ANEXO DE GÉNERO

**Contexto social de género en Nicaragua**

**Sector productivo**. Las mujeres representan el 50,6%[[1]](#footnote-1) de la población en Nicaragua. El número de mujeres en edad de trabajar supera al de hombres, sin embargo sólo representan el 36,6%[[2]](#footnote-2) de los trabajadores. La participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años hasta el 64,8%[[3]](#footnote-3) y mientras que la de los hombres ha disminuido ligeramente al 87,4%[[4]](#footnote-4). La brecha de ingresos observada para el país es de 19.8%[[5]](#footnote-5) favorable a los hombres.

De cada tres mujeres ocupadas, dos se encuentran en el sector informal de baja productividad. Mientras que sólo uno de cada dos hombres, se encuentran en este sector[[6]](#footnote-6).

La interacción entre la etnia y el género tiene una importancia central. A pesar del incremento en los ingresos y la tasa de participación laboral de las mujeres, las mujeres indígenas aún permanecen en el extremo inferior de la distribución de ingresos, mostrando los niveles más altos de pobreza y exclusión[[7]](#footnote-7).

**Jefatura de hogar.** 3 de cada 10 hogares está encabezado por una mujer[[8]](#footnote-8). Existe un mayor número de hogares con jefatura familiar en la ciudad que en el ámbito rural. Las mujeres que encabezan familias están en su mayoría viudas o separadas de su pareja, al contario que ocurre con los hombres que están en su mayoría unidos o casados.

Los hombres jefes de hogar se asientan fundamentalmente en el sector primario

con un 48.5%, Mientras que las mujeres lo hacen fundamentalmente en el sector

terciario 71.0%. A nivel nacional los hogares cuya jefatura es ostentada por un hombre son más pobres que los hogares cuya jefatura es ostentada por una mujer.

**Violencia contra las mujeres.** Casi el 30% de las mujeres nicaragüenses han sufrido violencia física o sexual por su pareja[[9]](#footnote-9). En 2012 40 mujeres murieron en Nicaragua a manos de sus parejas o ex-parejas[[10]](#footnote-10).

**Educación.** El número de hombres en educación primaria es superior al de mujeres. Sin embargo, más mujeres (83,4%) que hombres (77,4%)[[11]](#footnote-11) finalizan sus estudios de primaria y acceden a estudios de secundaria.

**Representación política.** Nicaragua es uno de los países con mayor representación de mujeres en altos cargos de gobierno. Las mujeres ocupan el 40.2% de los escaños en la Asamblea Nacional y el 55.6% de los cargos ministeriales[[12]](#footnote-12).

**Contexto sobre género y geotermia**

No existen datos que indiquen la situación de la mujeres en relación con el sector de las energías renovables, o más específicamente con la geotermia, en Nicaragua. Se desconoce el número de mujeres trabajando en el sector o cursando estudios relacionados con la energía.

**Empleo.** En el sector de la electricidad, gas y agua en Nicaragua sólo el 20.2% de los trabajadores son mujeres[[13]](#footnote-13).

IRENA realizó recientemente una encuesta entre 90 compañías del sector de las energías renovables en más de 40 países para evaluar la representación de las mujeres en la cadena de valor del sector (incluyendo manufactura, instalación, operación y mantenimiento, consultoría y diseño de políticas). Entre las compañías que respondieron las mujeres representaban el 35% del total de trabajadores.

**Estudios.** En las últimas décadas, las mujeres latinoamericanas han aumentado su participación en las carreras científico-tecnológicas pero no en las ingenierías.[[14]](#footnote-14) Los datos de las distribución estudiantil por género de la Universidad Nacional de Ingeniería indican que sólo el 25% de los estudiantes son mujeres[[15]](#footnote-15).

**Impactos y usos.** No existen datos sobre el impacto de las energías renovables en las mujeres o sobre cómo la utilizan.

**Actividades propuestas**

Las actividades propuestas durante el diseño e implementación de los proyectos geotérmicos tendrá que definirse tras los resultados de un análisis de género en las comunidades y municipios cercanos al desarrollo de los proyectos. A continuación se describen algunos de los aspectos de género a tener en cuenta durante estas fases de diseño e implementación, así como algunas actividades más específicas:

* Consultas. Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en las consultas. Motivar la participación de ambos grupos para incorporar sus puntos de vista e intereses.
  + **Beneficiarios:** Mujeres y hombres de las comunidades impactadas por los proyectos.
  + **Actividades:** Celebración de consultas inclusivas que tengan en cuenta: canales de comunicación específicos para mujeres y hombres; horarios y lugares a los que las mujeres puedan asistir; cuidado infantil durante la consulta; lenguaje adaptado al nivel educativo de hombres y mujeres; uso de la lengua habitual entre los miembros de la comunidad que puede ser distinta para hombres y mujeres; alternativas a la exigencia de presentar un documento de identificación para acceder a la consulta; y realización de consultas separadas de hombres y mujeres si se considera necesario.
* Pérdidas de medios de subsistencia. Analizar los posibles impactos en los medios de subsistencia existentes en la zona geotérmica a explorar. Algunas de estos proyectos se llevarán a cabo en reservas naturales y/o áreas protegidas por lo que puede impactar en actividades turísticas, agrícolas, ganaderas, artesanales, etc. De ser así, se deberán poner en práctica las medidas de mitigación necesarias para subsanar los posibles impactos en las formas de vida de hombres y mujeres.
  + **Beneficiarios:** Mujeres y hombres de las comunidades impactadas por los proyectos.
  + **Actividades:** En el caso de que de no se puedan evitar los impactos en las formas de subsistencia de las personas que viven en comunidades aledañas a los proyectos se trabajará con las comunidades para proporcionar capacitación en distintos oficios, acceso a nuevos mercados, grupos de préstamos, acceso a bienes productivos y promoción de la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres.
* Empleo. Promover las contrataciones de mujeres tanto en los puestos que requieren profesionales altamente cualificados como en aquellos donde no se requiere cualificación previa y para los que habitualmente se contrata fuerza laboral de comunidades locales cercanas al proyecto. En este último caso, asegurar que las mujeres forman parte de los procesos de capacitación que se llevan a cabo. Asimismo, se asegurará un ambiente laboral adecuado para las mujeres. Para ello se tomarán medidas como la construcción de instalaciones adecuadas en el caso de que sean necesarias y la creación de una ambiente libre de acoso. También se evaluará la contratación de empresas de mujeres locales en la cadena de suministro.
  + **Beneficiarios:** Mujeres y hombres de las comunidades impactadas por los proyectos. Mujeres que trabajan en el sector de las energías renovables en Nicaragua.
  + **Actividades:** Promover la igualdad de género en las contrataciones impulsando las candidaturas femeninas, revisando los requisitos de contratación e incentivando la contratación en equidad de condiciones. Para facilitar el acceso de mujeres a trabajos que no requieren cualificación específica pero sí capacitación entre la población se requerirá que al menos el 30% de las personas capacitadas sean mujeres. Estas capacitaciones incluirán un módulo sobre igualdad de género para trabajar cambios de conducta en los hombres de las comunidades tanto en el ámbito laboral como en el familiar.
* Salud. En el caso en el que se establezcan campamentos se tendrá en cuenta la posibilidad de aumento de enfermedades de transmisión sexual y de sexo comercial y se estudiarán los medios más adecuados para minimizar su impacto.
  + **Beneficiarios:** Mujeres y hombres de las comunidades impactadas por los proyectos.
  + **Actividades:** Se realizarán campañas de comunicación y sensibilización y desarrollo de planes comunitarios de prevención de VIH/SIDA y otras enfermedades sexualmente transmitidas, desarrollo de códigos de ética y sistema de vigilancia. Se realizarán campañas de comunicación y sensibilización sobre el sexo comercial y sus posibles consecuencias, creación de códigos de conducta que adviertan, por ejemplo, sobre la comercialización del sexo con menores.

Además de recomiendan estas dos actividades concretas:

* Creación de becas para el acceso de las mujeres a carreras técnicas o estudios técnicos con salidas profesionales en el sector de la geotermia y/o creación de alianzas con escuelas y universidades técnicas para promover programas de prácticas en empresas para estudiantes mujeres.
  + Se estudiará la creación de una beca en la Universidad Nacional de Ingeniería. Esta universidad recientemente ha firmado un convenio con la Empresa Nicaragüense de Electricidad, ENEL, para fortalecer la investigación, capacitación y desarrollo energético en Nicaragua con especial atención a la geotermia. La beca se limitaría a los años de duración del proyecto y podría facilitar el acceso de mujeres a la universidad o promover pasantías de mujeres durante exploración geotérmica del proyecto.
* Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la coordinación del componente en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de estrategias, planes, programas y proyectos de energías renovables para la inclusión de una perspectiva de género. Esto podría realizarse a través del fortalecimiento de sus Unidades de Género, la creación de una Estrategia de Género del Sector de las Energías Renovables y la puesta en marcha de un mecanismo de monitoreo y seguimiento en el cual sea posible evaluar logros y el cumplimiento de las metas propuestas a mediano, corto o largo plazo.

Estas actividades contribuirán a mejorar los resultados del mercado de trabajo –reduciendo específicamente brechas de género- y expandiendo las oportunidades para la iniciativa empresarial de las mujeres.

1. INIDE. Estimaciones y Proyecciones de Población Nacional, Departamental y Municipal. Revisión 2007 [↑](#footnote-ref-1)
2. EMNV 2005 [↑](#footnote-ref-2)
3. ILO 2013 [↑](#footnote-ref-3)
4. ILO 2013 [↑](#footnote-ref-4)
5. EMNV 2005 [↑](#footnote-ref-5)
6. INIDE, Principales Indicadores de Empleo en Nicaragua, marzo 2008. [↑](#footnote-ref-6)
7. BID 2008 Equidad de género en el mercado laboral Nicaragua [↑](#footnote-ref-7)
8. Encuesta de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida 2009 (EMNV 2009), Nicaragua, mayo 2011. [↑](#footnote-ref-8)
9. PAHO, 2013. http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\_content&view=article&id=8175%3Aviolence-against-women-latin-america-caribbean-comparative-analysis-population-data-from-12-countries&catid=1505%3Aabout-us&Itemid=1519&lang=en [↑](#footnote-ref-9)
10. Cepastal. http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idioma=i [↑](#footnote-ref-10)
11. Banco Mundial. 2010. Gender Statistics [↑](#footnote-ref-11)
12. Naciones Unidas, 2013. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Informe Anual 2012 [↑](#footnote-ref-12)
13. Sistema de Informacion de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID [↑](#footnote-ref-13)
14. Cátedrá, Regional Unesco. Mujer, Ciencia y Tenología en América Latina, www.catunescomujer.org/catunesco\_mujer [↑](#footnote-ref-14)
15. Universidad Nacional de Ingeniería de Nicaragua. 2014. Informe Final sobre el Proceso de Evaluación Institucional con Fines de Mejora. [↑](#footnote-ref-15)