**Apoyo al Avance del Cambio de la Matriz Energética del Ecuador**

**(EC-L1223)**

**Anexo de Género**

Contexto de género

Desde hace algunos años, Ecuador ha tenido progresos en materia de igualdad de género. Por ejemplo, la brecha de género en términos de alfabetización, así como de matriculación en educación primaria y secundaria es prácticamente inexistente[[1]](#footnote-2). Sin embargo, todavía persisten algunas brechas de género importantes, particularmente en relación a la repartición de labores y oportunidades económicas para las mujeres. Por ejemplo, la tasa de participación femenina es de 52% comparada con un 82% de la de los hombres. Al mismo tiempo, las mujeres ganan, en promedio, 59% del salario de los hombres y solo ocupan el 31% de los cargos de altos funcionarios y gerencias[[2]](#footnote-3).

Las mujeres le dedican un 40.4% de su tiempo a trabajo no remunerado, comparado con solo un 13.9% de los hombres[[3]](#footnote-4). Adicionalmente, un 52.6% de las mujeres están subempleadas comparado con un 40.8% de los hombres[[4]](#footnote-5). A esto se suma que las mujeres trabajan principalmente en sectores económicos de baja productividad tal como el comercio, servicios y agricultura, 81% de la población femenina está ocupada en estos sectores versus 53% de hombres, y están prácticamente ausentes de los sectores de alta productividad tal como electricidad, gas y minería (5.8% versus 8%)[[5]](#footnote-6).

Según el estudio de 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 básicos del mundo[[6]](#footnote-7). Cuando se realiza este análisis para América Latina y el Caribe (ALC), 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 ALC 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”[[7]](#footnote-8).

En Ecuador las mujeres representan 28% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”[[8]](#footnote-9), las mujeres aún son una minoría del sector[[9]](#footnote-10). Según datos del Ministerio de Electricidad y Energía Renovable (MEER), las mujeres representan el 29% de los empleados del MEER y de las 21 compañías de distribución eléctricas públicas (ver tabla 1).

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



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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institution** | **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** |

Problemática de género

Como en muchos países en desarrollo, los tomadores de decisiones del sector energético de ALC, incluyendo Ecuador, 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 como cada genero hace distinto uso de la energía. La pobreza energética afecta más a mujeres que hombres puesto que las mujeres, en Ecuador, 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, 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[[10]](#footnote-11). 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%[[11]](#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 laboral pueden incrementar las eficiencias operacionales que, finalmente, traerá más valor para las compañías de servicios básicos”[[12]](#footnote-13).

Por estas razones, el sector energético se beneficiaría si desarrollara 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 sector 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 sector energético.

Intervención de Género: Desarrollo de una “Estrategia para Promover la Igualdad de Género en el Sector Eléctrico”

Las instituciones públicas vinculadas al sector energético- que en el caso de Ecuador incluye al MEER y a las compañías de generación, transmisión y distribución de electricidad- 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 ecuatorianas a través de la provisión de energía eléctrica. El MEER tiene bajo su administración a[[13]](#footnote-14): (i) la Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC-EP), compuesta por Transelectric, Unidad de Negocio (UN) responsable de la infraestructura de transmisión, y 12 UN encargadas de generación eléctrica; y (ii) diez Empresas Eléctricas de Distribución (EED) encargadas de la distribución y comercialización del servicio con áreas de concesión delimitadas[[14]](#footnote-15). 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, podrían: (i) reproducir los roles tradicionales de género que caracterizan a nuestras culturas latinoamericanas; y (ii) mantener y contribuir a las brechas de género y las desigualdades. Incluir una perspectiva de género dentro de dichas instituciones 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.

De esa cuenta, el préstamo EC-L1223 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:

1. Diagnóstico de género del MEER y sus entidades adscritas, 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.
2. Análisis de una muestra de proyectos del MEER y de las unidades de negocio de generación, transmisión y distribución: Este proceso busca analizar una muestra de proyectos financiados por el MEER 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.
3. Plan de Acción de Género: Con base a la información recolectada y analizada en las actividades 1 y 2, se determinará el estado deseado del sector eléctrico en términos de género al año 2030 y 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.
4. Algunos ejemplos del tipo de **acciones que este PAG** podría incluir son: (i) talleres de capacitaciones a empleados de las instituciones para transversalizar género en sus proyectos;
(ii) actividades que permitan fomentar una mayor participación femenina en puestos técnicos y de liderazgo de las instituciones[[15]](#footnote-16); y (iii) programa de pasantías para mujeres estudiantes en carreras científicas, ingenieriles o técnicas afines al sector energético. Se espera que, a través de este PAG, el MEER pueda contar con una estrategia completa que les 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 para promover la igualdad de género en el sector eléctrico, aprobada | 600.000 | Estrategia desarrollada y aprobada por el MEER | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Diagnóstico de género realizado | 350.000 | Diagnóstico | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Estudio Análisis de muestra de proyectos realizados | 50.000 | Estudio | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Plan de Acción de Género desarrollado | 100.000 | Plan | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | Reporte de avance del proyecto |
| Actividades de género implementadas | 100.000 | Actividades | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | Reporte de avance del proyecto (incluyendo fotografías e informes de monitoreo |

1. Datos del Foro Económico Mundial (2016). La tasa de alfabetización femenina es de 94% versus 95% de los hombres, la tasa de matriculación en educación primaria de las mujeres es de 96% versus 94% de los hombres y la de educación secundaria es de 84% para las mujeres y 81% para los hombres. [↑](#footnote-ref-2)
2. Idem Foro Económico Mundial (2016). [↑](#footnote-ref-3)
3. Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017. [↑](#footnote-ref-4)
4. Idem. [↑](#footnote-ref-5)
5. CepalStats (2014). [↑](#footnote-ref-6)
6. [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-7)
7. IDB (2015). Sistema de Información de Mercados Laborares y Seguridad Social. [↑](#footnote-ref-8)
8. Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014). [↑](#footnote-ref-9)
9. Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014). [↑](#footnote-ref-10)
10. 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)
11. Dinkelman, T. (2008). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa. [↑](#footnote-ref-12)
12. USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. [↑](#footnote-ref-13)
13. Además, el MEER tiene como instituciones adscritas a: (i) el Centro Nacional de Control de la Energía (CENACE); (ii) la Agencia de Regulación y Control de Electricidad (ARCONEL); (iii) el Instituto Nacional de Eficiencia Energética y Energía Renovable (INER). [↑](#footnote-ref-14)
14. CNEL-EP, una de las diez Empresas Eléctricas de Distribución, agrupa 11 unidades de negocio y es responsable de la atención del 49% de los clientes a nivel nacional, facturando el 62% del total de la energía [↑](#footnote-ref-15)
15. Actividades como: (i) programas de mentoría e identificación temprana de mujeres en niveles jerárquicos bajos y medios con características profesionales con potencial de crecimiento, (ii) programa de reclutamiento de jóvenes profesionales recién graduados, (iii) revisión estratégica de la conformación de los equipos y oficinas dentro del MEER y las distintas Unidades de negocio. [↑](#footnote-ref-16)