

## **Informe de Viaje al Exterior**

Organizadores: CECACIER – Hivos

Objeto: Participar en la construcción de la línea base en temas de género y energía para la región de Centroamérica y República Dominicana.

Fecha actividad: 26 y 27 de septiembre de 2019

Lugar: San Salvador

Funcionaria: Mildred Piedra Fallas, Proceso Relaciones Laborales – Programa Igualdad y Equidad Género.

14 de octubre 2019

**“Taller: Estudio de Género en el Sector Energía. Línea base en Centroamérica y República Dominicana” Realizado en la ciudad de San Salvador, El Salvador, los días 26 y 27 de septiembre 2019**

Se inició el taller estuvo a cargo de la Sra. Alexandra Arias, de la organización Hivos, quien manifestó entre otras cosas que hay algunos temas que se tratan en la organización están la energía renovable donde está este proyecto, derechos sexuales, alimentos sostenibles y en particular un tema muy importante para la organización es el empoderamiento de la mujer. El año pasado se estuvo en una actividad global donde incluso hubo gente de África, Asia, etc. donde se comenzaba a surgir, a conversar, el tema de este estudio, y preguntaban de todo el mundo que se estaba haciendo por el empoderamiento de la mujer, se tuvo que contestar que no mucho, que se trabaja en algunos proyectos que responden al empoderamiento de la mujer porque es importante pero no se tiene un diagnóstico de cómo está la situación de las mujeres en la región y se está haciendo el estudio con CECACIER porque es la que tiene más representantes en la región.

Según indica, el programa de energía solo se está manejando a nivel de SICA, o sea Centroamérica y República Dominicana y es por razón de fondos para aprovechar mejor los recursos disponibles. Este programa es una alianza estratégica entre Hivos y el Instituto Internacional para Medioambiente y Desarrollo, con quienes se definen actividades y regiones específicas. Se firmó un acuerdo con CEPAL y otras organizaciones para que los países SICA logren 100% o por lo menos estén muy cerca de acceso a energía y cuando se habla de energía se refiere a electricidad pero también a cocción más limpia.

El estudio que se va a iniciar, es para conocer cómo se va a trabajar el año próximo (con empresas generadoras, distribuidoras, entes reguladores, Ministerios de Energía, etc.) para levantar esa línea base y ver cómo se está al día de hoy. La idea es conocer experiencias y no volver a repetir los errores, no vivir los mismos problemas, etc. cuando se implementa un proyecto de energía con enfoque de género. Se trata de ver cómo se está aplicando el tema y cómo aplicar una estrategia para trabajarla en conjunto.

Continuó el taller con la presentación de cada persona participante en el taller, expresando cada uno y una su nombre, cargo en la institución o empresa y la expectativa que tenía al participar en esta actividad. Fueron muy diversas las expresiones, pero en general se notó el interés por conocer a fondo el tema y la integración del enfoque de género en cada

una de las instituciones o empresas y en las acciones que desarrollan en los diversos sectores en los que operan. Es importante hacer notar que cada participante estuvo consciente de la importancia de la integración del tema de género en el quehacer institucional, puesto que el mismo incide en las vidas de las personas y la energía es un componente que a su vez transforma de manera directa la vida y el desarrollo de las personas en diversos ámbitos como la salud, educación, acceso a nuevas tecnologías, etc.

Enseguida, el Lic. José Mario Jara, Director Ejecutivo de CECACIER, explicó el porqué de la alianza con Hivos y la importancia de la realización de este estudio de línea de base, de dónde están las diferentes iniciativas, cuáles se pueden potencializar, la idea es empoderar a los grupos y contribuir al desarrollo social. Reseñó que el estudio nace por la necesidad que existe de saber sobre las muchas iniciativas de género y energía que existen pero que no se sabe dónde están, se sabe que AES tiene una certificación laboral para mujeres, que el ICE también lo está ejecutando y muchas otras instituciones, pero que nos enteramos por las noticias o por publicaciones de medios y la idea con este proceso es mapearlo, porque uno puede ser replicarlo u otro necesite ampliarse o proyectarse, la idea es llegar a un resultado que sea interesante para todos. Como plataforma se quiere ofrecer un poco más al sector.

Además, indica que el objetivo general del estudio es hacer un mapeo de la participación actual de las mujeres en el sector eléctrico de los países de la región SICA, identificar barreras que enfrentan, sus desafíos, tener datos desglosados por nivel de antigüedad, grado de formación y especialización, permanencia en el sector, nivel de puesto (técnico, profesional y/o directivo), las características de liderazgo e innovación de cada una. Se quiere levantar qué se está haciendo, cómo y con qué objetivo, así como recopilar experiencias positivas de género y hacerlo en al menos 20 empresas del sector energético, se invitó a las 39 empresas asociadas de CECACIER pero no hay limitación sino otras empresas pueden participar que estén en el sector eléctrico.

El objetivo es que en 4 meses, o sea en la segunda semana de enero 2020, tener resultados disponibles para buscar financiamiento, buscar apoyo político, buscar cooperantes, u otras formas de colaboración. Lo otro que se quieren rescatar son las estrategias de género y energía que tienen esas empresas, y los programas y proyectos con planes específicos para electrificación rural, alumbrado público, etc. porque la energía es un bien promotor de desarrollo que no solo permite mejora en las condiciones de vida sino generarse ingresos, tener mayor seguridad y


mayor confort y se necesita tener esa proyección. Si bien el enfoque generalmente es interno con las actividades que hacen automáticamente nos lleva a un enfoque externo. Y eso es consciente con el desarrollo de infraestructura que últimamente está siendo muy complicado en nuestros países por ejemplo decir que vamos a pasar las líneas de transmisión por una comunidad y ojalá esta no tenga el servicio eléctrico, o decir que vamos a desarrollar una gran central hidroeléctrica en una comunidad a la cual no se le va a dar servicio, eso es otro tema.

Y finalmente, se trata de definir lineamientos estratégicos para apoyar la creación de oportunidades para las mujeres en las empresas del sector eléctrico que cada día se están necesitando más profesionales especializados, que no los está proveyendo el mercado e incluso hay tendencias en algunos países donde cada vez menos personas están estudiando carreras de ingenierías o en temas técnicos no se están preparando y las empresas eléctricas están llamadas a generar esos requerimientos. Son temas que se quieren identificar y compartir hacia el futuro.


La metodología se va a utilizar la adaptación de una guía que existe, que es muy valiosa pero que ha sido muy poco utilizada. Fue desarrollada en 2014 y que debería actualizarse porque incluso ahí se habla de las metas de desarrollo del milenio, que ya están desfasadas. Pero es importante porque plantea como hacer la incorporación del enfoque de género desde cuatro ámbitos. Planteó los resultados esperados del estudio como son:

- 1) Identificación de las barreras que afectan la participación y desarrollo de la mujer en el sector eléctrico de la región a nivel técnico, profesional y niveles gerenciales.
- 2) identificación de los retos que las mujeres deben enfrentar para posicionarse en puestos técnicos, profesionales y gerenciales en el sector eléctrico.
- 3) Obtención de datos desagregados por nivel de posición (técnico, profesional, gerencial), antigüedad en el puesto.
- 4) Definición de dos casos, ejemplos positivos que sirvan de modelo a otras empresas del sector energético. El taller de cierre se realizará en una de las empresas que se determine para estudio de caso. Enseguida detalló la metodología y productos que se esperan de este estudio:


## Metodología propuesta




- Las actividades generales son (1).
  - Para la identificación de barreras y desafíos, se propone la implementación de la herramienta de Análisis FOA para evaluar la inclusión de la temática de equidad de género en la organización o institución desde la toma de todas las unidades.
  - Análisis de marcos de género en el sector energético.
    - a) Análisis por país sobre equidad de género y compromiso público en el sector energía
    - b) Análisis de la contribución de las mujeres en la toma de decisiones del sector energía
    - c) Análisis de temas generados del desarrollo de políticas institucionales sobre equidad de género
    - d) Análisis del Plan de Acción institucional para asegurar el enfoque de equidad de género
    - e) Análisis de características de liderazgo e innovación presentes en las mujeres que trabajan en puestos líderes, profesionales y gerenciales.



## Metodología propuesta



- Las actividades generales son (2).
  - Inclusión de temas de género en programas de capacitación local, comunitaria pública y otros programas externos.
  - Análisis de objetivos, actividades y resultados (generación de valor visible).
  - Análisis de forma de comunicación y difusión del lenguaje inclusivo.
  - Taller final para presentar los resultados finales del estudio.



Los productos serían:

1) Propuesta detallada de trabajo.

2) Documento con resultados del estudio en las empresas del sector energético de Centroamérica.

3) Presentación con principales hallazgos del estudio.

4) Estudio de 2 casos de empresas donde el tema de género se ha incluido y tienen definidas políticas, procesos de sensibilización, estrategia de implementación y comunicación del tema en la organización, indicadores y planes de monitoreo.

5) Taller de presentación de resultados con autoridades de Hivos, SICA, CIER, CECACIER y organizaciones miembros que se definan.

¿Por qué hacer este trabajo con CECACIER?

Fue seleccionado por Hivos, para llevar adelante este primer esfuerzo porque es una plataforma presente en los siete países SICA para unir necesidades con oportunidades a través de los cuatro servicios, y aquí hay necesidad de información y hay oportunidad porque el sector eléctrico es de muchas oportunidades con alcances específicos que se pueden potencializar más allá y por eso están ahí, porque le ven ese valor agregado que puede ser incluso replicado. El mes de octubre es crucial porque es cuando se quiere levantar la mayor cantidad de información, en relación con el cronograma de trabajo.

Otro tema planteado es que el género es un mecanismo para hacer eficientes las iniciativas energéticas, por varias razones:

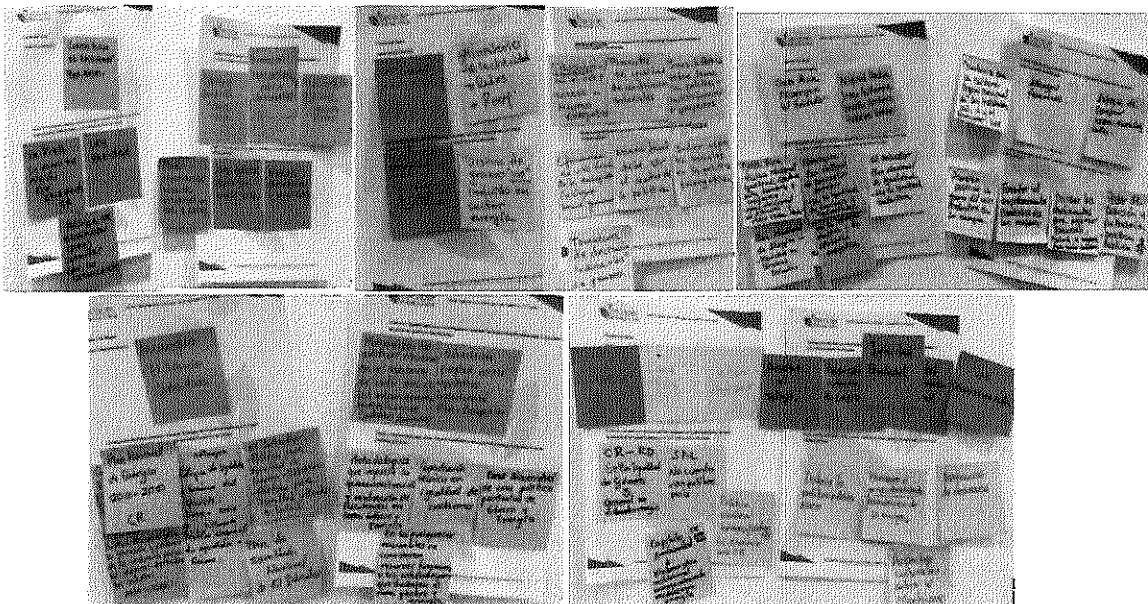
- 1) utilizar mano de obra local para el desarrollo de los proyectos
- 2) uso la energía y la eficiencia que podemos tener para empoderar comunidades

Muy importante es desagregar por sexo, porque a partir de ahí se pueden tomar decisiones, si es un tema que solo se está viendo a lo interno, o si como proyección social, o como responsabilidad social empresarial. Esto es lo que se quiere ver con este estudio.

También, lo que se quiere dejar claro es que está cambiando el esquema de que todo va hacia el abonado final, lo cual no es cierto, el abonado final puede venir hacia la red, está interactuando, a qué nivel habrá que

revisarlo ya que generalmente es el que tiene más poder adquisitivo, por ejemplo en México en que el abonado puede elegir de dónde viene su energía. Eso cambia también la realidad del sector y eso hay que identificarlo. Otro ejemplo es que cuando se toma la decisión de instalar paneles solares son las mujeres las que lo hacen, no son los hombres, porque se reduce la factura, porque se cuida el medio ambiente, etc. También se consideran otros incentivos como por ejemplo en Costa Rica, por una ley, se quitan impuestos a los vehículos eléctricos, lo cual influye en tomar la decisión de utilizar uno.

Se continuó con un trabajo de grupos, formulario sobre políticas públicas por país, y luego se hizo una presentación grupal, organizando toda la información generada.



