Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**Paraguay**

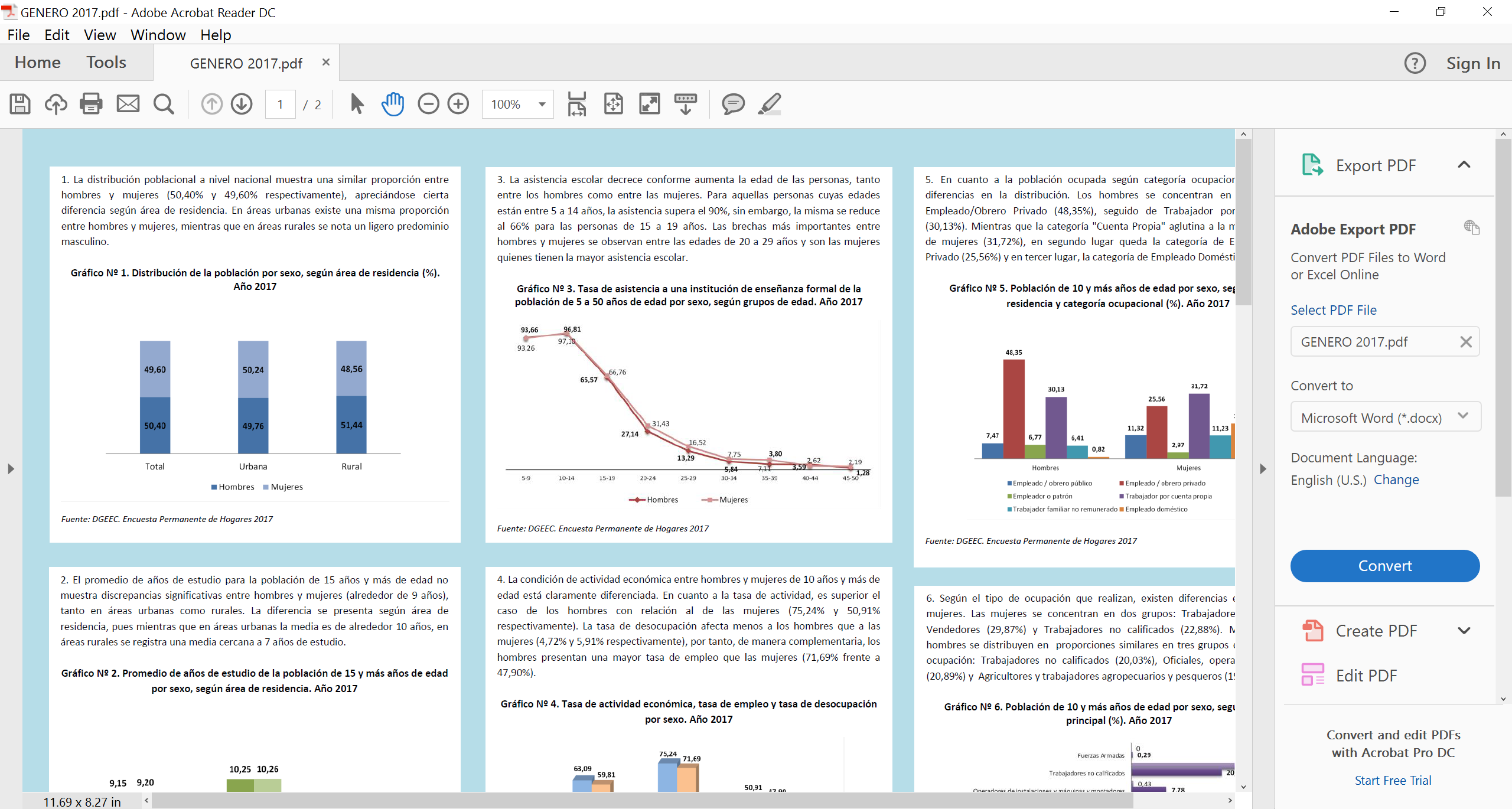
**Programa de Rehabilitación y Modernización de la Central Hidroeléctrica Acaray**

**(PR-L1156)**

**Anexo de Género y Diversidad**

Este documento fue preparado por el equipo del BID.

1. **Brechas de género a nivel nacional**

Según la [Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos](https://www.iadb.org/es/project/RG-T2972) del Paraguay (DGEEC), con datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares de 2017, la distribución poblacional a nivel nacional muestra una similar proporción entre hombres y mujeres, 50,40% y 49,60% respectivamente. En áreas urbanas existe una misma proporción entre hombres y mujeres, mientras que en áreas rurales se nota un ligero predominio masculino.

En cuanto a años de estudio de la población de 15 y más años de edad por sexo, según área de residencia, la DGEEC reporte que el promedio no muestra discrepancias significativas entre hombres y mujeres tanto en áreas urbanas como rurales.

**Situación de empleo**, la tasa de actividad es superior el caso de los hombres con relación al de las mujeres (75,24% y 50,91% respectivamente). La tasa de desocupación afecta más a las mujeres, casi 6% contra 4,72% para los hombres. La tasa de empleo de los hombres es 71,69% frente a 47,90% de las mujeres.

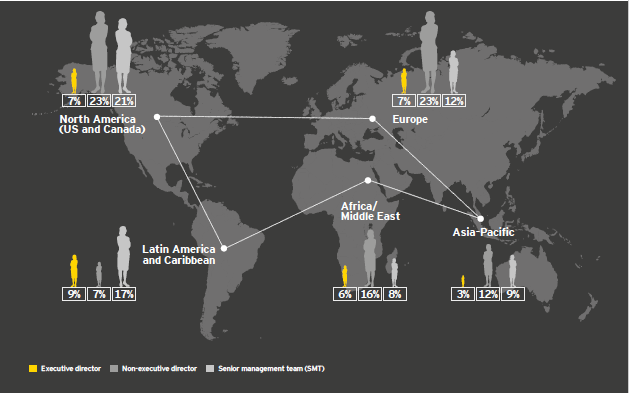
En cuanto a ingreso promedio, la DGEEC reporta que los hombres perciben mayores ingresos que las mujeres y la brecha de ingresos oscila en alrededor de 645 mil guaraníes[[1]](#footnote-1) a favor de los hombres. Por situación en el empleo, las diferencias más importantes se observan entre las personas que trabajan como independientes en donde la diferencia es de alrededor 900 mil guaraníes.

Otro dato muy relevante sobre la información recientemente recolectada por la DGEEC del Paraguay es que la pobreza, medida por la línea de pobreza, afecta a alrededor de 20,15% de los hogares encabezados por hombres y aumenta en 4 puntos porcentuales para el caso de jefatura femenina (24,25%).

1. **Participación femenina en el sector energético**

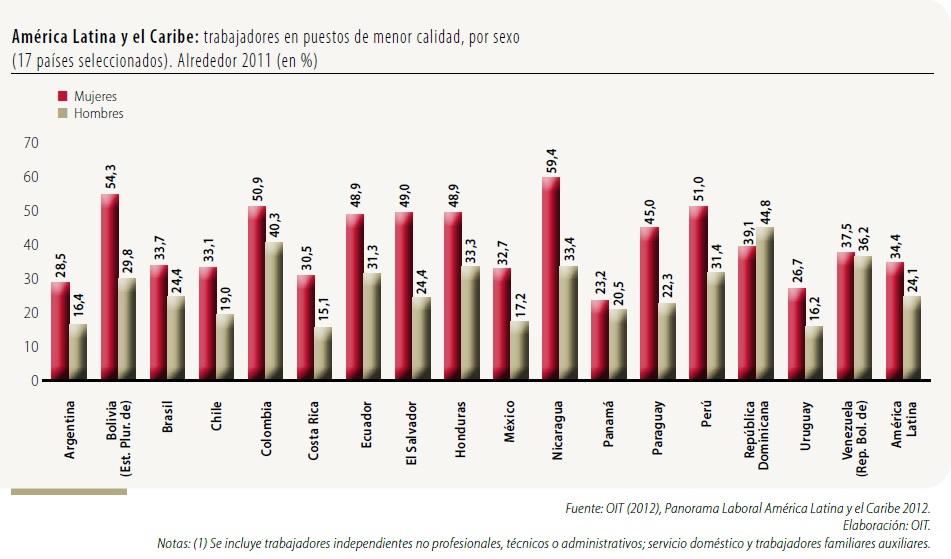
Según un estudio de Ernst and Young, en 2016 las mujeres representaban 5% de los miembros de directores ejecutivos, 19% de los miembros directores no ejecutivos y 14% de los gerentes de las mejores 200 compañías de electricidad y servicios básicos del mundo[[2]](#footnote-2). Cuando se realiza este análisis 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.

En ALC 7% de los directores no ejecutivos y 17 de los gerentes son mujeres (ver gráfico). En total, las mujeres de la región representan únicamente 19.7% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”[[3]](#footnote-3). En Paraguay, esta tendencia es similar. Como se mencionaba anteriormente, las mujeres representan por ejemplo en ANDE menos del 20% del total de los empleados[[4]](#footnote-4).

**Repartición geográfica de mujeres en puestos estratégicos en las 200 compañías top de electricidad y servicios básicos**

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

De acuerdo con el análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Panorama Laboral América Latina y el Caribe, Paraguay octavo país (de 17 países analizados) de ALC con mayor proporción de mujeres en este tipo de trabajos (ver gráfico siguiente). 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.



Como en muchos países en desarrollo, los tomadores de decisiones del sector energético de ALC, incluyendo Paraguay, 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[[5]](#footnote-5). 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%[[6]](#footnote-6). Asimismo, un estudio de USAID (Agencia de Cooperación Internacional de Estados Unidos), 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”[[7]](#footnote-7).

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 ANDE, 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.

El empleo y las condiciones de vida de las mujeres son dos variables fundamentales para avanzar hacia el desarrollo equitativo y sostenible de ALC. En ALC, la participación laboral de las mujeres se da de manera heterogénea entre países y subregiones. En Paraguay la tasa de participación laboral femenina se encuentra en el promedio de la región, 47,9%.

Inclusive dentro de este sector, un gran porcentaje de mujeres se desempeñan en tareas administrativas. Por lo general, el trabajo que las mujeres realizan es en sectores con menor remuneración y beneficios, e incluso sin contratos de servicios.

**La diversidad enriquece y proporciona calidad a las instituciones**. Es un elemento indispensable para el buen desarrollo y desempeño de las empresas innovadoras y modernas. La promoción de la igualdad de género en el entorno institucional y empresarial fortalece el capital humano y mejora la calidad de los procesos de gestión, además de los resultados financieros y permitiendo mejorar la vida de todos, hombres, mujeres y familias. El sector energético ofrece una gran oportunidad para atraer más mujeres a tareas técnicas de mejor remuneración y/o de alto nivel.

Conocer la situación de las mujeres es una condición fundamental para dar cuenta de la problemática de las desigualdades de género, así como para generar respuestas públicas adecuadas. En este sentido, ANDE con el apoyo del BID está realizando un diagnóstico de género durante la preparación de la operación para tener mejor conocimiento de las condiciones y la situación de la mujer en ANDE y en la Central Hidroeléctrica Acaray (CHA). El diagnóstico incluye entre sus actividades la preparación del diseño de herramientas: encuestas y entrevistas; recopilación de la información secundaria sobre la oferta y demanda del mercado laboral en el sector eléctrico, documentos internos de ANDE y CHA; procesar la información recolectada; analizar la información. Con base a esta información, se preparará un Plan de Acción y una Política de Genero y Diversidad para ANDE.

Las desigualdades de género son, en general, producto de las estructuras sociales de base histórico-cultural que pueden ser transformadas para eliminar las condiciones que afectan negativamente la vida de las mujeres, reduciendo sus capacidades y oportunidades. En segundo lugar, las desigualdades inciden en el bienestar de toda la sociedad, ya que afectan el desarrollo socio-económico y restringen el ejercicio de los derechos y libertades políticas. Las desigualdades de género son una expresión de la falta de cumplimiento de derechos, un pilar fundamental de la vigencia del Estado de derecho.

Por ello, garantizar el aumento del liderazgo y la participación de las mujeres en la vida social y política, así como crear condiciones para la promoción del empoderamiento de las mujeres es necesario poner en la mira de las políticas de Estado, capitalizando el apoyo de las organizaciones internacionales y el diálogo con la sociedad civil.

