

Género y Energía en Ecuador – apoyo del BID

Antecedentes

En relación con la igualdad de género, si bien la operación EC-L1265 – Apoyo al Cambio de la Matriz Energética II - no se incluyen acciones de políticas alineadas a género la operación cuenta con **adicionalidad de género** pues bajo el préstamo EC-L1223 se está elaborando lo siguiente:

1. Estrategia de Género y Diversidad
2. Plan de acción y ejecución de acciones concretas para la disminución de la brecha de desigualdad en el sector.

El equipo de INE estará apoyando al Ecuador en la ejecución de las acciones correspondientes a la Primera Fase del Plan de Acción de género en el segmento de transmisión por medio de Transelectric y las demás acciones del plan bajo la operación EC-L1231¹ ya aprobada por el BID.

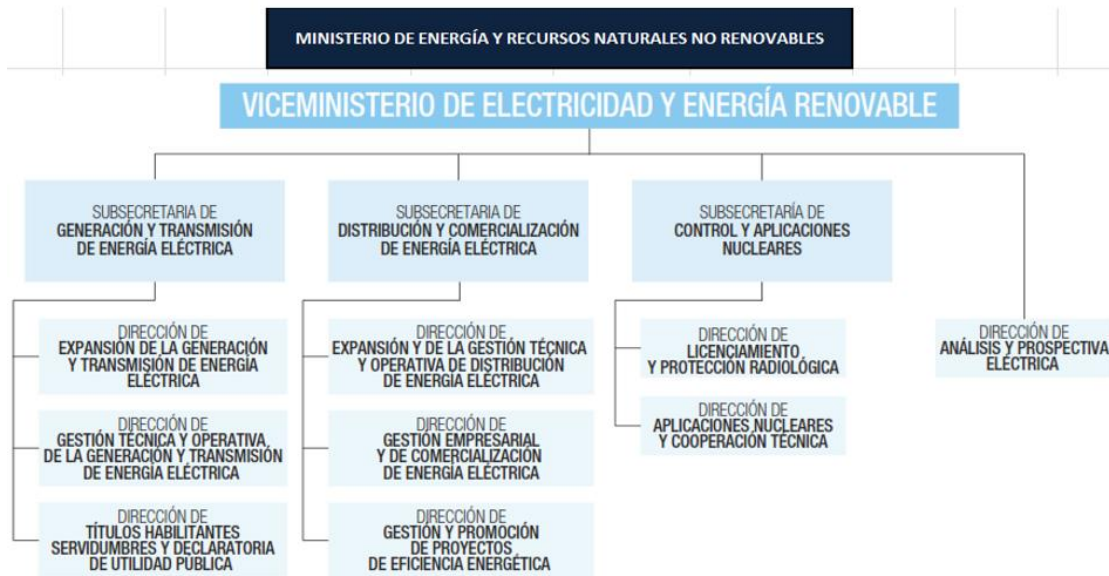
En Ecuador las mujeres representan 28% de los empleados del sector energético². Estudios demuestran que la inclusión de una perspectiva de género en proyectos de energía ayuda a promover mayor igualdad de género, mejorar la sostenibilidad de los proyectos y el desempeño de las agencias sectoriales y las Empresa. Con el apoyo de las operaciones del BID Ecuador fortalecerá la igualdad de género del sector eléctrico y Ministerio de Energía y Recursos Naturales No renovables del Ecuador.

El diagnóstico y la estrategia se realizarán en los siguientes niveles de ejecución:

¹ Proyectos: “Plan de Inversiones en Apoyo al Cambio de la Matriz Energética de Ecuador” y “Programa de Modernización y Renovación del Sistema Eléctrico Ecuatoriano”

² Datos provistos por el MEER para el Ministerio en 2016.

Diagnostico-Institucional



La Estrategia de Género que se está construyendo bajo las operaciones mencionadas tomará en consideración a las entidades del sector estratégico y operativo, según el siguiente gráfico:



Brechas 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 mundo³. 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”⁴.

En Ecuador las mujeres representan 28% del total de los empleados del sector de “electricidad, gas y agua”⁵, las mujeres aún son una minoría del sector⁶. Según datos del Ministerio de Electricidad y Energía Renovable (MEER) hoy Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables (MERNNR)⁷, las mujeres representan el 29% de los empleados del MEER y de las 21 compañías de distribución eléctricas públicas (ver tabla 1).

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

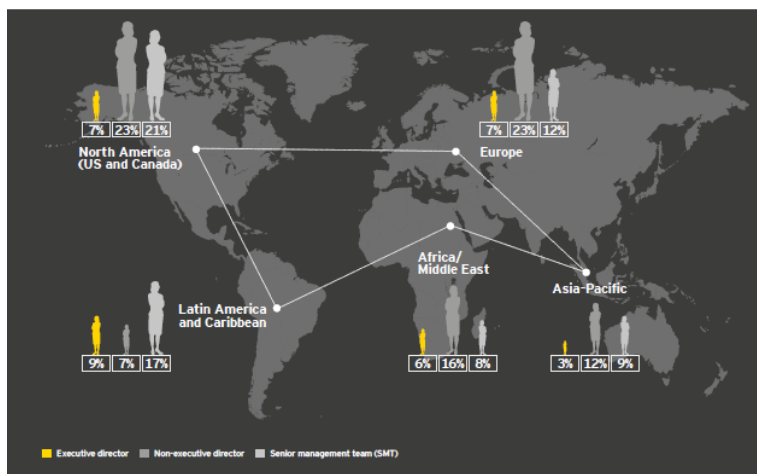
³ [Ernst and Young \(2016\). Women in Power and Utilities: Index 2016.](#)

⁴ IDB (2015). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social.

⁵ Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014).

⁶ Sistema de información de mercados laborales y seguridad social BID (2014).

⁷ 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.



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 sectoriales⁸. 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. 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.

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

⁹ Dinkelman, T. (2008). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa.

¹⁰ USAID (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities.