mencionaba anteriormente, las mujeres representan menos del 15% del total de los empleados del sector de energía, gas y agua y no existen datos desagregados dentro de este sector[[10]](#footnote-10).

Grafico 1: Repartición geográfica de mujeres en puestos estratégicos en las top 200 compañías de electricidad y servicios básicos



1. **Problemática y Justificación de la Intervención de Género**

Como en muchos países en desarrollo, los tomadores de decisiones del sector energético de ALC, incluyendo Honduras, generalmente asumen que el incremento en el consumo energético mejora automáticamente la calidad de vida de todos y, por ende, enfocan las políticas e inversiones de energía en proyectos de gran escala. Esto sin tomar en cuenta las necesidades energéticas de las poblaciones más pobres o los roles y responsabilidades diferenciados de mujeres y hombres y sus relaciones con la energía. En otras palabras, las políticas e inversiones energéticas son neutras al género. Sin embargo, la realidad es que la pobreza energética afecta más, y de forma más severa, a las mujeres que a los hombres puesto que ellas son las principales responsables de los quehaceres del hogar, así como de la provisión y gestión de los servicios básicos, incluyendo la electricidad. Adicionalmente, a pesar de que las mujeres juegan este rol fundamental dentro del hogar, están ausentes de todos los niveles de los procesos de decisión ligados a las políticas e inversiones de energía.

No obstante, algunos estudios demuestran que la inclusión de una perspectiva de género en proyectos de energía ayuda no solo a promover el empoderamiento económico y social de las mujeres y una mayor igualdad de género, sino también a mejorar la sostenibilidad de los proyectos de energía y el desempeño de las agencias sectoriales[[11]](#footnote-11). Por ejemplo, un estudio realizado en Sud África encontré que el acceso a electricidad conllevo a que muchos hogares invirtieran en cocinas eléctricas y que gracias al tiempo que las mujeres ahorraban en recolectar leña, incremento la tasa de empleo femenino (pero no masculino) en un 13.5%[[12]](#footnote-12). Asimismo, un estudio de USAID, encontró que las mujeres suelen tener estilos de gestión distintos a los hombres ya que se enfocan más en (i) desarrollar las capacidades de sus empleados, (ii) alcanzar formas de comunicación eficientes, y (iii) promover procesos de toma de decisión más participativos, entre otros. Esta evidencia “surgiere que mitigar las disparidades de género y mejorar la participación de las mujeres en el mercado laborar pueden incrementar las eficiencias operacionales que, finalmente, traerá más valor para las compañías de servicios básicos”[[13]](#footnote-13).

Por estas razones, el sector debe desarrollar una estrategia de género específica para el sector que permita entender las problemáticas de género y energía y responda a las necesidades energéticas diferenciadas de hombres y mujeres. Si bien promover una mayor participación laboral femenina en el sector es clave para que las necesidades de las mujeres este mejor representadas. Una estrategia de genero no puede enfocarse únicamente en este aspecto. Debe, además, identificar y proponer instrumentos, conceptos, metodologías y análisis que permitan asegurar que los proyectos energéticos incluyan un enfoque de género y busquen mejorar la calidad de vida tanto de hombres como mujeres. La inclusión de ambos aspectos permitirá que la estrategia promueva una mayor igualdad de género en el sector energético.

1. **Propuesta Intervención de Género: Desarrollo de una** “**Estrategia de Género para el Sector Energético”**

Las instituciones públicas vinculadas al sector energético- en este caso la Empresa Nacional de Energía Eléctrica de Honduras (ENEE)- pueden jugar un rol esencial en la promoción de la igualdad de género no solo por su importancia liderando políticas y proyectos del sector, sino también por tener, entre sus objetivos, la mejora de la calidad de vida de los y las ciudadanos a través de la provisión de energía eléctrica. Sin embargo, si estas instituciones no buscan incluir de manera activa un enfoque de género dentro de las mismas instituciones y en sus políticas y proyectos, van a: 1) reproducir los roles tradicionales de género que caracterizan a nuestras culturas latinoamericanas; y 2) mantener y contribuir a las brechas de género y las desigualdades. Incluir una perspectiva de género dentro de dicha institución posibilitaría la creación de un marco de referencia para promover la igualdad de género no solo en el sector, pero también en otras instituciones públicas nacionales e internacionales.