La situación actual de las mujeres y las brechas con respecto a los hombres expresan la necesidad de transformaciones culturales, sociales, económicas y políticas para acortar las brechas de género. Dado su rol de garante de derechos el Estado enfrenta el desafío de crear condiciones efectivas para disminuir las desigualdades de género, a la par que reducir otras desigualdades como la económica, o las derivadas de la edad, etnia, área de residencia y orientación sexual.

**ANDE en cifras**

En mayo de 2018 la plantilla laboral de ANDE se dividía de la siguiente manera:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cantidad de Funcionarios** |  | **PLANO OCUPACIONAL** |  |  |  |  |
| **SITUACION DEL CONTRATO** | **SEXO** | **PROFESIONAL** | **TECNICO** | **OPERACIONAL** | **ADMINISTRATIVO** | **Total general** |
| **PERMANENTE NOMBRADO** | FEMENINO | 170 | 39 | 83 | 528 | 820 |
|  | MASCULINO | 423 | 512 | 1.999 | 647 | 3.581 |
| **Total PERMANENTE NOMBRADO** |  | **593** | **551** | **2.082** | **1.175** | **4.401** |
| **PERMANENTE PRESTACION SERVICIOS** | FEMENINO | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
|  | MASCULINO | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| **Total PERMANENTE PRESTACION SERVICIOS** |  | **0** | **0** | **3** | **3** | **6** |
| **CONTRATADO** | FEMENINO | 5 | 1 | 57 | 98 | 161 |
|  | MASCULINO | 5 | 1 | 310 | 79 | 395 |
| **Total CONTRATADO** |  | **10** | **2** | **367** | **177** | **556** |
| **Total general** |  | **603** | **553** | **2.452** | **1.355** | **4.963** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Total** | **Mujeres** | **% Mujeres** |
| Permanentes (nombrado y prestación de servicios) | 4407 | 822 | 18.65% |
| Contratados | 556 | 161 | 28.96% |
| Total Funcionarios | 4963 | 983 | 19.81% |
|  |  |  |  |
| **Permanentes y Contratados** | **Total** | **Mujeres** | **% Mujeres** |
| Profesional | 603 | 175 | 29.02% |
| Técnico | 553 | 40 | 7.23% |
| Operacional | 2452 | 140 | 5.71% |
| Administrativos | 1355 | 628 | 46.35% |
| Total Funcionarios | 4963 | 983 | 19.81% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Permanentes y Contratados** | **Ocupa Jefatura** |  |  |
| **Sexo** | **SI** | **NO** | **Total general** |
| FEMENINO | 120 | 863 | 983 |
| MASCULINO | 465 | 3.515 | 3.980 |
| **Total general** | **585** | **4.378** | **4.963** |

Vale destacar, que el personal femenino es mayoritariamente administrativo. La mayor brecha laboral entre hombres y mujeres se da en los puestos directivos y gerenciales, dado que solo el 21% de los cargos de jefatura son ocupados por mujeres.

Dicho esto, y como mencionado anteriormente actualmente se está apoyando a la ANDE a través de una cooperación técnica no rembolsable ([Programa para promover la inclusión de género en el sector de energía, RG-T2972](https://www.iadb.org/es/project/RG-T2972)) y realizando un Diagnóstico de género de la ANDE.

Este diagnóstico tiene por objetivo 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, brinda información sobre el grado de institucionalización del enfoque de género (estructuras, prácticas, políticas, personal, etc.) que permite 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.

Estrategia y Plan de Acción de Género: Con base a la información recolectada y analizada se está elaborando, también bajo el [Programa para promover la inclusión de género en el sector de energía, RG-T2972](http://www.dgeec.gov.py/), una Estrategia y un Plan de Acción de Género para la ANDE. Específicamente, se espera que dicha estrategia contribuya 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) la incorporación de un mayor número de mujeres en la fuerza laboral del sector energético.

El Plan de Acción de Género definirá acciones concretas con sus respectivos responsables, cronogramas y presupuestos, así como indicadores y metas que permitan monitorear los avances de dichas acciones.

