Programa de Modernización y Renovación del Sistema Eléctrico Ecuatoriano

**(EC-L1231)**

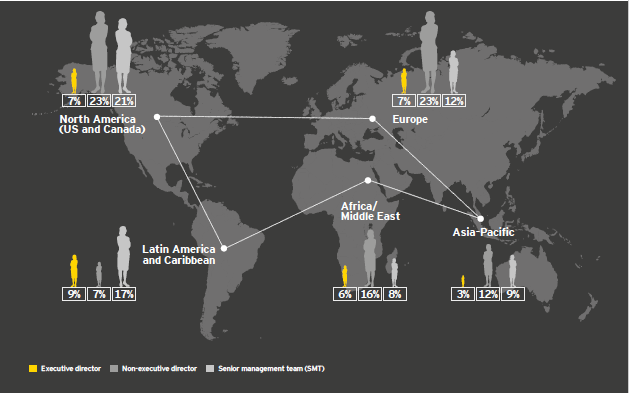
**Anexo de Género**

Antecedentes y Contexto de género

La participación de las mujeres en el sector energético representa una oportunidad para el empoderamiento de las mujeres y la promoción de igualdad de oportunidades. Además, considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, se ve esencial una mayor participación de las mujeres en la elaboración e implementación de los proyectos energéticos y en la toma de decisiones.

Según un estudio de la firma consultora, Ernst and Young, sobre las mujeres en el sector energético y empresas eléctricas, en el año 2016 las mujeres representaban el 5% de los miembros de directores ejecutivos, 19% de los miembros directores no ejecutivos y 14% de los gerentes de las principales 200 compañías de electricidad y servicios de agua y electricidad del mundo[[1]](#footnote-2). Cuando se realiza este análisis para América Latina y el Caribe (LAC), se observa que la región tiene el porcentaje más alto de directoras ejecutivas, pero aun así solo representan 9% del total de los directores. Además, en LAC el 7% de los directores no ejecutivos y 17 de los gerentes son mujeres (ver gráfico 1). En total, las mujeres de la región representan únicamente 19.7% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”[[2]](#footnote-3).

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



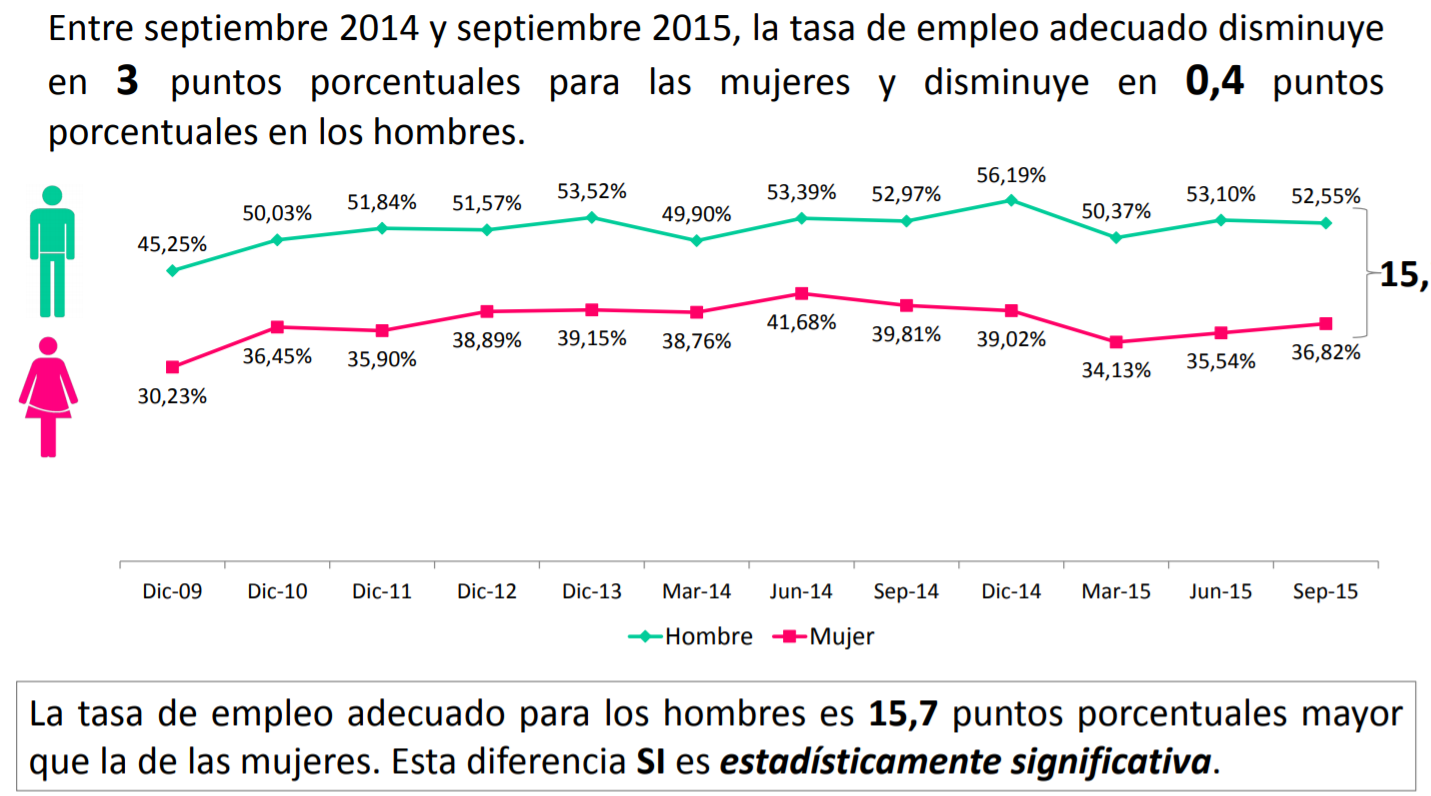
En Ecuador las mujeres representan 28% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”[[3]](#footnote-4), las mujeres aún son una minoría del sector[[4]](#footnote-5). Según datos del Ministerio de Electricidad y Energía Renovable (MEER) hoy Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables (MERNNR)[[5]](#footnote-6), las mujeres representan el 29% de los empleados del MEER y de las 21 compañías de distribución eléctricas públicas (ver tabla 1).

Tabla 1 – MEER, incluyendo Empresas Eléctricas de Distribución: Empleados por género

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institución** | **Hombres** | **Mujeres** |
| MEER | 193 | 143 |
| CNEL UN BOLIVAR | 151 | 23 |
| CNEL UN EL ORO | 480 | 132 |
| CNEL UN ESMERALDA | 273 | 94 |
| CNEL UN GUAYAQUIL | 1.394 | 363 |
| CNEL UN GUAYAS LOS RIOS | 537 | 245 |
| CNEL UN LOS RIOS | 233 | 68 |
| CNEL UN MANABI | 563 | 180 |
| CNEL UN MLG | 206 | 88 |
| CNEL UN SANTO DOMINGO | 301 | 123 |
| CNEL UN SANTA ELENA | 336 | 88 |
| CNEL UN SUCUMBIOS | 231 | 85 |
| CNEL MATRÍZ | 170 | 126 |
| E.E. AMBATO | 273 | 84 |
| E.E. AZOGUES | 121 | 22 |
| E.E. CENTRO SUR | 475 | 93 |
| E.E. COTOPAXI | 335 | 71 |
| E.E. GALÁPAGOS | 102 | 31 |
| E.E. NORTE | 490 | 107 |
| E.E. QUITO | 1.214 | 290 |
| E.E. RIOBAMBA | 391 | 78 |
| E.E. SUR | 386 | 71 |
| **TOTAL** | **8.855** | **2.605** |

Si también se analizan datos a nivel país, no exclusivos al sector de energía, se observa que no hay un aumento en la generación de empleo para las mujeres. por ejemplo, entre septiembre de 2014 y septiembre de 2015, la tasa de empleo adecuado disminuye en 3 puntos porcentuales para las mujeres y disminuye en 0,4 puntos porcentuales en los hombres.

