**ANEXO A**

**REGIONAL**

**INE/ENE**

**Programa para Promover la Inclusión de Género en el Sector de Energía (RG-T2972)**

**Consultoría para la Elaboración de Diagnósticos de Género y Energía: Mercado Laboral**

**TERMINOS DE REFERENCIA**

**Antecedentes**

Según la Agencia Internacional de Energía (AIE) hay 2.600 millones de personas en el mundo que todavía dependen de la biomasa o combustibles sólidos (leña, carbón vegetal, estiércol, residuos agrícolas) para cocinar. Unos 1.300 millones de personas viven sin electricidad ya sea porque no está disponible donde viven o porque no pueden tener acceso a ella.[[1]](#footnote-1) En América Latina y el Caribe (ALC), la misma agencia (AIE) también reporta que hay 68 millones de personas usando biomasa y otros combustibles para cocinar[[2]](#footnote-2) (según OLADE 20 millones de centroamericanos aún dependen de la leña para la cocción) y unos 22 millones de personas no tienen acceso a la electricidad.[[3]](#footnote-3) La cantidad de energía consumida está altamente relacionada con el crecimiento económico, de hecho, existe una sólida correspondencia entre el consumo de energía per cápita y los indicadores de desarrollo humanos, como ser la alfabetización, la inscripción escolar, etc.

**Mercado laboral y género en el sector.** En cuanto a la fuerza laboral, en el sector energético, las mujeres están sub-representadas. En ALC, las mujeres representan menos del 20% del total de empleados del sector energético (9% del total de los directores ejecutivos del sector, el 7% de los directores y el 17% de los gerentes senior)[[4]](#footnote-4). Sin embargo, el sector energético en general representa una importante fuente de trabajo e ingreso en todos los países. Como tal, ampliar las oportunidades para las mujeres dentro de las empresas del sector representa una oportunidad significativa para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al mismo tiempo, una mayor participación de mujeres en la toma de decisiones y en la definición de políticas y proyectos energéticos contribuirá a que estos respondan de manera efectiva a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, haciéndolos sostenibles en el tiempo[[5]](#footnote-5).

En otras palabras, la energía es un medio para mejorar el nivel de vida de una persona, pero puede también ofrecer nuevas oportunidades laborales al ser un sector altamente productivo. Entre 2000 y 2010, el crecimiento de ingresos de las mujeres en ALC contribuyó a la reducción del 30% de la pobreza extrema[[6]](#footnote-6). Tener o no energía puede incidir en realizar cambios educativos, sociales, culturales y económicos.

Las políticas, programas y proyectos energéticos con enfoque de género pueden contribuir a estas transformaciones tan necesarias en materia social. Las mujeres son importantes actores de cambio y considerarlas en el diseño de políticas, programas y proyectos de energía puede llevar a importantes transformaciones. Se debe incentivar a las mujeres y abrir los espacios necesarios para que ellas puedan jugar un rol activo en la cadena energética, reconocer su participación como proveedoras y usuarias de energía, sin excluir a los hombres y, de esta forma, promover la igualdad de género en la región.

En este sentido, el Banco tiene un rol fundamental en el acompañamiento y propuesta de proyectos, programas y políticas en los países de ALC, pero para esto la División de Energía (ENE) debe tener un mejor conocimiento y entendimiento de las deficiencias energéticas que afectan directamente a las mujeres y a los hombres de la región, saber cómo apoyar la inclusión de la perspectiva de género en el sector y contribuir a cerrar las brechas de género.

El objetivo de esta CT es, entonces, fortalecer los mecanismos que promuevan la reducción de la brecha de género en relación al acceso y el uso de la energía y el involucramiento de las mujeres en el mercado laboral del sector de energía en ALC.

Basado en información recabada en el campo y en una supervisión de conocimiento y literatura existente sobre el tema de género y energía, se estructurarán iniciativas integrales ajustadas a las particularidades de los países con el objetivo final de que más mujeres tengan acceso a fuentes de energía y se incremente el número de mujeres empleadas en el sector energético. Se espera contribuir a este objetivo a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, preparación, ejecución y evaluación de proyectos de energía del Banco y proponer soluciones e intervenciones específicas para abordar el tema de género en temas energéticos.

**Objetivo(s) de la Consultoría**

El objetivo de esta consultoría es realizar el levantamiento de información y análisis de las barreras que limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral del sector.

**Actividades Principales**

El candidato seleccionado deberá:

**Actividad 1.** Realizar un análisis de datos secundarios socioeconómicos, así como de literatura existente sobre las barreras y desafíos que las mujeres para participar en el mercado laboral de los diferentes sub-sectores energéticos. Este análisis deberá incluir el análisis de bases de datos socioeconómicas, pero también información sobre la participación laboral femenina en el país, enfocado en sectores no tradicionales, principalmente energía. Asimismo, deberá revisar informes o reportes de proyectos que hayan trabajado esta problemática en el país o en la región. El/la contractual deberá tener en cuenta los diferentes sub-sectores energéticos (ej. generación, transmisión, distribución, eficiencia energética) y como estos tienen niveles de participación laboral femenina distintos.

**Actividad 2.** Con base a la información recolectada en la actividad 1, identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral del sector a través de entrevistas, grupos focales u otros medios de recolección de información, a mujeres que actualmente trabajan en el sector[[7]](#footnote-7). Para esto, el/la contractual deberá recomendar que metodología de recolección de información. Una vez definida la metodología, deberá desarrollar el/los instrumento/s de campo para realizar la recolección de información. Además, el/la contractual será responsable de ponerse en contacto con las diferentes mujeres y sus respectivas organizaciones para coordinar la logística de las entrevistas.