Dicho esto, se propone que el préstamo HO-L1186 financie entre sus actividades, el desarrollo de una “Estrategia para Género para el Sector Energético” que tendrá como objetivo general promover la igualdad de género en el sector. Específicamente, se espera que dicha estrategia ayude a: 1) reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, buscando maximizar el impacto de las políticas y proyectos de energía sobre las mujeres y niñas; y 2) contribuir a la incorporación de un mayor número de mujeres en la fuerza laboral del sector energético. Para alcanzar este objetivo, la estrategia incluiría las siguientes actividades:

1. Diagnóstico de género de la ENEE: Este proceso busca realizar un análisis de la situación de la institución en términos de participación laboral femenina para definir su nivel de participación en el sector, principalmente en puestos técnicos y de liderazgo. Asimismo, este diagnóstico recolecta información primaria y secundaria para entender la oferta y demanda del mercado laboral del sector y cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar a la empresa, de manera específica, y al sector, de manera general. Adicionalmente, brindará información sobre el grado de institucionalización del enfoque de género (estructuras, prácticas, políticas, personal, etc.) que permitan definir cuáles son las brechas de género que existen en la institución. Este proceso permitirá recolectar información sobre qué actividades deben realizarse dentro de la institución para promover una mayor igualdad de género.
2. Análisis de una muestra de proyectos de la ENEE: Este proceso busca analizar una pequeña muestra de proyectos financiados por la ENEE para identificar si estos han incluido una perspectiva de género y/o están teniendo impactos positivos sobre la vida de hombres y mujeres de forma indirecta y directa. Gracias a este análisis se podrá identificar como funcionaron los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los proyectos y si estos consideran el enfoque de género. Con base a esa información se podrá analizar qué actividades se necesitan desarrollar dentro de la institución para promover una mayor igualdad de género y sostenibilidad de los proyectos.
3. Plan de Acción de Género: Con base a la información recolectada y analizada en las actividades 1 y 2, se elaborará un Plan de Acción de Género (PAG) para la ENEE. Este PAG identificará acciones concretas con sus respectivos responsables, cronogramas y presupuestos, así como indicadores y metas que permitan monitorear los avances de dichas acciones a fin de promover la inclusión de un enfoque de género en las instituciones seleccionadas para la estrategia. Algunos ejemplos del tipo de acciones que este PAG podría incluir son: 1) talleres de capacitaciones a empleados de las instituciones para transversalizar género en sus proyectos; 2) metas de género que busquen fomentar una mayor participación femenina en puestos técnicos y de liderazgo dentro de la ENEE; o 3) programa de pasantías para mujeres estudiantes en carreras científicas, ingenieriles o técnicas afines al sector energético. Se espera que, a través de este PAG, la ENEE puedan contar con una estrategia completa que le permita definir y alcanzar objetivos claros en términos de género.

Indicador e hitos de género

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Producto/ hitos** | **Costo estimado (US$)** | **Unidad de Medida** | **Línea de Base 2017** | **Año** | | | | | **Medio de Verificación** |
| **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| Estrategia de género para el sector energético, aprobada |  | Estrategia desarrollada y aprobada por la ENEE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Diagnóstico de género realizado |  | Diagnóstico | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Estudio Análisis de muestra de proyectos realizados |  | Estudio | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Plan de Acción de Género desarrollado |  | Plan | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Actividades de género implementadas |  | Actividades | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | Reporte de avance del proyecto (incluyendo fotografías e informes de monitoreo |

1. Banco Mundial (2014). GenderStats. [↑](#footnote-ref-1)
2. Banco Mundial (2015). GenderStats. [↑](#footnote-ref-2)
3. CEPAL (2015). CEPALStats. [↑](#footnote-ref-3)
4. PNUD (2009). Informe de Desarrollo Humano 2009. Tegucigalpa, Honduras. [↑](#footnote-ref-4)
5. CepalStat. “Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: Honduras 2013”. [↑](#footnote-ref-5)
6. OIT (2012). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. OIT: Ginebra. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014). [↑](#footnote-ref-7)
8. Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities: Index 2016. [↑](#footnote-ref-8)
9. IDB (2015). Sistema de Información de Mercados Laborares y Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-9)
10. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ver: Hunt, V. et al. (2015). Diversity Matters. McKinsey & Company; Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities; Catalyst (2013). Why Diversity Matter; Noland, M. et al. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics; Barkat, A. (2002). Economic and Social Impact Evaluation Study of the Rural Electrification Program in Bangladesh [↑](#footnote-ref-11)
12. Dinkelman, T. (2008). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa. [↑](#footnote-ref-12)
13. USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. [↑](#footnote-ref-13)