A continuación, se enumeran una serie de *posibles acciones* que se podrían adoptar e implementar en ANDE y Central Hidroeléctrica Acaray que surgen de las mejores prácticas mundiales.

1. Realizar talleres y campañas de sensibilización sobre cuestiones de género y también reforzar la importancia y el compromiso de ANDE con el tema de género.
2. Implementar a nivel de recursos humanos y de gerentes y jefes de área procesos y mecanismos de monitoreo y evaluación.
3. Promover el empleo y las oportunidades para las mujeres a todo nivel operativo de ANDE.
4. Incrementar la participación de las mujeres en tareas laborales y físicas tradicionalmente dominadas por hombres.
5. Mejora y adecuación de la infraestructura de las instalaciones, por ejemplo, sala de lactancia, baños de hombres y mujeres con cambiadores de pañales.
6. Revisar los procesos de contratación y la transparencia a la hora de elegir al mejor candidato.
7. Realizar campañas en primaria, secundaria y universidades para promover que más mujeres se interesen por estudiar carreras afines al sector de energía, así como también promover su interés en trabajar en el sector.
8. Contratar a un experto en género como parte de la evaluación de impacto ambiental y social del equipo para asegurar que los impactos de los proyectos en las mujeres sean identificados y gestionados y que se incluyen las perspectivas de las mujeres sobre los requisitos y soluciones energéticas.
9. Asegurar que la gestión del proyecto incorpore y cumpla con los requisitos recomendados medidas de mitigación sensibles al género.
10. Establecer objetivos para la inclusión de mujeres en todos los niveles y campos de la fuerza de trabajo.
11. Promover que las mujeres permanezcan en la fuerza de trabajo, incluso a través del diseño de oportunidades de trabajo flexibles, programas de mentoría y patrocinio, profesionales desarrollo y entrenamiento.
12. Incluir indicadores de género en el monitoreo y evaluación de la gran escala proyectos de infraestructura;
13. Asegurar que se planee y tenga plan de mitigación a las consideraciones para prevenir violencia, incluido, entre otros, el acoso sexual durante actividades de modernización y también de operación regular de la planta;
14. Desarrollar mecanismos de información apropiados para cuando ocurra violencia de género.

Personas con **discapacidad**.

En 2014 comenzó un proceso para identificar las personas con discapacidades dentro de ANDE. En 2018, ANDE ya cuenta con toda la información y se embarca en la preparación de acciones concretaras para responder a las disposiciones legales vigentes en materia de Discapacidad y también como una iniciativa corporativa.

Entre las actividades a realizar ANDE podría incluir las siguientes: (i) reducir al máximo las barreras físicas que enfrentan los usuarios a la hora de hacer uso de los servicios que suministra la misma; (ii) disposición de rampas con la pendiente adecuada para dotar a los centros de accesibilidad a las personas que requieren el uso de sillas de ruedas; (iii) disposición de bandas sonoras para las personas con visión limitada; (iv) el ancho de puertas y pasillos para permitir el paso a todas las personas; (v) cumplir con las condiciones las requeridas superficies de baños y otras áreas de pequeñas dimensiones para no limitar la movilidad; (vi) proveer la adecuada altura de botones de ascensores, interruptores eléctricos, sanitarios y mobiliario en general;   
(vi) iluminación para las personas con personas con discapacidad auditiva, entre otros. Hay multitud de consideraciones adicionales, se estarán incorporando estas y nuevas medidas conforme se vaya avanzando en el desarrollo del programa de Discapacidades.

Una selección de las intervenciones de mejora necesarias para atender las necesidades de las personas con discapacidad y acorde a las disposiciones legales y reglamentaciones existentes para las adecuaciones edilicias para personas con discapacidad, tanto para funcionarios como para los clientes o usuarios externos de ANDE, serán financiadas con fondos de la operación PR-L1156.

1. El ingreso promedio mensual, según DGEEC, de la población ocupada asciende a un poco más de 2 millones 300 mil guaraníes. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities: Index 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. IDB (2015). Sistema de Información de Mercados Laborares y Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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-5)
6. Dinkelman, T. (2008). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa. [↑](#footnote-ref-6)
7. USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. [↑](#footnote-ref-7)