**Actividad 3.** Con base a la información recolectada en la actividad 1, identificar las principales barreras, desafíos y oportunidades que las mujeres enfrenten para trabajar en el sector a través de entrevistas a actores clave del sector en el país, tal como el Ministerio de Energía, empresas de energía eléctrica, organismos/donantes internacionales trabajando en el sector, ONGs, centros de investigación, etc. Para esto, en una primera fase, el/la contractual deberá identificar a dichos actores y deberá desarrollar el/los instrumento/s para las entrevistas adaptadas al perfil de cada uno. Además, el/la contractual será responsable de coordinar la logística de las entrevistas. A diferencia de la actividad 2, esta busca entender la problemática desde el lado de los empleadores.

**Actividad 4.** Una vez finalizadas las actividades 1 a 3, elaborar un análisis e interpretar la documentación e información recabada. Este análisis deberá identificar las principales barreras que enfrentan las mujeres para trabajar en el sector de energía, así como las potenciales áreas de intervención que ayudarían a reducir dichas brechas de género.

**Informes / Entregables**

**Entregable 1.** Reporte con el análisis de los datos secundarios con su respectiva presentación PowerPoint que resuma los principales puntos.

**Entregable 2.** Metodología e instrumento para las entrevistas a mujeres del sector y actores clave.

**Entregable 3.** Resumen de la información recolectada a través de las entrevistas, que incluya las características sociodemográficas de las personas entrevistadas.

**Entregable 4.** Informe final que incluya: 1) un resumen sobre las características del empleo en el país y las brechas de género en el sector; 2) un resumen con los principales hallazgos de las de las entrevistas; 3) un análisis de las principales problemáticas enfrentadas por las mujeres para entrar al sector y por las instituciones del sector para atraerlas y retenerlas; y 4) recomendaciones de posibles intervenciones que podrían ayudar a promover una mayor participación laboral femenina en el sector y, por ende, promover una mayor igualdad de género en el sector. Asimismo, el/la contractual deberá elaborar una presentación PowerPoint que resuma el informe final.

**Cronograma de Pagos**

Los pagos se realizarán de la siguiente forma:

* 20% contra la entrega y aprobación por parte del BID del entregable 1.
* 20% contra la entrega y aprobación por parte del BID del entregable 2.
* 25% contra la entrega y aprobación por parte del BID del entregable 3.
* 35% contra la entrega y aprobación por parte del BID del entregable 4.

**Calificaciones**

* *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* Licenciado/a en ciencias sociales o afines, con maestría en desarrollo internacional, políticas públicas o ciencias sociales. El/la consultor/a deberá poseer experiencia profesional mínima de 6 años en desarrollo internacional, de preferencia al menos 4 en temas de género y con experiencia en temas de inclusión social y sector público en países en vía de desarrollo.
* *Idiomas:* inglés o español
* *Áreas de Especialización:* Experiencia probada en el diseño y/o implementación de planes nacionales y apoyo técnico a instituciones en áreas de infraestructura, de preferencia energía, donde se incorporen distintos componentes y/o actividades transversales de género.
* *Habilidades:* Asimismo, el/la consultor/a deberá tener experiencia probada en la preparación, gestión y organización de distintas fuentes de información. Trabajo de campo y en la elaboración de informes analíticos

**Características de la Consultoría**

* *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
* *Duración del Contrato:* TBD
* *Lugar(es) de trabajo:* Consultoría Externa, lugar de residencia del consultor, con posibles viajes a otras regiones del país.
* *Líder de División o Coordinador:* Virginia Snyder, Especialista de Energía (INE/ENE).

**Pago y Condiciones:** La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

**Consanguinidad:** De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el Banco como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

**Diversidad:** El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

1. International Energy Agency (IEA) (2013). [↑](#footnote-ref-1)
2. Casi el 80% de esas personas viven en zonas rurales. El humo producido por la quema a fuego abierto de este combustible en cocinas tradicionales (fogón de tres piedras) mata a 1,5 millones de personas al año según el estudio “Un fogón humeante en la cocina equivale a la combustión de 400 cigarrillos por hora”. Dr. Kirk Smith, Profesor de Salud Medioambiental Global en la Universidad de California, Berkeley. [↑](#footnote-ref-2)
3. Las bases de datos sobre acceso a la electricidad y uso de biomasa para cocción también se encuentran disponibles en la siguiente página de la AIE: [http://www.worldenergyoutlook.org](http://www.worldenergyoutlook.org/resources/energydevelopment/energyaccessdatabase/#d.en.8609) [↑](#footnote-ref-3)
4. Ernst and Young (2016). *Women in Power and Utilities; Catalyst (2013).* [↑](#footnote-ref-4)
5. Ver: Hunt, Vivian et al. (2015). *Diversity Matters. McKinsey & Company; Catalyst (2013). Why Diversity Matter; and Noland, Marcus et al. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics.* [↑](#footnote-ref-5)
6. Banco Mundial, 2012b. [↑](#footnote-ref-6)
7. Se espera que el/la contractual realice al menos 25 entrevistas a mujeres trabajando en diferentes tipos de empleos del sector (tanto público como privado) y en diferentes posiciones (entrada, medio, gerentes, puestos de liderazgo y decisión, etc,). [↑](#footnote-ref-7)