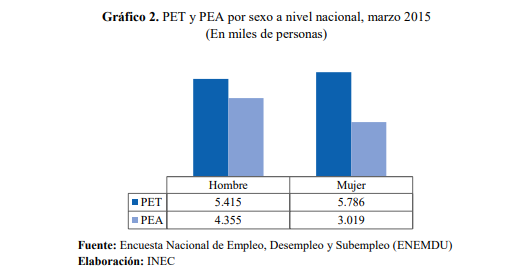
Gráfico 2: Brecha en tasas de empleo.

[[6]](#footnote-7)

La tasa de empleo adecuado a nivel urbano para los hombres es 60,9%, con lo cual se registró una disminución anual no significativa de 2,2 puntos porcentuales. Para las mujeres, la tasa de empleo adecuado es 45,4% con una variación estadísticamente significativa anual de -4,2 puntos porcentuales. Ello implica un incremento de la brecha entre hombres y mujeres, a septiembre 2015 de 15,5 puntos porcentuales. Esta diferencia SI es estadísticamente significativa.

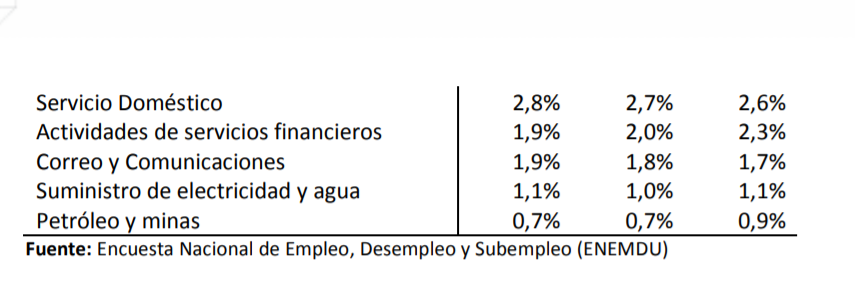
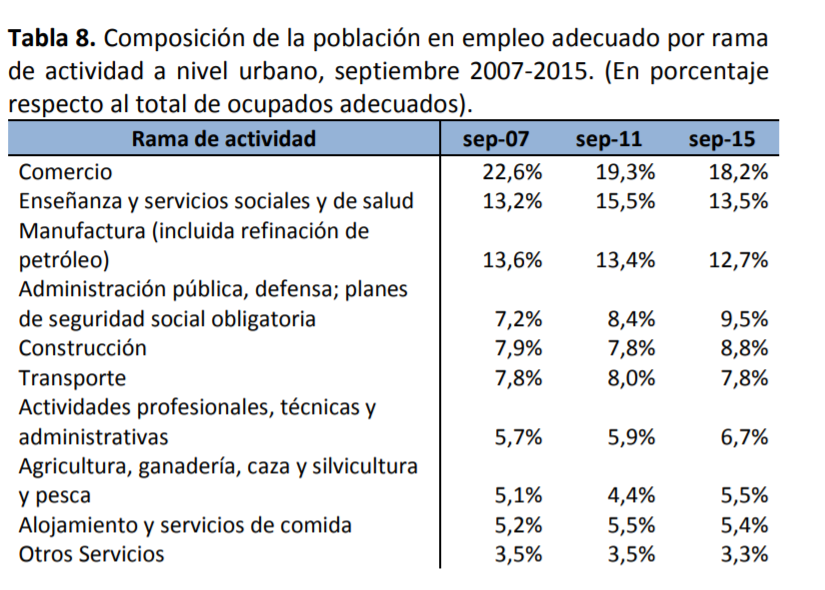
En Ecuador, la población en edad de trabajar por sexo, en el tercer trimestre de 2015, se compone de 5,5 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres. La población económicamente activa está distribuida de la siguiente manera: 4,4 millones de hombres y 3,2 millones de mujeres. Gráfico 3. Población en Edad de Trabajar (PET) y Población Económicamente Activa (PEA) por sexo a nivel nacional, septiembre 2015. (En miles de personas). Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Gráfico 3: PET y PEA por sexo a nivel nacional, marzo 2015. Miles de personas.