Cuando se hablaba de comentar 3 políticas públicas con mayor incidencia en los temas de género y energía se señalaba entre otras:

- PIEG-Plan de acción eje energía Costa Rica
- Ley de Paridad Costa Rica
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades-Nicaragua
- Plan Nacional de Desarrollo Humano-Nicaragua
- Ley de Igualdad Sustantiva-El Salvador
- Política de Igualdad de Género-El Salvador
- Política Nacional de atención y prevención de la violencia de género.
- Sello Igualdad de Género-República Dominicana

En cuanto a aspectos identificados que contribuyen a combatir la desigualdad fomentando la equidad en las políticas públicas identificadas, se expresaron:

- ✓ Cambio cultural en la educación y en la familia.
- ✓ Políticas de no discriminación (no violencia, acoso)
- ✓ Educación/capacitación en el uso y acceso a recursos energéticos.
- ✓ Fomento de igualdad de condiciones salariales
- ✓ Sensibilización sobre el tema en políticas institucionales/proyectos
- ✓ Cambios en la cultura organizacional de las instituciones entre hombres y mujeres
- ✓ Fomentar los liderazgos femeninos
- ✓ Enfoque de construir nuevas masculinidades
- ✓ No discriminación
- ✓ Acceso al trabajo
- ✓ Presupuesto
- ✓ Materializar las políticas nacionales en el accionar de cada una de las instituciones/organizaciones

Sobre ¿Qué aspecto o elemento sobre género y energía urge incluir en las políticas públicas? Se detalló:

- ✓ Usuario final debe ser el centro de la política
- ✓ Incluir aspectos sociales en la política energética
- ✓ Tomadores de decisión deben ser "educados" en género
- ✓ Definir la política pública "base"
- ✓ Promover el empoderamiento económico de la mujer
- ✓ Asignación de recursos
- ✓ Aspectos culturales sobre el machismo
- ✓ Metodología que impulse la operacionalización y evaluación de resultados en temas de género y energía
- ✓ Capacitación técnica en igualdad de condiciones
- ✓ En los presupuestos nacionales se consideren recursos financieros a las entidades para que trabajen el tema género y energía
- ✓ Necesidad de una política particular en género y energía
- ✓ Crear lineamientos base de actuación en base a datos
- ✓ Medición de impacto y monitoreo
- ✓ Promover políticas a partir del uso productivo de la energía
- ✓ Brindar herramientas para mejorar los recursos humanos
- ✓ Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres

Se concuerda que en realidad no necesariamente nuestros países necesitan una política género y energía sino más bien como fortalecer y aplicar las políticas ya existentes, donde las podamos ligar con otros



capítulos, con otros elementos como el empoderamiento económico de las mujeres, en el uso racional y eficiente de la energía para generarse ingresos. Se coincide en que se tiene que atacar el problema de la desigualdad desde la raíz y el problema son temas culturales que van de generación en generación, como por ejemplo que el niño no debe llorar, no se trata de dejar de ser femenina para ser masculina sino que ver cómo nos empoderamos, aceptarnos nosotras mismas, cambiar el imaginario social. Sin embargo, se tiene que tener claro que nada de esto va a funcionar si no se tienen los recursos, porque el financiamiento es necesario para echar a andar las acciones, en particular para hacer las campañas de sensibilización. Mismas, cambiar el imaginario social. Sin embargo, se tiene que tener claro que nada de esto va a funcionar si no se tienen los recursos, porque el financiamiento es necesario para echar a andar las acciones, en particular para hacer las campañas de sensibilización.

## **Conclusiones.**

1. Este taller fue muy enriquecedor para entender mejor que el tema de género es muy importante en su implementación en el sector energía, puesto que confirma que la provisión de energía no es neutral a las consideraciones de género habida cuenta que la energía tiene impactos distintos en la vida de hombres y mujeres, que puede contribuir al empoderamiento económico de las mujeres que a partir de su uso productivo con la que pueden generarse autoempleo e ingresos, y que puede haber más eficiencia y efectividad en las actividades diarias para mejorar las condiciones de vida las y los protagonistas de los proyectos.
2. Fue evidente que hay que tener claro el concepto de género que no puede nunca ser neutral en ningún campo, se escuchó en algún momento decir que "Ojalá el tema de energía termine siendo neutral", lo cual sería impropio, aunque este tema venga a cambiar la cultura que se nos ha inculcado de exclusión y discriminación hacia las mujeres, lo que no es igual por ejemplo a cambiar una comunidad indígena con sus tradiciones, creencias, etc., puesto que la relación entre hombres y mujeres en términos de iguales derechos y oportunidades no es contraria al respeto de esas tradiciones y creencias.
3. Es correcto que el género se debe ver no solo desde la gestión sino desde los liderazgos, el uso, acceso y control de los recursos

energéticos, lo cual estuvo manifiesto durante el transcurso del taller.

4. Se consensuó que con el tema de género se ven de manera diferente en cuanto a la energía, los riesgos y oportunidades en relación al futuro y se toman decisiones de forma distinta, por eso la importancia de los grupos mixtos.
5. La frase que se rescató de la guía de Género y Energía "Sin datos no hay visibilidad y sin visibilidad no hay interés", es parte lo que se quiere construir con el estudio que se está proponiendo con este taller inicial. Esto es de suma importancia porque conocer los roles, condiciones y preferencias que hombres y mujeres tienen diferenciadamente en el sector energético, es un tema de investigación y asunto de políticas públicas ya que como este sector es percibido casi como exclusivamente para hombres, poca es la información existente sobre este tema. Por ello es necesario desarrollar una reflexión sobre las limitaciones que algunos datos en este sector tienen, para un análisis de género apropiado y, por ende, de las oportunidades de acción e investigación para subsanarlas. Se tiene muchísima información por país, pero no está organizada ni menos en formatos listos para ser presentada a posibles socios interesados.
6. Se recomienda la Implementar la Guía sobre género y energía, a lo inmediato, con el grupo que está ávido de profundizar en algunos aspectos del tema, no sólo en conceptos básicos sino en planificación con enfoque de género, masculinidades, legislación relacionada, etc.

A esta fecha está pendiente por parte de los organizadores del evento la entrega el informe resultados, se pudo recabar toda la información gracias a la M.Sc. Irma Gutiérrez Ponce y otros participantes del evento.

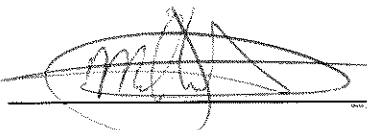
El propósito de esta actividad sin duda es una iniciativa admirable en relación a la conciencia que existe a nivel mundial de la necesidad del disfrute pleno en igualdad de condiciones para todas las personas en el ámbito laboral, social y personal.

La calidad del diagnóstico y su metodología práctica promovió en todo momento el intercambio de conocimiento aplicado dentro de las empresas del sector energía y hasta de un ente regulador como fue la participación de la ARESEP.

Los conocimientos adquiridos en este modelo resultan en la valoración interna del trabajo que la CNFL ha venido implementando en esta materia, ya que a nivel general el alcance de la población interna es una variable que las otras empresas no han comenzado desarrollar, sus acciones se establecen en mayor medida en la Responsabilidad Social Empresarial y su aporte a las mujeres en acciones como el apoyo a las emprendedoras y la capacitación en materia técnica para las mismas. En nuestro caso esas acciones se implementan de manera distinta, pero siempre garantizando el ejercicio pleno de nuestra labor con conciencia social y ambiental.

Según se estableció, un beneficio para la CNFL, después de esta participación es ser considerada una empresa modelo para la implementación de acciones en otras que aún no han iniciado.

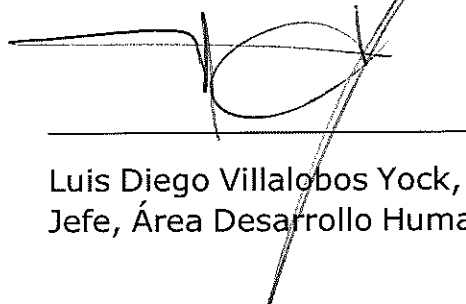
No obstante, el reto que se planeo es que debemos ir llenando las ocupaciones no tradicionales por mujeres, además de promover las jefaturas en puestos de liderazgo garantizando poco a poco el principio de paridad.



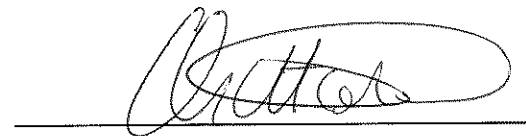
Mildred Piedra Fallas



Belda Romero Deliyore, Jefatura,  
Proceso Relaciones Laborales



Luis Diego Villalobos Yock,  
Jefe, Área Desarrollo Humano



Oscar Hernández Cordero, Director,  
Dirección Administración y Finanzas