En la tabla 2 se muestra la composición de la población con empleo adecuado según rama de actividad, a nivel urbano. A septiembre de 2015, la rama de comercio tiene la mayor proporción de empleados adecuados (18,2%), seguido enseñanza y servicios sociales y de salud (13,5%) y de manufactura (12,7). Las ramas con menor concentración de empleo adecuado son petróleo y minas (0,9%) y suministro de electricidad y agua (1,1%).

Tabla 2 – Composición de empleo en Ecuador.



En cuanto al empleo no remunerado, la brecha de género es evidente y se mantiene entre 2007 y 2015: una mayor proporción de mujeres en la PEA tienen empleos no remunerados. En septiembre de 2015, el 8,4% de mujeres en la PEA tienen un empleo no remunerado, y apenas el 2,1% de los hombres de la PEA está en la misma condición, aunque en ambos casos se observa un incremento respecto a septiembre 2014.[[7]](#footnote-8)

Problemática de género

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[[8]](#footnote-9). Por ejemplo, un estudio realizado en Sudáfrica encontró que el acceso a electricidad conllevó a que muchos hogares invirtieran en cocinas eléctricas y que gracias al tiempo que las mujeres ahorraban en recolectar leña, incrementó la tasa de empleo femenino en un 13.5%[[9]](#footnote-10). 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 laboral pueden incrementar las eficiencias operacionales que, finalmente, traerá más valor para las compañías de servicios básicos”[[10]](#footnote-11).

Por estas razones, el subsector eléctrico ecuatoriano se beneficiaría al desarrollar una estrategia de género específica 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 subsector es clave para que las necesidades de las mujeres estén mejor representadas, una estrategia de genero no puede enfocarse únicamente en este aspecto. La estrategia 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 subsector eléctrico.

Las instituciones públicas vinculadas al subsector energético, incluyendo las empresas de generación, transmisión y distribución de electricidad juegan un rol esencial en la promoción de la igualdad de género, no solo por su importancia liderando políticas y proyectos del subsector, sino también por tener, entre sus objetivos, la mejora de la calidad de vida de los y las ecuatorianas a través de la provisión de energía eléctrica.

De esa cuenta, el préstamo EC-L1223, aprobado en octubre de 2017 por el BID, financiará entre sus actividades, el desarrollo de una “Estrategia para Promover la Igualdad de Género en el Sector Eléctrico”, la cual tendrá como objetivo contribuir con: (i) reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, buscando maximizar el impacto de las políticas y proyectos de energía sobre las mujeres y niñas; y (ii) contribuir a la incorporación de un mayor número de mujeres en la fuerza laboral del sector energético.

Para alcanzar este objetivo, el desarrollo de la estrategia deberá incluir las siguientes actividades:

(i) Diagnóstico de género de la entidad responsable del sector, incluyendo las unidades de negocio de generación, transmisión y distribución: Este proceso busca realizar un análisis de la situación de las instituciones en términos de participación laboral femenina para definir el 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 al sector. Adicionalmente, brindara información sobre el grado de institucionalización del enfoque de género (estructuras, practicas, políticas, personal, entre otros) que permitan definir las brechas de género que existen en las instituciones. Este proceso permitirá recolectar información sobre qué actividades deben realizarse dentro de las instituciones para promover una mayor igualdad de género.

(ii) Análisis de una muestra de proyectos del subsector y de las unidades de negocio de generación, transmisión y distribución: Este proceso busca analizar una muestra de proyectos financiados en el subsector eléctrico para identificar cómo se ha incluido una perspectiva de género y/o están presentando impactos positivos sobre la vida de hombres y mujeres de forma indirecta. Este análisis permitirá 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 determinar las actividades que se necesitan desarrollar dentro de las instituciones públicas vinculadas al sector para promover una mayor igualdad de género en los proyectos de provisión del servicio eléctrico.

(iii) Plan de Acción de Género: Con base a la información recolectada y analizada en las actividades previas, se elaborará un Plan de Acción de Género (PAG) para el sector eléctrico, el cual 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 el sector eléctrico.

El desarrollo de estas actividades tendrá lugar entre 2018 y 2019.

Propuesta para el Programa EC-L1231 – implementación de la primera etapa del plan de acción de genero para el sector eléctrico en Ecuador.

Bajo el programa EC-L1231 se propone el desarrollo de las actividades incluidas en la primera etapa del Plan de Acción de Género, con el objetivo de avanzar en la promoción de la igualdad de género en el subsector eléctrico.

A continuación, se enumeran una serie de acciones tentativas que se podrían adoptar e implementar en Ecuador en el marco de estos proyectos que surgen de las mejores prácticas que se han implementado en otras instituciones del sector en la región.

1. Realizar talleres y campañas de sensibilización sobre cuestiones de género y también reforzar la importancia y el compromiso de la institución con el tema de género.
2. Implementar a nivel de recursos humanos, gerentes o jefes de área, procesos y mecanismos de monitoreo y evaluación.
3. Promover el empleo y las oportunidades para las mujeres.
4. Incrementar la participación de las mujeres en tareas, incluyendo físicas, tradicionalmente ocupadas 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, entre otras.
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 energética, así como también promover su interés en trabajar en el sector.
8. Establecer objetivos para la inclusión de mujeres en todos los niveles y campos de la fuerza de trabajo,
9. Promover que las mujeres permanezcan en la fuerza de trabajo, incluso a través del diseño de oportunidades de trabajo flexibles, programas de *mentoring* y patrocinio, profesionales desarrollo y entrenamiento.
10. Incluir indicadores de género en el monitoreo y evaluación de la gran escala proyectos de infraestructura;
11. 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.
12. Desarrollar mecanismos de información apropiados para cuando ocurra violencia de género.

Las actividades antes mencionadas son ejemplos de lo que podrá incluir un plan de género de la institución, sin embargo, las acciones concretas serán determinadas durante la ejecución del proyecto una vez que se haya realizado el diagnóstico.

1. [Ernst and Young (2016). Women in Power and Utilities: Index 2016](http://www.ey.com/gl/en/industries/power---utilities/ey-women-in-power-and-utilities). [↑](#footnote-ref-2)
2. IDB (2015). Sistema de Información de Mercados Laborares y Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-3)
3. Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014). [↑](#footnote-ref-4)
4. Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014). [↑](#footnote-ref-5)
5. El Decreto Ejecutivo No. 399, de fecha 15 de mayo de 2018, crea el Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables (MERNNR), mediante la fusión de las siguientes instituciones: (i) Ministerio de Hidrocarburos; (ii) Ministerio de Electricidad y Energía Renovable (MEER); (iii) Ministerio de Minería; y (iv) Secretaría de Hidrocarburos. [↑](#footnote-ref-6)
6. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y desempleo que hace el INEC con el Banco Central. 2015. [↑](#footnote-ref-7)
7. Fuente: INEC, INDICADORES LABORALES Septiembre, 2015, Quito. [↑](#footnote-ref-8)
8. 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-9)
9. Dinkelman, T. (2008). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa. [↑](#footnote-ref-10)
10. USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. [↑](#footnote-ref-11)