



# GUÍA SOBRE GÉNERO Y ENERGÍA PARA CAPACITADORAS(ES) Y GESTORAS(ES) DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROYECTOS

Ana Victoria Rojas - ENERGIA / Jackelline Siles - UICN



**ENERGIA**  
INTERNATIONAL NETWORK ON GENDER AND SUSTAINABLE ENERGY

**olade**

Organización Latinoamericana de Energía  
Latin American Energy Organization  
Organisation Latino-américaine d'Énergie  
Organizaçao Latino-Americana de Energia



Compilación realizada por:

**Ana Victoria Rojas**  
ENERGÍA

**Jackelline Siles**  
UICN

Coordinación general, edición y revisión:

**Sissy Larrea**  
Asesora de Equidad de Género - OLADE

Estudios de caso:

**Irma Gutiérrez**  
Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica de Nicaragua - ENATREL

**Lorena Lanza**  
Viceministra de Energía y Minas de Nicaragua

**Marjorie Montiel y María Gabriela Chavarría**  
Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua

**Nereyda González**  
Cuculmecca

**Mario Hernández**  
Asociación Rijatzul Q'ij (Semilla de Sol) de Guatemala

**Mariana Castillo**  
Centro Mexicano de Derecho Ambiental (CEMDA)

**Rossanna González**  
Asesora Técnica y Encargada del Eje Social de la Política Energética de la DNE  
de Uruguay

Edición:  
**Diana Ávila**

Diseño y diagramación:  
**Ana María Arroyo**  
Consultora de Diseño Gráfico - OLADE

Publicado por:  
© **ENERGIA, OLADE y UICN**

**ISBN 978-9978-70-105-8**

Publicación realizada con el apoyo financiero de  
**HIVOS y COOPERACIÓN GOBIERNO DE CANADÁ**

Fecha de publicación:  
**Agosto 2014**

*Las ideas expresadas en este documento son responsabilidad de las autoras y no comprometen a las organizaciones arriba mencionadas. Se autoriza la utilización de la información contenida en este documento con la condición de que se cite la fuente.*

## **7 PRESENTACIÓN**

- 19 MÓDULO 1:**  
Conceptos básicos sobre género y energía
- 39 MÓDULO 2:**  
Incorporación del enfoque de género en las políticas energéticas
- 91 MÓDULO 3:**  
La institucionalización de la perspectiva de género en organizaciones e instituciones
- 121 MÓDULO 4:**  
Incorporación del enfoque de género en proyectos de energía



# Presentación

## PRESENTACIÓN

7	PRÓLOGO
8	ORGANIZACIONES
9	AGRADECIMIENTOS
10	ABREVIACIONES
12	GLOSARIO DE CONCEPTOS DE GÉNERO
15	INTRODUCCIÓN

## PRÓLOGO

La energía es un factor esencial en el diario vivir de los seres humanos, pues la utilizamos en todo lo que hacemos. Sin embargo, las tareas básicas para nuestra subsistencia son las que demandan un gran esfuerzo en términos de energía física, y entre ellas se destacan la cocción de alimentos y la calefacción doméstica. Estas tareas tienden a recaer sobre las mujeres y niñas a nivel mundial, lo que tiene impactos negativos en su salud y en el tiempo que pueden dedicar a otras actividades, como la educación y la generación de ingresos.

La energía también hace posible el procesamiento posterior a la cosecha, la molienda y los tratamientos de calor a los que se someten ciertos productos. La energía nos ayuda a comunicarnos mejor con otras personas, a mecanizar los procesos de producción y a tener acceso a mejores servicios (de salud, transporte, educación) y oportunidades económicas. Por lo tanto, el acceso confiable y el uso eficiente de la energía por parte de las mujeres y los hombres contribuyen al desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

Cada vez se discute más sobre las fuentes de generación de energía y su uso responsable. Por ejemplo, las energías renovables y la eficiencia energética se consideran con mayor frecuencia una solución a nivel mundial para problemas tales como la mitigación del cambio climático, porque ayudan a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero; el anhelo por garantizar la seguridad energética a nivel nacional y los esfuerzos para alcanzar localmente un desarrollo sostenible y apropiado entre las comunidades o vecindarios de una región. Estas discusiones tienen un componente social importante, pues pueden apoyar un modelo de desarrollo más equitativo, a través del cual se reduzcan las brechas sociales y se generen mayores oportunidades de crecimiento social y económico. Dado que mujeres y hombres interactúan de forma diferenciada con las tecnologías energéticas existentes y poseen niveles diferenciados de acceso, conocimiento y asequibilidad a las fuentes de energía modernas, es necesario incluir un enfoque de género en las políticas, instituciones y proyectos energéticos con el fin de dar una mejor respuesta a las realidades, necesidades e intereses de las mujeres y los hombres.

*Esta Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos es un esfuerzo conjunto de apoyo a las organizaciones de la sociedad civil, grupos de mujeres e instituciones estatales y no estatales involucradas en el sector energético de América Latina, para incorporar la perspectiva de género en sus políticas y proyectos. La investigación, la compilación y la preparación de esta guía fueron organizadas y dirigidas de manera conjunta por ENERGIA y la Red Internacional sobre Género y Energía Sostenible y la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) a través de su iniciativa “Las mujeres como líderes y agentes de cambio en el sector de la energía”, financiada por Hivos y la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE).*

Nuestro deseo es que esta guía de capacitación ofrezca información útil para capacitadoras(es), grupos de mujeres, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y empresas privadas, que les ayude en la integración de la perspectiva de género en las iniciativas energéticas, ya sean políticas, programas y/o procesos institucionales, con el objetivo de que la inclusión de los aspectos de género sea una realidad.

## ORGANIZACIONES

ENERGIA es una Red Internacional sobre Género y Energía Sostenible con presencia directa en 22 países de África y Asia. ENERGIA ha trabajado en el sector energético desde 1996 y se enfoca en cómo un mayor acceso a la energía puede mejorar las vidas y los ingresos económicos de mujeres y hombres en los países en vías de desarrollo. ENERGIA aplica el análisis de género a los proyectos, programas y políticas para asegurar que se tomen en cuenta las necesidades energéticas, los roles, responsabilidades e intereses de las mujeres.

La misión de la UICN es influenciar, motivar y asistir a las sociedades alrededor del mundo en la conservación de la integridad y la diversidad de la naturaleza y asegurar que cualquier uso de los recursos naturales sea equitativo y ecológicamente sostenible. Desde 1998, la UICN ha aplicado una política de equidad e igualdad de género, por medio de la cual reconoce que el tema de género es un componente esencial en el uso, manejo y conservación sostenible de los recursos naturales. La UICN se ha comprometido a integrar las cuestiones de género en su trabajo, y en particular reconoce la importancia de la equidad de género en asociación con su programa de energía.

En 2008, UICN y ENERGIA establecieron un acuerdo de colaboración para integrar los vínculos complejos que existen entre energía, género y ambiente. En 2013 se impulsa la ejecución de la iniciativa “*Las mujeres como líderes y agentes de cambio en el sector de la energía*” en cuatro países de Centroamérica, bajo la coordinación de la Oficina de la Consejería de Género de la UICN con apoyo de ENERGIA. Esta iniciativa es posible gracias al apoyo financiero de Hivos, el Instituto Humanista de Cooperación al Desarrollo y busca, entre otras cosas, generar materiales de capacitación que contribuyan a lograr el objetivo de incrementar la capacidad de integrar las consideraciones de género en el sector energético de América Central.

OLADE nace en el contexto de la búsqueda de una nueva relación económica más equitativa entre los países más desarrollados y aquellos en vías de desarrollo, teniendo como objetivo el compromiso solidario con la defensa de los recursos naturales de la región y la cooperación técnica en las políticas de desarrollo sostenible e integral. El 2 de noviembre de 1973 se suscribe el Convenio de Lima, el instrumento constitutivo de la organización. Forman parte de OLADE 27 países de América Latina y el Caribe: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela, Barbados, Cuba, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, México, Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

Desde 2012 y en el marco del apoyo de la Cooperación Canadiense, OLADE asume el reto de impulsar y promover la incorporación de la equidad de género en su Secretaría Permanente y el apoyo a este proceso en el sector energético de los países miembros. OLADE, en el marco de su Estrategia de Género, reconoce la importancia de la formación y capacitación de quienes trabajan en las temáticas de género y energía para promover de manera eficiente la igualdad en las políticas, programas y proyectos a su cargo.

---

## AGRADECIMIENTOS

La UICN y ENERGIA agradecen a las personas participantes de las Redes de Energía y Género de Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala; en especial a Nereyda González (Cuculmeca), Rosario Sotelo (Proleña), Judit Vanegas (SNV), Irma Gutiérrez (ENATREL), Xitlali Sandino (Red-des), Lorena Lanza (Viceministra de Energía y Minas de Nicaragua), Marjorie Montiel y María Gabriela Chavarría (Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua), y Mariana Castillo, del Centro Mexicano de Derecho Ambiental (CEMDA), por sus contribuciones y apoyo durante el proceso de creación de esta guía y sobre todo por la labor que realizan en sus países para incorporar las consideraciones de género en el sector energético.

Asimismo, la UICN y ENERGIA agradecen a Ana Victoria Rojas y Jackelline Siles por su trabajo de diseño, compilación y edición de esta guía, y a Celia Steel por su constante apoyo durante el proceso de producción. Se extiende también un especial agradecimiento a José María Blanco, de la Fundación BUN-CA, Rebecca Pearl-Martinez, de la UICN, y Rossanna González, de la Dirección Nacional de Energía (DNE) de Uruguay, por sus contribuciones y su reseña crítica de la guía.

OLADE agradece a Irma Gutiérrez, de la Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica de Nicaragua-ENATREL, y al equipo responsable de Género del Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua-MEM, así como a Rossanna González, Asesora Técnica y Encargada del Eje Social de la Política Energética de la DNE de Uruguay, y Mario Hernández, de la Asociación Rijatzul Q'ij (Semilla de Sol) de Guatemala, por sus aportes para los estudios de caso incluidos en la guía.

Las autoras extienden un reconocimiento especial a Joy Clancy, Elizabeth Cecelski, Soma Dutta y Sheila Oparaocha, por su trabajo como pioneras en el desarrollo de metodologías de género en el sector energético. Su experiencia, compromiso y apoyo constante en la diseminación de conocimientos han sido fundamentales para la creación de esta guía.

Esta publicación le debe mucho a la visión de Lorena Aguilar Revelo, Asesora Mundial de Género de la UICN, el apoyo de Raquel Chacón, Oficial de Proyectos de la Oficina Regional Centroamericana de Hivos (Instituto Humanista de Cooperación al Desarrollo), cuyo apoyo financiero hizo posible esta guía, al igual que a los aportes conceptuales y metodológicos de Sissy Larrea, Asesora de Género de OLADE, y el apoyo financiero de la Cooperación Canadiense para su publicación.

Finalmente, damos las gracias a Diana Ávila por la edición de esta guía y a Ana María Arroyo por la diagramación y el diseño gráfico.

## ABREVIACIONES

<b>ACDI</b>	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, CIDA por sus siglas en inglés
<b>AIE</b>	Agencia Internacional de Energía, IEA por sus siglas en inglés
<b>AMRU</b>	Programa de la Asociación de Mujeres Rurales de Uruguay
<b>ASHDINQUI</b>	Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral Norte de Quiché, Guatemala
<b>ASOCHEL</b>	Asociación Hidroeléctrica Chelense, Guatemala
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CEDAW</b>	Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, por sus siglas en inglés
<b>CENTA</b>	Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina
<b>COP</b>	Conferencia de las Partes
<b>CRGGE</b>	Collaborative Research Group on Gender and Energy, por sus siglas en inglés
<b>CSW</b>	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer por sus siglas en inglés
<b>DGIS</b>	Dirección General de Cooperación Internacional del Reino de los Países Bajos, por sus siglas en inglés
<b>DNE</b>	Dirección Nacional de Energía perteneciente al Ministerio de Industria, Energía y Minería de Uruguay
<b>DRIG</b>	Desarrollo Rural e Igualdad de Género, estrategia de género de PELNICA
<b>EAD</b>	Departamento de Asuntos Energéticos, por sus siglas en inglés
<b>ECOSOC</b>	Consejo Económico y Social de Naciones Unidas
<b>ENATREL</b>	Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica
<b>ENERGIA</b>	ENERGIA la Red Internacional sobre Género y Energía Sostenible
<b>EPOC</b>	Enfermedad pulmonar obstructiva crónica
<b>FLACSO</b>	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
<b>FODA</b>	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas
<b>FUMDEC</b>	Fundación Mujer y Desarrollo, Nicaragua
<b>FUNJIDES</b>	Fundación por el Desarrollo Jinotegano
<b>GCF</b>	Fondo Verde Climático por sus siglas en inglés
<b>GEI</b>	Gases de Efecto Invernadero
<b>GLP</b>	Gas licuado de petróleo
<b>GRUN</b>	Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua
<b>IDH</b>	Índice de Desarrollo Humano
<b>IEE</b>	Intelligent Energy Europe de la Unión Europea
<b>INMUJERES</b>	Instituto de las Mujeres, México
<b>INMujeres</b>	Instituto Nacional de las Mujeres, Uruguay
<b>LAC</b>	Latinoamérica y el Caribe
<b>MEM</b>	Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua
<b>MGAP</b>	Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca de Uruguay
<b>MIDES</b>	Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay
<b>MIEM</b>	Ministerio de Industria, Energía y Minería de Uruguay
<b>MIPYES</b>	Micro y pequeñas empresas
<b>M&amp;E</b>	Monitoreo y Evaluación
<b>NAMA</b>	Acciones Nacionales Apropriadas de Mitigación, por sus siglas en inglés.
<b>NAMBESP</b>	Proyecto de Ahorro Energético de Biomasa de Namibia, por sus siglas en inglés

---

<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>OECD</b>	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico por sus siglas en inglés
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo, ILO por sus siglas en inglés
<b>OLADE</b>	Organización Latinoamericana de Energía
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas
<b>ONUMJERES</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
<b>PE</b>	Poder Ejecutivo
<b>PELNICA</b>	Proyecto de Electrificación de Nicaragua
<b>PIDESC</b>	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<b>PIODNA</b>	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Uruguay
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PNUMA</b>	Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente
<b>PVVS</b>	Personas viviendo con VIH/SIDA
<b>SDG</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible por sus siglas en inglés
<b>SE4ALL</b>	Energía Sostenible para Todos, por sus siglas en inglés
<b>SEGOB</b>	Unidad de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación de México
<b>SEMARNAT</b>	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México
<b>SICA</b>	Sistema de Integración Centroamericana
<b>SIDA</b>	Agencia de Cooperación Internacional Sueca por sus siglas en inglés
<b>SREP</b>	Programa de Incremento de Tecnologías Renovables, por sus siglas en inglés
<b>TdR</b>	Términos de Referencia
<b>TIC</b>	Tecnologías de Información y Comunicación
<b>UICN</b>	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
<b>UNCED</b>	Conferencia sobre Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, por sus siglas en inglés
<b>UNFCCC</b>	Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático
<b>UNIFEM</b>	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer por sus siglas en inglés, hoy ONUMJERES
<b>UTE</b>	Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas

## GLOSARIO DE CONCEPTOS DE GÉNERO

**Acciones afirmativas:** se constituyen en “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”.<sup>1</sup>

**Análisis de género:** proceso teórico-práctico que permite analizar de manera diferenciada entre hombres y mujeres las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos; así como los problemas y necesidades, prioridades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades para analizar las relaciones sociales. Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de las mujeres sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa.<sup>2</sup>

**Acceso según género a recursos, instalaciones, servicios, fondos, beneficios y toma de decisiones:** se refiere a las diferencias en los derechos y oportunidades de hombres y mujeres al utilizar dichos recursos y participar en la toma de decisiones, debido a las normas y valores que existen en un lugar y tiempo concretos.<sup>3</sup>

**Acoso:** comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir o apremiar a alguien con molestias o requerimientos. Normalmente se trata de una práctica censurada que se reproduce en contextos en que el entorno social lo facilita porque no existe una sanción colectiva contra esta actitud. Los tipos de acoso más conocidos son: acoso laboral, acoso moral o psicológico y acoso sexual.<sup>4</sup>

**Brechas de género:** son las diferencias que exhiben los géneros en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género se construyen sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.<sup>5</sup>

**Condición:** se refiere a las condiciones en que se vive, es decir, a la situación de vida de las personas y específicamente a sus necesidades prácticas (acceso a los servicios públicos, recursos productivos y a oportunidades de atender la salud y la educación, entre otras).<sup>6</sup>

**Control según género:** sobre recursos y procesos de toma de decisiones; se refiere a las diferencias entre derechos y poder de los hombres y las mujeres para decidir sobre el uso de los recursos, recibir beneficios y participar en los procesos de toma de decisiones, debido a normas y valores existentes en la sociedad.<sup>7</sup>

**Discriminación:** es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra.<sup>8</sup>

**División del trabajo:** es específica de cada cultura y tiene que ver con la asignación de las tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en la casa, el trabajo y la sociedad de acuerdo con pautas que se consideran aceptables en un lugar y tiempo concretos.<sup>9</sup>

**Empoderamiento de las mujeres:** proceso mediante el cual las mujeres ganan un poder y control creciente sobre sus vidas. Involucra la toma de conciencia, la construcción de la autoconfianza y la ampliación de las opciones y oportunidades.<sup>10</sup>

**Enfoque, estrategia, marco o programa género-neutral:** es cuando la dimensión humana no se considera relevante y por lo tanto el género no se incluye en ningún enfoque, estrategia, marco o programa.<sup>11</sup>

**Enfoque, estrategia, marco o programa género-sensible:** es cuando se entienden y toman en cuenta las normas socioculturales y la discriminación a la hora de reconocer los diferentes derechos, roles y responsabilidades de las mujeres y los hombres y las relaciones entre ellos. Las políticas, programas, actividades financieras y administrativas y procedimientos organizacionales deberán

[http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19\\_2773](http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19_2773)

6 Alfaro, C. (1999).

7 PNUD (2007b).

8 CEDAW (1979).

9 PNUD (2007b).

10 CBD (s.f.).

11 CBD (2008).

1 Barreiro (1996).

2 CBD (s.f.).

3 PNUD (2007b).

4 Inmujeres (2007).

5 FAO. Vocabulario referido a género.

diferenciar entre las capacidades, necesidades y prioridades de mujeres y hombres; asegurar que sus opiniones e ideas sean considerados y valorados y tomar en cuenta el impacto diferenciado que las decisiones pueda tener sobre la vida de los hombres y las mujeres, entre otros.<sup>12</sup>

**Enfoque, estrategia, marco o programa con perspectiva de género:** es aquel cuya planeación, programación y presupuesto contribuye a la promoción de la igualdad de género y al cumplimiento de los derechos de las mujeres (ONU Mujeres). Este proceso incluye un cambio en las normas de género, los roles y acceso a los recursos que es necesario para poder alcanzar los objetivos.<sup>13</sup>

**Enfoque, estrategia, marco o programa género-transformador:** proceso que busca transformar las relaciones desiguales de género, promover que las relaciones de poder, toma de decisiones y control de los recursos se den de forma equitativa y fomentar el empoderamiento de las mujeres.<sup>14</sup>

**Equidad de género:** se refiere a la imparcialidad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a los recursos de la sociedad, incluyendo activos/bienes, retribuciones y oportunidades valorados socialmente.<sup>15</sup>

**Género:** se refiere a roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades de hombres y mujeres que se definen o atribuyen en una sociedad y contexto dados, y cómo estos se afectan e influyen entre sí. Estos roles responsabilidades, derechos, relaciones e identidades pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y en un mismo lugar.<sup>16</sup>

**Igualdad de género:** se refiere a derechos, voz, responsabilidades y oportunidades iguales para hombres y mujeres en la sociedad, en el trabajo y en la casa.<sup>17</sup>

**Intereses y necesidades prácticas:** son el resultado de las carencias materiales y la insatisfacción de las necesidades básicas relacionadas con la sobrevivencia: abrigo, alimentación, agua y casa, entre otras.<sup>18</sup>

**Intereses y necesidades estratégicas:** son aquellos que permiten colocar a las mujeres en una mejor posición con respecto a los hombres en la sociedad. Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, la autonomía y solidaridad, las oportunidades de capacitación y formación, la desigualdad en la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, las barreras culturales para la participación y consideración en igualdad de condiciones en los ámbitos público y privado.<sup>19</sup>

**Perspectiva de género:** significa que:<sup>20</sup>

- Se hace diferencia entre las necesidades y prioridades de hombres y mujeres.
- Los puntos de vista e ideas tanto de hombres como de mujeres se toman en serio.
- Las implicaciones de las decisiones sobre la situación de la mujer en relación con el hombre se toman en cuenta: quién ganará y quién perderá.
- Se toman medidas para abordar desigualdades o desequilibrios entre hombres y mujeres.

**Posición:** Remite a la ubicación y el reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (por ejemplo, inclusión en los espacios de toma de decisiones a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación).<sup>21</sup>

**Roles de género:** se refieren a los supuestos de cómo hombres y mujeres deberían actuar, pensar y sentir de acuerdo con normas y tradiciones en un lugar y tiempo determinados.<sup>22</sup>

**Roles de sexo:** son los que pertenecen a un sexo concreto debido a factores biológicos, por ejemplo, dar a luz.<sup>23</sup>

**Sexo:** se refiere a la naturaleza biológica de ser hombre o mujer. Las características biológicas de hombres y mujeres son universales y obvias.<sup>24</sup>

12 Adaptado de la definición propuesta por Quesada Aguilar, A. (2013b).

13 Adaptado de Eckman, A. (2002) por United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) y citado por Quesada Aguilar, A. (2013a).

14 Adaptado de Eckman, A. (2002) por United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) y citado por Quesada Aguilar, A. (2013a).

15 PNUD (2007b).

16 Ídem.

17 Ídem.

18 Alfaro, C. (1999).

19 Ídem.

20 PNUD (2007b).

21 Alfaro, C. (1999).

22 PNUD (2007b).

23 Ídem.

24 Ídem.

**Socialización:** aquellos procesos psicosociales en los que el individuo se desarrolla históricamente como persona y como miembro de la sociedad. En este proceso se adquiere o construye la identidad como parte del grupo social al que se pertenece, el individuo se configura como persona, con sus propios rasgos y características.<sup>25</sup>

**Transversalización de género:** es el proceso de evaluación de las implicaciones que cualquier acción, política o programa planificado, en todas las áreas y en todos los niveles, tiene para mujeres y hombres. Es una estrategia para hacer que todas las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas. De esta manera, la transversalización de género asegura que mujeres y hombres se beneficien por igual del proceso de desarrollo o que, por lo menos, no se perpetúe la desigualdad.<sup>26</sup>

**Valoración de género del trabajo:** se refiere a los valores sociales y económicos adscritos a diferentes tareas y responsabilidades de hombres y mujeres.<sup>27</sup>

---

25 Alfaro, C. (1999).

26 ECOSOC (1997).

27 PNUD (2007b).

## INTRODUCCIÓN

Las mujeres y los hombres utilizan la energía de maneras diferentes durante la ejecución de sus actividades diarias. La mayoría de las mujeres en los países de la región latinoamericana dedican gran parte de su día a realizar tareas básicas sin percibir los beneficios que ofrecen las tecnologías de energía moderna, dependiendo todavía de la biomasa tradicional para satisfacer sus necesidades esenciales. En este marco, la prosperidad futura de las mujeres y niñas es bastante limitada. Ellas dedican la mayor parte de su tiempo a la recolección y utilización de formas de energía menos eficientes. Esto a su vez limita el acceso de las niñas a la escuela y en consecuencia a una mejor alfabetización; les restringe las oportunidades de involucrarse en política o en otras actividades sociales y les impide desarrollar nuevas destrezas o participar de manera exitosa en actividades generadoras de ingresos. Asimismo, es reconocido el impacto negativo en la salud de las mujeres y las niñas del humo generado por el uso de biomasa y tecnologías no eficientes en los hogares.

Las tecnologías de energía moderna y de eficiencia energética se han promocionado de manera creciente como una solución a nivel mundial para diferentes problemas vinculados con la energía, que incluyen la mitigación del cambio climático. Sin embargo, para el logro del acceso universal a la energía moderna es necesario cuestionar la visión tradicional del planeamiento energético que parte de la simple provisión de fuentes energéticas y la conversión apropiada de tecnologías, para incluir las circunstancias sociales y económicas de los grupos a los que se les suministra la energía, los grupos meta.

Si se desea comprender claramente las necesidades de los grupos meta, es esencial integrar las consideraciones de género en el diseño, planeamiento e implementación de las políticas y los proyectos energéticos, entre los cuales se contemplan políticas y proyectos de energía renovable, no renovable y de eficiencia. Esto es necesario debido a que las mujeres y los hombres desempeñan roles distintos tanto como usuarias(os) que como administradoras(es) de los sistemas de energía; por lo que un proyecto o política de energía sensible al tema de género beneficiaría a mujeres y hombres igualitariamente al reconocer sus necesidades energéticas diferenciadas. Además, las instancias y organizaciones involucradas en el sector energético deben establecer procesos para la institucionalización del enfoque de género en su quehacer de acuerdo con las políticas nacionales de igualdad de género y los compromisos del país con los convenios internacionales relacionados. Finalmente, es importante recalcar que la integración de las consideraciones de género tiende a incrementar la eficiencia de los proyectos y políticas energéticas en los cuales se han integrado, pues este proceso ayuda a identificar barreras en la implementación así como posibles beneficios anteriormente no considerados.

Desafortunadamente, la práctica ha demostrado que la integración total de las mujeres como participantes en el diseño de políticas y actoras activas en los proyectos es todavía un reto para la planificación energética. Con frecuencia, las mujeres son un grupo en desventaja, cuyas necesidades energéticas no se solucionan adecuadamente. Por tal motivo, esta guía intenta ser un aporte claro y práctico para incorporar el enfoque de género en los proyectos, políticas, instituciones y organizaciones involucradas en el sector energético. Esta *Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos* busca informar y capacitar tanto a capacitadoras(es) como a tomadoras(es) de decisiones y otros actores relevantes del sector energético, ambos agentes claves, sobre los aspectos a considerar y procesos a realizar para lograr avanzar hacia la igualdad de género a través del mejor diseño, implementación y monitoreo de políticas, proyectos e instituciones en este campo.

### Contenido de esta guía

Esta guía es una compilación de materiales y documentos previamente producidos por otras fuentes, que recoge la experiencia de las organizaciones vinculadas con las redes de género y energía de Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala, la Plataforma Virtual de Género y Energía de OLADE, algunas instancias gubernamentales del sector energético de Nicaragua y Uruguay y la experiencia de las especialistas de ENERGIA, la Red Internacional sobre Género y Energía Sostenible ([www.energia.org](http://www.energia.org)), la Oficina Global de Género de la UICN ([www.generoyambiente.org](http://www.generoyambiente.org)) y OLADE ([www.olade.org](http://www.olade.org)).

La guía se propone como una herramienta que permite a las instancias involucradas en el sector energético entender conceptos referidos a género y energía y al vínculo existente entre ambos, así como los pasos y herramientas metodológicos para incorporar el enfoque de género en las instituciones y organizaciones, sus proyectos y las políticas que elaboran e implementan. La guía también se puede utilizar como un manual de capacitación y ofrece ejercicios prácticos para que las y los facilitadores puedan verificar la transferencia de conocimientos durante la realización de sus talleres de capacitación.

El documento se divide en cuatro módulos que cubren temas distintos pero complementarios. Cada módulo se subdivide en unidades que exploran más a fondo cada tema:

**Módulo 1:** Conceptos básicos sobre género y energía.

**Módulo 2:** Incorporación del enfoque de género en las políticas energéticas.

**Módulo 3:** La institucionalización de la perspectiva de género en organizaciones e instituciones.

**Módulo 4:** Incorporación del enfoque de género en proyectos de energía.

Esta guía está dirigida a profesionales, funcionarias(os) públicas(os) y personal técnico del sector energético, así como a profesionales que laboran en temas de género y desean extender su enfoque de trabajo al sector energético. Cada módulo incluye estudios de caso cortos, varios de ellos de la región latinoamericana y el Caribe, así como tablas y recuadros informativos. Al final de cada módulo se incluyen ejemplos de ejercicios que pueden llevar a cabo quienes facilitan procesos de transversalización del enfoque de género o talleres con el mismo objetivo, al igual que una bibliografía que puede ser consultada para ampliar los temas tratados en cada módulo.

## Uso de esta guía para efectos de capacitación<sup>28</sup>

### 1. Antes de empezar

Es importante tener presente la **audiencia o grupo meta** específico. Definir su grupo meta es esencial, dado que determinará el tipo de información que se compartirá así como el método para transmitirla. Por ejemplo, si usted trabaja cercanamente con mujeres de un bajo nivel de alfabetización o escasa exposición al tema de la energía, es posible que necesite destinar tiempo para explicar lo que significan algunos términos. En este caso un soporte visual podría ser muy efectivo. Sin embargo, si la audiencia meta incluye un grupo de ingenieras(os) a quienes se les ha encargado desarrollar soluciones energéticas para una comunidad específica, sería importante empezar la capacitación resaltando los aspectos sociales y de género vinculados al diseño y la expresión tecnológicas, como parte del interés por concientizar a estos profesionales que van a trabajar desde la perspectiva de género.

Una vez que se haya definido el grupo meta, se debe realizar un **diagnóstico de las necesidades de capacitación** de las y los participantes. Esto permitirá una mejor comprensión de estas personas y de sus necesidades, ofrecerá un marco de sus conocimientos y revelará brechas comunes al grupo. Esta información podrá ser utilizada para darle forma al programa de capacitación. También tendrá un valor de equilibrio respecto a las expectativas de la audiencia y un valor de previsión de potenciales retos a los que usted tendría que hacer frente en su papel de facilitador(a).

### Ejemplo de un formulario de registro y diagnóstico de necesidades de capacitación

#### FORMULARIO DE REGISTRO

Nombre de participante: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Puesto en la organización: \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Nombre de la organización a la cual pertenece: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

¿Alguna vez ha participado en una capacitación sobre género?  
Si lo ha hecho, por favor explique brevemente su contenido.

¿Tiene conocimiento sobre las políticas energéticas en su país?  
Si es así, por favor explique brevemente.

¿Desea abordar algún tema específico relacionado con la inclusión de género en las políticas energéticas, las instituciones o proyectos en este sector? Por favor explique brevemente su tema de interés.

¿Cómo espera incorporar el conocimiento que recibirá en este taller de forma eficaz en su organización?

A continuación se presenta el ejemplo de un formulario utilizado para el diagnóstico de necesidades de capacitación de las y los participantes en un taller de género y energía. En este caso, el cuestionario de diagnóstico se adjunta al formulario de registro de las personas participantes, de manera que sea posible recibir toda la información necesaria de forma previa a la realización del taller.

<sup>28</sup> Esta sección y los pasos a los que se hace mención se encuentran basados en UICN, PNUD y GGCA (2009), ENERGIA (2005<sup>a</sup>) y Rojas, A. V. et al. (2012).

## 2. Cómo diseñar su programa de capacitación utilizando esta guía

Utilice la evaluación de diagnóstico de necesidades como punto de partida e identifique los **objetivos principales** que usted espera alcanzar a través de la implementación de su programa de capacitación. Por ejemplo, si le interesa crear conciencia sobre la existencia de un vínculo entre género y energía, usted podría enfocarse principalmente en el Módulo 1 de esta guía, que se centra en ese tema. Por otro lado, si se ha identificado la carencia de indicadores de igualdad de género en un proyecto, los módulos 2 y 4 (sobre políticas y proyectos) contienen información y pasos que pueden guiarle para generar de manera participativa un grupo de indicadores. Si su interés es profundizar en políticas energéticas con enfoque de género, debería concentrarse en la parte inicial conceptual y en el módulo de políticas (Módulo 2). Finalmente, si lo que desea es conocer las fortalezas de su institución o los pasos que esta debe llevar a cabo para dirigir un proceso de transversalización de género, le recomendamos dedicarle particular atención al Módulo 3.

Durante la fase de diseño es importante considerar la **ubicación temporal y la duración** del programa de capacitación. Si usted desea garantizarse una óptima participación en el programa, deberá identificar el mejor momento para realizar la capacitación. Esto puede implicar definir un horario en el que todas las personas puedan asistir (mañana, tarde o noche). Además, podría implicar identificar un momento durante el año en el que la capacitación pueda realizarse sin coincidir con festividades religiosas o locales, la cosecha, eventos políticos nacionales o de su comunidad o con alguna otra actividad que pueda limitar la asistencia.

La duración del programa de capacitación será determinada por el número y la complejidad de los temas por cubrir. En la planificación, prevea tiempo suficiente para las sesiones de pregunta y respuesta y las sesiones de interacción con las y los participantes que tendrán lugar a lo largo de la programación. También tenga presente la definición de pausas durante la capacitación para dar a quienes participan la oportunidad de asimilar la información que se les ha presentado y reflexionar sobre ella. Recuerde: ¡una persona cansada no participa activamente!

Es importante fortalecer su programa de capacitación con una **estructura coherente** y garantizar que solo se presenten **temas de relevancia** para su audiencia. Así, usted se asegurará que las y los participantes hayan procesado toda la información necesaria para entender un contenido antes de introducir un tema nuevo o más complicado. Esto incluso le ayudará a mantener el interés participativo de la audiencia, que, después de todo, asiste porque desea aprender. ¡Y usted lo sabe porque ya había realizado previamente una evaluación diagnóstica de las necesidades y expectativas de quienes participarán con respecto a la capacitación!

## 3. Cómo seleccionar su método de capacitación

Los métodos de capacitación disponibles son muy variados. Usted tendrá que seleccionar el método que mejor transmita su mensaje y mantenga el interés participativo de la audiencia. Por ejemplo, las conferencias y materiales de lectura pueden ser un medio efectivo para transferir conocimiento. No obstante, en lo que respecta a involucrar a la audiencia, los ejercicios o discusiones grupales pueden ser más convenientes pues fomentan un sentido de pertenencia. Cada participante interpreta el conocimiento adquirido a través de su experiencia personal y lo integra así a su propia vida. Dichos ejercicios también pueden facilitar el intercambio de información entre participantes e influenciar positivamente la dinámica de grupo, en la medida en que promuevan una interacción más personal.

Alterne los métodos de capacitación para evitar la repetición, el cansancio de la audiencia por el excesivo uso de un método en particular (en caso de que haya demasiadas presentaciones magistrales) o que se diluya el mensaje (en caso de que se utilicen únicamente métodos interactivos sin destinar tiempo para valorar si se ha comprendido el mensaje o el objetivo del ejercicio). Además, no olvide incorporar dinámicas que impliquen movimiento o desplazamiento físico para aumentar los niveles de energía de las y los participantes en el taller.

Tanto durante la preparación de los materiales de apoyo como durante la ejecución del taller, recuerde que es posible que en su audiencia se encuentren personas que hablen **“distintos idiomas”**. Esto puede ser cierto tanto en relación con el uso de dialectos o lenguajes autóctonos como con la utilización de diferentes regionalismos (si el grupo está compuesto por participantes de diferentes países) e incluso el bagaje académico o profesional de su audiencia.

Recuerde que los participantes no necesariamente manejan un lenguaje uniforme con respecto a la terminología; busque simplificar al máximo los conceptos que se presenten durante las exposiciones para reducir el nivel de confusión y asegurar el entendimiento de todas las y los participantes en el taller. Evite el uso de acrónimos o abreviaturas pues son un lenguaje en sí mismo y su utilización puede excluir inadvertidamente a las y los participantes que no estén familiarizados con estos términos técnicos. En caso de que se necesite interpretación simultánea, recuerde que eso puede aumentar el tiempo requerido para cubrir cada sección del taller y asegúrese de que tanto usted como las y los participantes hagan sus intervenciones de forma pausada, para dar oportunidad a las(os) traductoras(es) de llevar a cabo su labor.

**Las posibilidades de métodos de capacitación** incluyen:

Conferencias impartidas por las personas facilitadoras (que pueden apoyarse en presentaciones de PowerPoint, proyectores, rotafolios o cualquier otro tipo de asistencia visual acorde con cada escenario y circunstancia).

Material de lectura de contextualización para las partes que lo necesiten y sobre los temas pertinentes para cada caso.

Discusiones grupales.

Presentaciones realizadas por las y los participantes

Estudios de caso, para lo cual pueden utilizarse casos presentados en esta guía.

Simulaciones teatrales.

Visitas de campo.

Expositoras(es) invitadas(os), ya sean expertas(os) o personas con un alto perfil.

Videos.

Si usted opta por presentaciones de **video**, asegúrese de tener a su disposición el equipo necesario para la proyección, que no haya problemas de compatibilidad entre el formato del video y el del sistema de transmisión y que haya un acceso confiable a la electricidad. También se le recomienda ver el video antes de compartirlo con la audiencia, para garantizar que sus contenidos no sean ofensivos (por tipos de lenguaje, referencias o puntos de vista que puedan no ser bien recibidos por el grupo). Es importante que ninguna(o) de las(os) participantes se sienta apartada(o) del grupo por este motivo. Esta es una consideración de valor y uno de los retos del programa de capacitación.

Esta guía ofrece **ejemplos de ejercicios**, pruebas cortas, estudios de caso e incluso referencias de videos que podrían serle de utilidad en su programa de capacitación. La intención es ofrecerlos como sugerencias; siéntase con toda libertad de modificarlos, adaptarlos ¡o proponer usted sus propios ejercicios! Al definir los métodos de capacitación, siempre pregúntese: ¿cuál es la mejor manera de comunicarse con su audiencia meta?

Otro recurso que usted puede considerar dentro del programa de capacitación son las **visitas de campo**. Las visitas de campo permiten a las y los participantes experimentar y observar en la realidad muchas de las cosas que han aprendido durante el taller. Las visitas de campo pueden implicar trasladarse a una comunidad rural cercana o una zona periurbana informal y plantear a las mujeres y hombres del lugar algunas de las preguntas incluidas en esta guía. Si planea una visita de campo, recuerde tomar en cuenta ciertas consideraciones, como el estado del tiempo, tipo de transporte y accesibilidad del lugar, tiempo

requerido para el desplazamiento, así como aspectos de seguridad, antes de decidir si es adecuado llevar a cabo la visita en la época o localidad escogida.

También se puede hacer una visita a una organización para conocer su proceso de institucionalización del enfoque de género, o a una entidad gubernamental de los países en que se hayan realizado cambios en sus políticas o proyectos para incluir el enfoque de género. Las visitas de campo ofrecen oportunidades para que las y los participantes comprendan cómo se diferencian las necesidades energéticas de las mujeres y los hombres y cómo éstas pueden cambiar y mejorar el diseño e implementación de las políticas y proyectos energéticos. ¡Experiencias como estas valen más que mil palabras!

#### 4. Aprender de la experiencia

Es importante valorar si su taller de capacitación ha logrado los objetivos principales y ha respondido satisfactoriamente a las necesidades de las(os) participantes. Esta autoevaluación puede ayudarle a introducir mejoras en su programa de capacitación y/o replicarlo en otros grupos, comunidades, barrios o sectores. En consecuencia, es importante incluirle **un componente de evaluación** al inicio y al final.

Existen múltiples opciones para realizar evaluaciones; la escogencia del método dependerá de la audiencia y de sus necesidades informativas particulares. Por ejemplo, si el propósito es contar con un expediente de la evaluación de cada participante, sería provechoso utilizar un cuestionario anónimo. Si el programa de capacitación fuese corto y usted buscara una evaluación rápida, sería útil pedirle a cada participante que escriba en una tarjeta de color de papel un punto que consideró **útil** y en otra algo que no le gustó o sintiera que ameritaba una mejora. Solicítele a las(os) participantes pegar sus tarjetas en la pared, ubicando todos los pros de “agradados/utilidades” de un lado y las “posibles mejoras” del otro. Lea la totalidad de los comentarios a la audiencia y solicite retroalimentación adicional. Esta es una manera efectiva de estimular la discusión.

La intención de esta guía es que funcione como un documento viviente y dinámico. Planeamos actualizarlo regularmente y nos gustaría enriquecerlo con la inclusión de más experiencias regionales. Por este motivo, le agradeceríamos su retroalimentación. Cualquier comentario sobre su experiencia con el uso de este módulo, la utilidad de sus distintas secciones, ejercicios e información, o bien alguna sugerencia sobre la inclusión de algún punto deben enviarse a [energia@etcnl.nl](mailto:energia@etcnl.nl) y/o [ana\\_v\\_rojas@hotmail.com](mailto:ana_v_rojas@hotmail.com); [jackie.siles@iucn.org](mailto:jackie.siles@iucn.org) y [genero@olade.org](mailto:genero@olade.org)

# Módulo 1:

Conceptos básicos sobre  
género y energía



## MÓDULO 1: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE GÉNERO Y ENERGÍA

### 1. ¿Cómo se relacionan género y energía?

#### 1.1 Consideraciones de género en temas de energía

La energía es un componente esencial de nuestra vida diaria. La necesitamos para todas nuestras actividades, desde la movilización física y motriz hasta la preparación de alimentos y la manufactura. Por lo tanto, el tipo y cantidad de energía que utilizamos depende de la actividad o trabajo que estemos realizando en un momento determinado.

Las mujeres y los hombres tienen diferentes roles sociales y culturales, los cuales determinan sus necesidades y uso diferenciado de la energía. Esto a la vez implica que mujeres y hombres podrían necesitar soluciones energéticas diferentes (tecnologías, capacitación y conocimiento, oportunidades de financiamiento) para poder salir de la pobreza y alcanzar una situación más igualitaria.

#### Conceptos básicos de género

**Género:** este término se refiere a los roles, responsabilidades y oportunidades atribuidos por la sociedad a mujeres y hombres, así como a las normas sociales que rigen la interacción entre mujeres y hombres. Son construcciones sociales y por lo tanto pueden variar de una sociedad a otra.

**Igualdad de género:** este término se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales para mujeres y hombres en una sociedad y bajo un marco de respeto a los derechos humanos.

**Equidad de género:** la equidad reconoce que hay diferencias entre las personas y estas les dificultan llegar a un estado de igualdad; es por ello que la igualdad busca eliminar las diferencias o desventajas existentes para una persona o grupo social en aras de alcanzar su igualdad en términos de derechos y responsabilidades.

Las cuestiones de género en el sector de la energía se reflejan como un subconjunto de los aspectos de género en el desarrollo. En comparación con los hombres, las mujeres tienen un acceso reducido a los bienes productivos, tales como la propiedad de la tierra y la tecnología, e igualmente a servicios como el financiamiento y las capacitaciones u otras extensiones de conocimiento. Estas desigualdades persisten a pesar del esfuerzo por eliminarlas. Por ejemplo, millones de mujeres todavía:

Tabla 1. Género y Desarrollo

**Reciben menor remuneración que los hombres por su trabajo** Los salarios nominales de las mujeres son 17% más bajos que los de los hombres. Las mujeres constituyen el 66% de la mano de obra mundial y producen un 50% de los alimentos, pero reciben un 10% del ingreso total global y son dueñas del 1% de la propiedad. En América Latina, las mujeres poseen un ingreso equivalente al 40% del de los hombres y la propiedad de terrenos en manos de mujeres varía en la región entre el 11% y el 28% según el país en que vivan<sup>29</sup>.

**Trabajan duro por la subsistencia de su familia** En el África Subsahariana, las mujeres destinan 40 mil millones de horas al año a la recolección de agua, el equivalente a un año trabajado por la totalidad de la fuerza laboral en Francia<sup>30</sup>.

**Tienen menos control sobre ingresos y bienes** Las mujeres tienen menos probabilidades de ser dueñas de tierras que los hombres y las mujeres propietarias de tierras tienden a poseer menos que los hombres<sup>31</sup>. En la mayoría de las regiones del mundo, las mujeres tienen a su cargo el 20% de las fincas<sup>32</sup>.

**Tienen menos acceso a la educación y los servicios de salud** Diez millones de niñas más que de niños no reciben educación primaria<sup>33</sup>. Las mujeres suman dos tercios de los 774 millones de adultas(os) analfabetas(os) en el mundo, una proporción que se ha mantenido estática a lo largo de las dos últimas décadas<sup>34</sup>.

**Están pobremente representadas en la creación de políticas y en la toma de decisiones** Globalmente, solo el 17% de los asientos de los parlamentos nacionales son ocupados por mujeres<sup>35</sup>.

**Tienen una posición social subordinada y están sujetas a la violencia y la intimidación** En un estudio que incluyó a 10 países de diferentes regiones, entre 15 y 71% de las mujeres dijeron haber experimentado violencia por parte de un compañero sentimental en el transcurso de su vida, y casi un tercio de ellas había reportado violencia en contra suya en el pasado<sup>36</sup>.

29 UNICEF (2006).

30 PNUD (2006).

31 Doss, C. et al. (2008).

32 PNUD (2010).

33 UNIFEM (s.f.,b).

34 Organización de las Naciones Unidas (2010).

35 Ídem.

36 UNIFEM (s.f.,a).

Es necesario notar que el volumen de consumo de energía se relaciona fuertemente con el crecimiento económico, especialmente durante la era industrial.<sup>37</sup> De hecho, existe una sólida correspondencia entre el consumo de energía per cápita y los indicadores de desarrollo humanos, entre los que se incluyen la expectativa de vida, la alfabetización y la inscripción escolar; considerada dentro del Índice de Desarrollo Humano (IDH). Por lo tanto, la forma en la que se distribuye y consume la energía puede ayudar a eliminar o a ensanchar las brechas de género en cuanto a las condiciones de salud, educación, bienestar y actividades productivas de mujeres y hombres.

La cantidad de mujeres actualmente viviendo en pobreza energética muestra que las políticas y proyectos energéticos no han tomado en cuenta su situación particular. Generalmente, estas políticas y proyectos energéticos asumen que los temas de energía son neutrales en cuestiones de género, es decir, que dichas iniciativas beneficiarán a mujeres y a hombres de forma igualitaria; por lo que fallan en la conceptualización inclusiva de las mujeres como actores clave en el diseño, utilización, distribución y mantenimiento de las tecnologías y servicios energéticos. Al no contemplar las necesidades energéticas de las mujeres, las iniciativas energéticas las ponen a ellas en desventaja como grupo. El resultado de tal creencia puede ser perjudicial y las necesidades de las mujeres pueden no ser solucionadas adecuadamente.

---

### La provisión de energía no es género-neutral

La provisión de energía no es neutral a las consideraciones de género pues:

- La energía determina la eficiencia y la efectividad de las actividades que se realizan y la calidad de vida de sus usuarios (mujeres y hombres).
- La energía puede ser utilizada de varias maneras y responde a necesidades distintas.
- La provisión de energía impacta de modo distinto a mujeres y hombres.
- La energía puede ser un factor que ayude a empoderar a las mujeres y permitirles ser más productivas e independientes.
- La forma en la cual se distribuye y consume la energía puede ayudar a eliminar o a ensanchar las brechas de género en cuanto a las condiciones de salud, educación, bienestar y actividades productivas de mujeres y hombres.
- La aplicación del enfoque de género puede contribuir a reducir la pobreza y propiciar medias de sustento para mujeres, hombres, niñas y niños.
- La aplicación de un enfoque de género puede contribuir a aumentar la eficiencia de un proyecto o política energética, al utilizar herramientas que detectan posibles barreras para la implementación o identifican beneficios adicionales que pueden ser alcanzados por la misma iniciativa energética.

---

<sup>37</sup> Gaye, A. (2007).

Por lo tanto, se debe incorporar el enfoque de género en la formulación e implementación de las políticas, programas y proyectos energéticos, con el propósito de que las mujeres tengan un rol activo y se reconozca su participación como proveedoras y usuarias de energía. No obstante, esto no quiere decir que los hombres deban ser excluidos. Por el contrario, tanto hombres como mujeres son actores importantes en la generación, distribución, uso y consumo energético, y por lo tanto el objetivo es incentivar tanto a unas como a otros para que jueguen un papel activo en la cadena energética, de forma que se alcance un plano más equitativo para la participación de mujeres y hombres, que logre la equidad de género.

En resumen, **las consideraciones de género en los temas de energía son relevantes porque:**

- Mujeres y hombres desempeñan roles diferentes dentro del sistema energético: las mujeres llevan la mayor carga, al ser las que suministran y hacen uso de la energía de la biomasa para cocinar. Esta situación se agrava por la escasez de combustible y la contaminación en el hogar, así como por su impacto negativo en la salud y la seguridad.
- Las mujeres cargan con el peso invisible de la crisis energética humana, reflejada en el tiempo y esfuerzo que dedican a la recolección y transporte de agua para el procesamiento de productos agrícolas. Las mujeres requieren fuentes de energías modernas y eficientes para mejorar su trabajo y su calidad de vida, tanto dentro como fuera del hogar.
- Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a la propiedad de la tierra, los créditos, servicios de extensión y capacitación, aspectos necesarios para mejorar su acceso a los servicios energéticos y por consiguiente sus medios de vida y la generación de ingresos propios.
- Las mujeres y los hombres manejan distintos tipos de conocimientos y experiencias de la energía, ya sea a través de sus roles tradicionales, sus nuevos roles no tradicionales (mujeres jefas de hogar) o progresivamente como profesionales en el sector energético.
- Dado que las mujeres experimentan la pobreza de modo distinto que los hombres, ellas podrían necesitar políticas energéticas diferentes que les ayuden a salir de la pobreza energética: nuevas tecnologías energéticas pueden acarrear consecuencias negativas -no intencionales- para las mujeres.

## 1. 2 Pobreza energética

La disponibilidad de la energía varía tanto dentro de los países como entre ellos. La escasez de energía afecta a mujeres y hombres. No obstante, el impacto actual de la escasez energética en las mujeres y los hombres depende de los usos diferentes que cada género le dé a la energía en sus vidas diarias. La Agencia Internacional de Energía (AIE) define la **pobreza energética** como la “incapacidad de cocinar con combustibles de cocción modernos y la ausencia de un mínimo esencial de iluminación eléctrica para leer o para otras actividades productivas y del hogar al ponerse el sol”.<sup>38</sup> Sin embargo, otras definiciones amplían el concepto para incluir el acceso a fuentes de energía limpia. La pobreza energética tiene un gran impacto en cuanto al potencial de desarrollo (o la carencia de éste) de las mujeres y los hombres, ya que el acceso a la energía es fundamental para mejorar la calidad de vida y es imperativo para el desarrollo económico.<sup>39</sup>

### Pobreza energética

Son muchas las personas (mujeres y hombres) que padecen de pobreza energética en el mundo:<sup>40</sup>

2.600 millones de personas, la mayoría en los países en vías de desarrollo, todavía dependen de los combustibles tradicionales de biomasa para cocinar.

1.300 millones de personas viven sin energía eléctrica, debido a que ésta no se encuentra disponible o no pueden tener acceso a ella.

Las cifras para América Latina y el Caribe, de acuerdo con la AIE reportan que:<sup>41</sup>

Alrededor de 68 millones de personas utilizan biomasa y otros combustibles tradicionales para cocinar.

Cerca de 24 millones de personas carecen de acceso a electricidad.

Por su parte, la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) estimó que para el año 2010 la población centroamericana dependiente de la leña para la cocción de los alimentos era de 20 millones de personas.<sup>42</sup>

38 PNUD (2006).

39 World Economic Forum et al. (s.f.).

40 International Energy Agency (IEA) (2013).

41 Ídem. 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/resources/energydevelopment/energyaccessdatabase/#d.en.8609>

42 OLADE (2010).

La pobreza energética se ve fuertemente impactada por las brechas de género: se estima que el 70% de los aproximadamente 1.300 millones de personas que viven en pobreza son mujeres, muchas de las cuales habitan en hogares con jefatura femenina en las zonas rurales. Dado que las mujeres por lo general tienen menos acceso a los recursos y a la toma de decisiones que sus homólogos hombres, muchos hogares pobres con jefatura femenina viven en extrema pobreza energética. Esto no solo impacta el suministro energético sino que afecta otros servicios en el hogar, como la provisión de agua potable.

El trabajo desgastante, que exige un gran esfuerzo y alto consumo de tiempo que va de la mano con la pobreza energética, es producto de la fuerte dependencia de los combustibles de biomasa y de la carga que cae desproporcionadamente sobre las mujeres. Tradicionalmente, en las zonas rurales las mujeres son las responsables de recolectar la leña y otros desechos biodegradables como combustible para cocinar. La verdadera crisis energética rural es la crisis del valor del tiempo de las mujeres: ellas trabajan días más largos que los hombres, aportando su energía para satisfacer necesidades de sobrevivencia tales como la recolección de combustible y agua, el procesamiento de los alimentos, el transporte, la agricultura y las pequeñas empresas. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), las mujeres destinan entre 8 y 11 horas a la recolección de leña o biomasa y agua, mientras que los hombres dedican tan solo 1 ó 2 horas a la misma tarea.<sup>43</sup> Todas estas son actividades que no se valoran económicamente y en su mayoría son invisibles en los levantamientos de información energética a nivel nacional y en las estadísticas de las fuerzas de trabajo.<sup>44</sup>

### Impacto de la pobreza energética sobre las mujeres

Como resultado de la pobreza energética, las mujeres:

- Dedican muchísimo tiempo y esfuerzo a recolectar combustibles tradicionales, una labor físicamente desgastante que puede consumir de 2 a 20 o más horas por semana<sup>45</sup>.
- Están expuestas, junto con sus hijas e hijos y en hogares con ventilación precaria, a humos por estufas ineficientes. Dichas emisiones son las causantes de la muerte de 1.45 millones de personas por año. Un deceso cada 20 segundos define la contaminación del aire en los espacios interiores como la cuarta causa de muerte en el mundo en vías de desarrollo<sup>46</sup>.

- Están expuestas diariamente a peligros relacionados con la recolección del combustible leñoso: fracturas, repetidas lesiones por esguinces, trastornos de la espalda y abortos, riesgo de quemaduras, enfermedades por exposición al humo, enfermedades de la piel debido al uso de combustibles y violencia de género, entre la que se incluye la sexual por la violación perpetrada por hombres durante la recolección de combustible de leña u otros recursos.

- Se les dificulta tener acceso a oportunidades reales como empresarias en el sector energético. Muchas actividades generadoras de ingresos realizadas por las mujeres en el sector informal -frecuentemente críticas para la sobrevivencia familiar- demandan un consumo intensivo de combustible y su viabilidad se ve afectada por los precios de la energía y su disponibilidad. Como resultado de un acceso más limitado a los bienes productivos, tales como la propiedad de la tierra y la tecnología, y a servicios como el financiamiento, capacitaciones u otras formas de adquisición de conocimientos; la participación de las mujeres en los mercados como operadoras de empresas energéticas es más limitada.

- Se benefician solo parcialmente de las intervenciones energéticas, pues se ven limitadas por otros factores predominantes que anulan su posibilidad de recibir esos beneficios, como niveles educativos más bajos o restricciones de movilización y de acceso a la información. Además, las mujeres se encuentran pobremente representadas en la toma de decisiones y en organizaciones en todos los niveles del sector energético, y carecen de voz para dar a conocer sus necesidades y hacer su escogencia entre las opciones energéticas disponibles.

### 1.3. La energía como medio para alcanzar la igualdad de género

La energía es un medio para alcanzar un servicio y como se mencionó anteriormente, puede contribuir a mejorar o empeorar el nivel de vida e ingresos de una persona. Esta distinción es importante pues nos lleva a considerar la energía como mecanismo capaz de incidir en la realización de cambios educativos, sociales y económicos que busquen alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Esta motivación es en extremo importante pues lleva a considerar a mujeres y hombres no como receptores pasivos de los servicios energéticos sino como agentes de cambio y, por lo tanto, tiende a involucrarlos de la mejor manera en la consecución de mejoras en su bienestar, generación de ingresos y participación social.

Las políticas, programas y proyectos energéticos con consideraciones de género pueden apoyar estas transformaciones sociales y sobre todo potenciar la participación activa de las mujeres como agentes económicos y sociales de cambio, respetando su posición como sujetos de derechos. Es así como en muchos países en vías de desarrollo las empresas propiedad de/o dirigidas por

43 Citado por Larrea, S. (2013).

44 ENERGIA/DfID Collaborative Research Group on Gender and Energy (CRGGE) (2006).

45 PNUD (2007b).

46 OMS (2011).

mujeres representan una gran proporción de las actividades comerciales de un país.<sup>47</sup> La mayoría de estas mujeres emprendedoras laboran en micro, pequeñas y medianas empresas, que generalmente son iniciativas domésticas que tienden a la prestación de servicios a sus comunidades o vecindarios (producción de alimentos, entre otros). Las políticas energéticas que apoyen a las micro y pequeñas empresas deben, por lo tanto, tomar en consideración las situaciones particulares de las mujeres y el tipo de empresas en las que se desempeñan si se quiere contribuir al crecimiento económico y equitativo a nivel nacional.

En cuanto al consumo y generación energética, es necesario reconocer que, a pesar de las diferencias en cuanto al poder de decisión familiar, en muchos casos son las mujeres quienes toman las decisiones sobre el tipo de consumo que se realiza en el hogar. Esto se debe a su papel primordial como administradoras domésticas. Además, parece ser que las mujeres tienden a tomar decisiones de consumo más sustentable que los hombres. De acuerdo con documentación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OECD) y otros organismos, el incremento en los ingresos de las mujeres genera un consumo más sustentable.<sup>48</sup> Esto ha

47 En Uganda, el 38% de las pequeñas empresas son propiedad de mujeres; en Ruanda poseen el 60% de las pequeñas empresas, mientras que en Laos llegan al 68% (UNIFEM, 2010).

48 European Institute for Gender Equality (2012).

quedado en evidencia en el sector energético con ejemplos como la compra de sistemas de iluminación solares, donde las mujeres representan casi la mitad de quienes los adquieren en los países en vías de desarrollo.<sup>49</sup>

Si bien la energía no se incluyó como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), el reporte independiente del Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas ha identificado la energía, incluyendo la electricidad y los combustibles de cocción segura, como un servicio de infraestructura esencial y parte de los “medios hacia una vida productiva”. De acuerdo con el World Energy Outlook del 2010 (Informe sobre el Panorama Mundial de la Energía), el OMD de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza extrema en el 2015 no se alcanzará a menos que se logre un progreso sustancial en la optimización del acceso a la energía, dados los millones de personas a escala mundial que todavía dependen de combustibles tradicionales de biomasa para cocinar y los millones que todavía no tienen acceso a la electricidad.<sup>50</sup>

A continuación se presenta un recuadro que ejemplifica cómo el mejoramiento de los servicios energéticos puede apoyar los esfuerzos hacia la igualdad de género:

**Tabla 2. Energía, género y los Objetivos de Desarrollo del Milenio**

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)	LA RELEVANCIA DE LA ENERGÍA PARA ALCANZAR LOS ODM
<b>Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ahorro del tiempo y el esfuerzo invertidos en la cocción, la recolección de combustible y el procesamiento de alimentos reducirá el consumo de calorías y liberará tiempo para la realización de actividades adicionales y menos extenuantes.</li> <li>• El ahorro de tiempo transcurrido en enfermedad o dedicado al cuidado de niñas(os) enfermas(os) reducirá los gastos en salud y aumentará las capacidades de ingresos.</li> <li>• La optimización de la eficiencia del combustible y, por ende, la reducción de la cantidad de combustible necesario, aliviarán las limitaciones que ya restringen el presupuesto familiar en los casos en que los combustibles deben ser comprados.</li> </ul>

49 Thorsen, K. et al. (2011).

50 IEA (2010).

- El perfeccionamiento de tecnologías energéticas para el hogar y las prácticas asociadas a ellas crearán oportunidades para generar ingresos (con una aplicación directa en agricultura, en la industria del hogar, en la pequeña empresa energética doméstica y en horarios de trabajo más amplios y flexibles debido a una mejor iluminación en todos los casos).
- El acceso a la electricidad podrá aportar una fuente de luz para actividades económicas por la noche y una fuente de energía para la operación de máquinas de coser o refrigeradoras, por ejemplo.

---

**Objetivo 2. Lograr la educación primaria universal de niñas y niños**

- Un consumo menor del valor tiempo dedicado a la recolección de combustible y al cuidado de una salud quebrantada, permitirá a las niñas y los niños disponer de más horas para asistir a la escuela y hacer sus tareas.
- Una mejor iluminación permitirá a niñas y niños estudiar sin depender exclusivamente de la luz solar y sin poner en riesgo su vista.

---

**Objetivo 3. Promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres**

- Alivianar el trabajo desgastante, de gran esfuerzo y alto consumo de tiempo dedicado a la recolección de combustible y reducir las horas dedicadas a la cocina, permitirá a las mujeres dedicar tiempo a iniciativas productivas, a la educación y al cuidado infantil.
  - Reducir el tiempo y las distancias de desplazamiento que las mujeres necesitan recorrer para recolectar combustible les permitirá disponer de más horas para llevar a cabo actividades productivas de otro tipo o al descanso, un derecho por lo general vulnerado.
  - Involucrar a las mujeres en las decisiones energéticas del hogar promoverá la igualdad de género, fortalecerá la autoestima y el prestigio de las mujeres y cambiará las relaciones de género hacia una mayor equidad.
  - Tener acceso a información a través de los medios de comunicación masivos y las telecomunicaciones.
  - Educarse por medio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
  - Controlar y tener acceso a servicios energéticos modernos.
  - Dar voz y participación a las mujeres en el sector energético.
  - Emplear a mujeres en el sector energético.
  - Lograr la transversalización del enfoque de género en las instancias rectoras de las políticas energéticas en los países.
-

---

**Objetivo 4. Reducir la mortalidad infantil**

- La contaminación del aire en los espacios interiores contribuye a las infecciones respiratorias, que representan un 20% de los 11 millones de muertes de niñas y niños anualmente (OMS, 2002).
- Nacimientos de bajo peso debido a la contaminación del aire en los espacios interiores.
- La recolección de combustible de leña por parte de mujeres y niñas(os) que las(os) expone a riesgos de la salud y les limita el tiempo dedicado a la educación.
- El acceso a alimentos cocinados y nutritivos, calefacción doméstica y agua hervida, factores que contribuyen a una mejor salud.
- El acceso a la electricidad, que permita el bombeo de agua potable y su purificación.
- El uso de tecnologías energéticas más limpias que protejan de riesgos tales como quemaduras y envenenamiento por queroseno.

---

**Objetivo 5. Mejorar la salud materna**

- Procurar servicios energéticos para los cuidados maternos y la refrigeración de los medicamentos, entre otros.
- Procurar disminuir la carga laboral excesiva y la mano de obra manual pesada (por ejemplo, la recolección de combustible, leña y agua) que afectan la salud de una mujer embarazada y su bienestar en general.

---

**Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, malaria, y otras enfermedades**

- Propiciar comportamientos recomendables para la salud (por ejemplo, la cocción de los alimentos) en función de las personas que viven con VIH/SIDA (PVVS).
- Reducir la carga y el trabajo extenuante que implican para los miembros de la familia los cuidados de PVVS.
- Mejorar la calidad de los cuidados o servicios de salud, al propiciar la disponibilidad de vacunas y la esterilización del equipo en las clínicas.
- Reducir el riesgo de infección por agresión sexual contra mujeres y niñas durante la recolección de combustible, leña y agua.

---

**Objetivo 7. Asegurar la sostenibilidad ambiental, la provisión de agua segura para beber y el mejoramiento de las condiciones de vida de las(os) habitantes de una localidad, al:**

- Reducir las tasas de deforestación como resultado de una menor dependencia del combustible de leña.
  - Permitir la conservación o expansión de las tierras forestales para la protección de los ecosistemas y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
  - Lograr disponibilidad de volúmenes de agua y mayor pureza por medio de tecnologías energéticas de menor impacto ambiental.
  - Optimizar el acceso a la energía para la cocción y a la electricidad en función de las(os) habitantes de zonas aisladas o sectores populares y poco abastecidos (mujeres y hombres).
-

Los impactos del vínculo entre energía, género y los ODM se perciben en aspectos positivos, tales como el ahorro de tiempo y la reducción de los gastos en el hogar, una mayor asistencia escolar por parte de las niñas, el empoderamiento de las mujeres asociado a mayores posibilidades de decisión en la organización del trabajo y al acceso a los medios de comunicación masivos, mejoras en las tasas de enfermedades respiratorias, mejor salud materna y reducción de la mortalidad infantil y materna, así como tasas más bajas de deforestación y de emisiones de GEI.

#### 1.4 Género y eficiencia de las iniciativas energéticas

La transversalización o incorporación de las consideraciones de género es importante en términos estratégicos para el éxito de la implementación de los proyectos y políticas energéticas en sí mismas. La transversalización y el uso de herramientas de género contribuyen a la identificación de posibles retos para la implementación de los proyectos energéticos y pueden ayudar a aumentar los beneficios sociales y económicos de las intervenciones energéticas. La razón es relativamente sencilla: para que una iniciativa energética sea efectiva, eficiente y sostenible, es necesario tener una comprensión global de los diferentes roles que mujeres y hombres juegan en la gestión de los recursos energéticos.<sup>52</sup> Por lo tanto, la implementación de un diagnóstico participativo con enfoque de género contribuye no solo a analizar las necesidades energéticas diferenciadas de mujeres y hombres, así como sus actitudes ante la introducción de nuevas tecnologías y fuentes energéticas, su capacidad de adquisición y sus impresiones sobre las fuentes de energía, sino que también es posible tener un panorama más realista del contexto en que se llevará a cabo una política o proyecto energético.

El análisis de género también puede demostrar la necesidad de involucrar a las mujeres en temas de escogencia y mantenimiento de equipo energético. Estudios de campo han demostrado la necesidad de capacitar tanto a mujeres como a hombres en el uso, mantenimiento y reparación de tecnologías energéticas, revelando que estas tienen mayor posibilidad de estar en buen estado cuando las mujeres tienen la capacidad de darles mantenimiento, así como la posibilidad de llevar a cabo innovaciones tecnológicas in situ que den una mejor respuesta a las necesidades energéticas de mujeres y hombres.<sup>53</sup> Esta información puede ser en extremo relevante para la sostenibilidad de los proyectos centrados en la distribución de equipo energético.

De igual manera, estudios de caso han demostrado que la sostenibilidad social de los proyectos energéticos aumenta cuando se encarga a las mujeres las tareas de difusión o comunitarias asociadas al mantenimiento o transferencia

de estos, pues ellas se ven más comprometidas con la comunidad en la que viven y con los beneficios generados

por las intervenciones energéticas, son más estables y tienen mayor contacto directo con las instalaciones y las (los) usuarias(os).<sup>54</sup> Sin embargo, también es importante recalcar que es necesario dar acompañamiento a las mujeres involucradas en actividades de proyectos o iniciativas energéticas con el fin de minimizar o evitar que estas nuevas funciones tengan un impacto negativo en la carga laboral que ya tienen. Este acompañamiento puede darse a través de actividades de sensibilización de género, cuyo objetivo sea lograr un reparto más equitativo de las actividades domésticas en el hogar.

La incorporación de la perspectiva de género puede contribuir a:

- Identificar posibles problemas de implementación, como la falta de aceptación de una tecnología por parte de mujeres u hombres y los requisitos ergonómicos que debe tener una tecnología energética para facilitar su uso por ambos sexos.
- Aumentar los impactos sociales y económicos de las intervenciones energéticas, al identificar actividades económicas o sociales relevantes para las mujeres y hombres de la comunidad o región en la cual se implemente el proyecto o política.
- Identificar las funciones y roles que mujeres y hombres pueden desempeñar en la cadena de producción, así como los papeles que pueden desempeñar en la toma de decisiones.
- Identificar maneras de hacer asequible la energía generada o el precio de las tecnologías energéticas que se diseminarán.

Todos estos elementos contribuyen a asegurar la eficiencia de las intervenciones energéticas, siempre que la información desagregada por sexo, y tal vez incluso por grupo socioeconómico, se incluya en su diseño, implementación y monitoreo. La experiencia ha demostrado que las y los desarrolladores de proyectos están dispuestas(os) a invertir en los procesos de transversalización de género para asegurar una mayor eficiencia y sostenibilidad de sus iniciativas.

52 PNUD (2007a).

53 ENERGIA (2011b) y PNUD (2007a).

54 Cecelski (2000) y ENERGIA (2011b).

## 2. Conceptos básicos sobre energía

### 2.1. ¿Qué es energía?<sup>55</sup>

Todo lo que hacemos involucra energía, desde respirar y comer (energía metabólica) hasta producir bienes. Algunas formas de energía hacen la vida más sencilla y eficiente. Por ejemplo, un molino puede ser impulsado por electricidad, dispensando del tedioso y cansado trabajo de moler maíz o de descascarar arroz a mano. Las lámparas de queroseno (parafina) son más brillantes que las velas, la luz eléctrica es más apta para ver de noche. El gas GLP, un combustible fósil, ofrece un calentamiento más rápido, su llama se ajusta con más facilidad y es más limpio y más sano que la leña.<sup>56</sup>

#### ¿Qué es energía?

- La energía es la capacidad de realizar un trabajo. La energía es un concepto físico que las(os) científicas(os) utilizan para explicar ciertos procesos que presentan algunas características comunes. No podemos ver o sentir la energía, pero sí ver o sentir sus consecuencias (por ejemplo, el calor, la luz, el sonido o el movimiento).
- La energía puede tomar diversas formas, tales como calor (termal), luz (radiante), movimiento (cinética), energía eléctrica, química, nuclear y gravitacional. Todas las manifestaciones de energía pueden clasificarse en dos categorías:
  - Energía almacenada, que incluye la energía potencial y la energía de posición.
  - Energía cinética, que implica movimiento.

Por ejemplo, la leña almacena energía (potencial), energía que se conserva hasta que la leña sea consumida (cinética) por el fuego para la cocción o la calefacción.

*Modificado de Rojas et al. (2012).*

El segundo punto importante es que la **energía puede convertirse de una forma a otra**. La electricidad puede producirse al quemar gas natural en una planta eléctrica (la energía química se convierte en energía eléctrica). La electricidad puede ser convertida en luz (radiación electromagnética). Todas estas conversiones requieren hacer uso de algún dispositivo o equipo, por ejemplo, una estufa, una bombilla de luz o un motor de diesel.

### 2.2. Conversión y almacenamiento de energía

Algunos de los equipos utilizados para convertir energía utilizan combustible (tal como leña, GLP, diesel o carbón). **Los combustibles almacenan energía química que es liberada cuando son quemados.** Los combustibles difieren uno del otro de muchas maneras, como su forma física (gaseosa, sólida o líquida) y la cantidad de energía que almacenan. Por ejemplo, 1 cm<sup>3</sup> de madera contiene menos energía que 1 cm<sup>3</sup> de carbón. Existen otras formas de almacenar energía, por ejemplo, en las baterías y en el agua de los embalses.

Cuando la **energía es convertida** de una forma a otra, no toda termina donde quisiéramos: **una parte termina siempre como calor**. Las(os) científicas(os), ingenieras(os) e innovadores comunitarios se esmeran en hacer los dispositivos y equipos tan eficientes como sea posible, según un sentido económico y ambiental lógico. La eficiencia de conversión de los equipos varía. Una estufa GLP convierte alrededor de 60-70% de la energía química almacenada en ella en energía calórica, a diferencia de una estufa de leña, que convierte en energía calórica entre 12 y 30% de la energía química almacenada en la madera. Sin embargo, estas cifras son ciertas asumiendo que el equipo reciba buen mantenimiento. Un mantenimiento limitado puede disminuir la eficiencia y reducir la vida útil del equipo.

#### ¿Qué es eficiencia energética?<sup>57</sup>

La eficiencia energética es la cantidad de energía útil que se obtiene de cualquier tipo de sistema. Una máquina perfectamente eficiente en términos energéticos convertiría la totalidad de la energía invertida en trabajo productivo. En la vida real, el convertir energía de una forma a otra siempre implica una pérdida de energía útil.

*Fuente: US-EIA (s.f.).*

El ahorro por costos energéticos producido por el aumento en la eficiencia energética podría incrementar el ingreso familiar. Por ejemplo, se ha comprobado que entre mayor sea la eficiencia y menor el costo de las estufas de cocción y de los combustibles para la iluminación, mayor es el ahorro percibido en los gastos energéticos, que pueden reducirse entre 20 y 50%.<sup>58</sup>

<sup>55</sup> Este módulo se basa en ENERGIA (2008b).

<sup>56</sup> ENERGIA (2005a).

<sup>57</sup> US-EIA (s.f.).

<sup>58</sup> Dutta, S. et al. (2005).

### 2.3. La cadena energética<sup>59</sup>

Cualquier energía tiene su origen en el medio ambiente. Las(os) analistas de energía clasifican sus fuentes naturales como **energía primaria**. Algunas de las fuentes naturales de energía, como la biomasa, se pueden utilizar directamente.

Sin embargo, a menudo la energía primaria tendrá que someterse a un número de conversiones para poder llegar hasta las(os) consumidoras(es). Esta puede ser transformada

en **energía secundaria** para efectos de transporte o de transmisión y finalmente concluir su trayecto -como **energía final o portador de energía**- con las(os) consumidoras(es). Seguidamente, las(os) consumidoras(es) alimentan un artefacto con el portador de energía para producir energía útil. A este proceso de transformación de energía primaria en energía útil se le llama **cadena energética**. Las(os) analistas en este campo hacen uso de las cadenas energéticas para analizar las pérdidas de energía.

<sup>59</sup> Esta sección se basa en ENERGIA (2008c).



Figura 1: Ejemplo gráfico de la cadena energética<sup>60</sup>

### Clasificación de las fuentes energéticas

Existen otras clasificaciones para las fuentes de energía:

La energía se puede clasificar en términos de la sostenibilidad del recurso.

La mayoría de las fuentes primarias de energía son renovables; en otras palabras, no se agotarán, contrariamente a los combustibles fósiles (no renovables), que llegarán en algún momento futuro a acabarse. Algunas fuentes de energía renovable son: la biomasa (si no se dispone adecuadamente de ella puede convertirse en no renovable), la energía solar, el agua y el viento.

La energía puede clasificarse en términos de la familiaridad del uso.

Las fuentes de energía que han sido utilizadas por largo tiempo como “tradicionales” o “convencionales” se definen en oposición a nuevas fuentes (no tradicionales o no convencionales). Algunas veces, es la tecnología de conversión más que el recurso en sí lo que determina la clasificación. El estiércol puede considerarse una fuente de energía tradicional si es quemado directamente, pero si se utiliza para la producción de biogás en un digestor, entonces se convierte en una fuente de energía “no tradicional”. La terminología es bastante ambigua puesto que depende mucho del contexto.

La energía puede clasificarse en términos de si es comercial o no.

La energía comercial siempre incluye combustibles fósiles y algunas fuentes nuevas y renovables. La biomasa se clasifica usualmente como no comercial; sin embargo, en muchas áreas urbanas y en algunas rurales la biomasa es una fuente de energía comercial.

Fuente: Rojas et al. (2012).

<sup>60</sup> ENERGIA (2008c).

## 2.4. La escalera energética<sup>61</sup>

Algunas fuentes energéticas son poco atractivas y otras, por el contrario, lo son mucho. Las(os) analistas energéticas(os) a veces muestran estos combustibles en forma de una escalera piramidal. Los combustibles menos atractivos se encuentran en la base de la escalera y los más atractivos en la parte superior. Los distintos peldaños de la escalera representan otros combustibles intermedios. Algunas veces, las intervenciones energéticas se proponen ayudar a las personas usuarias a subir de nivel en la escalera energética. La problemática con la transición ascendente en la escalera hacia las fuentes energéticas más eficientes es que entre más atractivas sean las formas de energía, los equipos requeridos para poder utilizarlas tienden a ser más costosos.

Los costos influyen en el tipo de energía que utilizan las personas. Las personas de escasos recursos se ubican en la base de la escalera y hacen uso de la leña para la cocción e incluso para la iluminación por la noche. No obstante, este mismo comportamiento se mantiene en niveles más elevados de la escalera, donde se ubica a personas prósperas económicamente que, sin embargo, prefieren el uso de GLP en vez de electricidad para la cocción, pues el primero puede ser más económico y flexible.



Figura 2: La escalera energética<sup>62</sup>

La escalera energética es una forma simplificada de la realidad. Con frecuencia, las personas utilizan más de un portador de energía para una labor cualquiera, dependiendo de diversos factores tales como la disponibilidad y la conveniencia. Pareciera no haber una progresión clara entre el incremento de los ingresos y el cambio de combustibles de biomasa a queroseno, a GLP y a electricidad. Incluso hogares prósperos económicamente mantienen lámparas

de queroseno para usarlas en caso de averías eléctricas o estufas de leña para la cocción de los alimentos. Los hogares de bajos recursos pueden estar preparados para pagar por electricidad para la iluminación pero continuar cocinando con biomasa o queroseno. La decisión energética no es simplemente una cuestión de ingresos.

## 2.5. Consideración de la energía metabólica y la energía de biomasa en la planificación energética nacional<sup>63</sup>

**La energía metabólica** raramente es medida, solo algunas instituciones se preocupan por tratar de incluirla en las estadísticas oficiales. A pesar de esto, la energía metabólica es un aspecto muy importante del equilibrio energético en la vida de las personas. Muchas de las labores que requieren energía metabólica son físicamente exigentes y pueden ser repetitivas, tediosas y consumir mucho tiempo (un trabajo desgastante).

### ¿Qué es la energía metabólica?

La energía metabólica es la energía producida por nuestros cuerpos y se deriva de los alimentos que ingerimos. La energía metabólica se mide en calorías.

*Modificado de: Rojas et al. (2012).*

Igualmente, un reporte típico sobre la situación energética nacional en la mayoría de los países en vías de desarrollo dirige casi toda su atención al uso y suministro energético comercial, solamente algunas páginas a biomasa y absolutamente nada a la energía metabólica. Por el contrario, usualmente se reconoce que gran parte de la energía de biomasa es recolectada por las mujeres y que tanto la carga laboral que esta actividad representa como las consecuencias ambientales que se derivan de ella tienen un impacto directo sobre las mujeres. Cuando se buscan soluciones, normalmente se recurre a la reforestación o a estufas de ahorro energético. Sin embargo, las políticas energéticas nacionales dedican por lo general únicamente un pequeño porcentaje de su presupuesto a proyectos relacionados con la biomasa.

### ¿Qué es biomasa?

La biomasa es un material orgánico que se origina de un proceso biológico, espontáneo o sistematizado, y se utiliza como fuente de energía<sup>64</sup>. La biomasa es una de las fuentes energéticas más antiguas e incluye residuos y desechos vegetales, cultivos y árboles.

<sup>61</sup> Esta sección se basa en ENERGIA (2008c).

<sup>62</sup> ENERGIA (2008c).

<sup>63</sup> Ídem.

<sup>64</sup> Real Academia Española (2001).

## 2.6. ¿Qué son servicios energéticos?<sup>65</sup>

Un **servicio energético** es la aplicación de energía útil a labores solicitadas por las(os) consumidoras(es) al final del proceso que posibilita su uso, en función del bienestar humano, y abarca beneficios tales como el transporte, la iluminación y la cocción y refrigeración de alimentos. Los servicios energéticos pueden ser suministrados por diferentes portadores de energía; por ejemplo, la cocción puede efectuarse gracias al uso de combustibles -leña, carbón, gas- o electricidad. Desde la perspectiva de las(os) usuarias(os), la importancia radica en el servicio energético y no en la fuente utilizada para producirlo.

### Enfoque de servicios energéticos

En un enfoque de servicios energéticos se toman como base tanto los aspectos técnicos sobre las tecnologías energéticas existentes como los aspectos no técnicos, incluyendo la asequibilidad, la confiabilidad y la accesibilidad de dichas tecnologías como base para diseñar las iniciativas en este campo. Sobre todo, la implicación del enfoque de servicios energéticos en la provisión de energía y el acceso a la energía se traduce en el uso de la tecnología no a partir de sí misma sino con base en un análisis de las necesidades y prioridades de las personas.

*Fuente: ENERGIA (2005c).*

El análisis a partir del enfoque de servicios energéticos debe originarse desde la perspectiva de las personas mismas, y no verse exclusivamente supeditado a la opinión de las y los proveedores o diseñadores de políticas energéticas. Este punto de partida es particularmente importante para las mujeres, quienes generalmente poseen menos bienes que los hombres y por lo tanto, cuando se toman en cuenta otros aspectos como la asequibilidad de una tecnología, pueden ver mejor reflejadas sus posibilidades económicas de acceder a una tecnología o servicio de provisión energético en particular.

## 3. Conceptos básicos sobre género

### 3.1. ¿Qué es género?<sup>66</sup>

Dada la complejidad y confusión que muchas veces se presentan y generan múltiples conceptos y visiones, es importante aclarar la diferencia de género como concepto, enfoque y categoría de análisis.

**Género** no es lo mismo que **sexo**. El sexo se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer.

El término “género” se refiere a los roles, responsabilidades y oportunidades atribuidos por la sociedad que son asociados a mujeres y hombres, así como las estructuras ocultas de poder que rigen las relaciones entre ellos. Género es “en esencia un término que se utiliza para enfatizar que la desigualdad sexual no la causan las diferencias anatómicas y fisiológicas que caracterizan a hombres y mujeres, sino más bien el trato desigual e injusto que socialmente se les da. En este sentido, género hace referencia a las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas que constituyen la base de ciertos estándares, valores y pautas de conducta, relacionados con los géneros y las relaciones entre ellos”<sup>67</sup>.

### 3.2. Roles y normas de género

Los roles de género son el papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, se basa en un sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades que las mujeres y los hombres deben desarrollar. Los roles genéricos dan forma a nuestra identidad, en la medida en que determinan cómo somos percibidas(os), cómo se espera que pensemos y actuemos como mujeres y hombres. Ahora, la manera en que mujeres y hombres se comporten y asuman sus roles de género depende de las normas genéricas sociales que modelen dichos roles, igualmente los estándares aceptados de comportamiento compartidos por una sociedad específica.

Tanto las mujeres como los hombres tienen la posibilidad, hasta cierto punto, de negociar sus derechos, beneficios y obligaciones en relación con ciertos deberes o labores en el hogar y la comunidad. Dichas negociaciones incorporan también decisiones sobre el uso de los recursos, tales como la tierra, la mano de obra y el dinero en efectivo. En realidad, son convenios no siempre armoniosos, debido a los desacuerdos y competencias que puedan darse por los recursos.

Además, es importante recordar que estas negociaciones usualmente no tienen lugar entre iguales. En la mayoría de las sociedades, los hombres tienen más poder de decisión que las mujeres, más poder de ejercer control sobre sus propias vidas, los recursos y los otros miembros de la familia. Este balance de poder entre mujeres y hombres define la relación entre géneros. Las repercusiones de las diferencias de poder operan en todos los niveles de la sociedad: el hogar, la comunidad y en los ámbitos organizacional, nacional e internacional.

<sup>65</sup> Esta sección se basa en ENERGIA (2008c).

<sup>66</sup> Esta sección se basa en ENERGIA (2005a).

<sup>67</sup> Riquer, F. (1993).

### 3.3. ¿Qué es igualdad y qué es equidad?

La igualdad por la que se lucha por razones de género, edad u origen étnico es la **igualdad de derechos**, sobre la base de la equivalencia humana, es decir, la aceptación de que todos los seres humanos somos iguales y que esta situación no es modificada debido a las diferencias que puedan existir entre estos grupos (ya sea por su sexo, etnia u otras características físicas). El **principio de igualdad implica**<sup>68</sup>:

**Igualdad de derechos:** entendida como igualdad ante la ley.

**La equivalencia humana:** mujeres y hombres son iguales en el sentido de que poseen igual valor humano.

**Admite las diferencias biológicas y culturales:** supone el reconocimiento y la aceptación de la diferencia o diversidad en cuanto a las construcciones biológicas y culturales entre hombres y mujeres.



Figura 3: Elementos de la igualdad<sup>69</sup>

Por lo tanto, la **igualdad de derechos** es un concepto que a su vez incorpora otros conceptos necesarios para obtener la igualdad, tanto en su forma teórica como práctica. Si consideramos que la igualdad entre hombres y mujeres significa igualdad ante la ley (es decir, la equivalencia humana de mujeres y hombres, la no discriminación o prohibición de la discriminación por razón de sexo y la aceptación de la diversidad de las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres), **es necesario aceptar que la igualdad admite diferencias**.

Por su parte, **la equidad** tiene como propósito último lograr la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir, cualquiera que sea la naturaleza de esas diferencias y las cuales puedan crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad se hace presente en el trato que se brinda a las necesidades e intereses de las personas que son diversas o diferentes. Por lo tanto, este trato está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia existente, de manera que este trato diferenciado permita lograr que la igualdad de derecho se haga real y se exprese en los hechos.

### ¿Cómo se logra la equidad?

La equidad se logra gracias a la “aplicación de acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en diferencias, sean estas diferencias de género, edad, de origen étnico o por cualquier otro factor que produzca efectos discriminatorios en derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, en hombres y mujeres”.

Fuente: García Prince, E. (2008), p. 32.

En situaciones reales con grandes desigualdades no es posible lograr la igualdad si no se instrumentan políticas de equidad, lo que hace a la equidad indispensable para alcanzar la igualdad. Las acciones afirmativas o positivas resultan instrumentos fundamentales de la equidad para el logro de la igualdad.<sup>70</sup>

### Conceptos para recordar sobre igualdad y equidad

La **igualdad** se entiende como igualdad ante la ley o igualdad de derechos e implica la prohibición de la discriminación o existencia de prerrogativas o privilegios.

La **igualdad formal o de jure** se refiere a lo que expresa la norma jurídica.

La **igualdad real, efectiva o sustantiva** se expresa en los hechos.

La **equidad** es el trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva mediante la realización de acciones deliberadas dirigidas a corregir y retribuir desigualdades y/o moderar y compensar desventajas.

Las **acciones afirmativas o positivas** son acciones deliberadas que constituyen el sentido del trato justo y son instrumentos de las políticas de igualdad.

**“La igualdad y la equidad se requieren pues mediante la equidad se logra la igualdad”.**

Fuente: García Prince, E. (s.f.,1).

68 García Prince, E. (2008), p. 30.

69 Fuente: García Prince, E. (2008), p. 27

70 García Prince, E. (2008), p. 33.

### 3.4. El enfoque o perspectiva de género

El fundamento para la integración de las perspectivas y preocupaciones relativas a la equidad de género se basa en dos premisas importantes: primero, el reconocimiento de que la igualdad y la equidad de género son aspectos fundamentales de los derechos humanos y la justicia social; y segundo, una creciente conciencia de que la igualdad (iguales derechos, oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres) es una precondition para el desarrollo sostenible y el uso sostenible de los recursos naturales y la energía en particular.

**El enfoque de género** se sustenta en la teoría de género y se constituye en una propuesta política teórica metodológica que hace posible tener una visión analítica de la realidad más allá de la concepción tradicional y absoluta del mundo y las relaciones que en él se dan. El enfoque considera de manera explícita las diferencias sociales y culturales construidas y las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres en un contexto de acción concreta y define mecanismos específicos para superar y erradicar la dinámica de desigualdad que determina las relaciones de hombres y mujeres.

**La transversalidad de género** tiene como objetivo principal transformar la manera en que operan las dependencias del sector público, incluidas las del sector energético y sobre todo los procesos técnicos llevados a cabo por aquellas instancias vinculadas con la formulación y ejecución de políticas públicas. Es un proceso de integración sistemática. Permite garantizar la incorporación del enfoque o perspectiva de género con el fin de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción desde el sector energético relacionada con la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

#### ¿Qué significa transversalidad de género?

Transversalización de género es el proceso de evaluación de las implicaciones que cualquier acción, política o programa planificado, en todas las áreas y en todos los niveles, tiene para mujeres y hombres. Es una estrategia para hacer que todas las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean una parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas. De esta manera, la transversalización de género asegura que mujeres y hombres se beneficien por igual del proceso de desarrollo o que, por lo menos, no se perpetúe la desigualdad.

Fuente: ECOSOC (1997).

### 3.5. Análisis y herramientas de género

Para entender en su totalidad la implicación del género en los temas de energía, es importante tener claro que las causas de las diferencias de género presentes en estos nacen y encuentran su correspondencia en las diferencias subyacentes en las relaciones entre mujeres y hombres que caracterizan a la sociedad en cuestión. Las personas expertas en género hacen uso de diferentes estrategias para analizar los roles y las relaciones de género.

**El análisis de género** hace referencia al ejercicio reflexivo teórico-práctico sobre un hecho o circunstancia, plantea preguntas respecto a mujeres y hombres, acerca de quién hace qué, quién tiene la propiedad de qué, quién toma decisiones sobre qué y cómo, quién gana y quién pierde debido a una intervención planificada, etc. El análisis de género examina qué está ocurriendo dentro del hogar y la comunidad y establece vínculos con los diferentes niveles de la sociedad en una escala más amplia.

El análisis de género, por definición, no contempla únicamente el caso de las mujeres, y tampoco constituye una queja de cómo o por qué las mujeres sufren más que los hombres. Su objetivo primordial es lograr una mejor comprensión del comportamiento de las comunidades desde una perspectiva analítica de relaciones entre mujeres y hombres.

#### El triple rol

Uno de los primeros intentos de análisis de género se basó en la división genérica del trabajo. Dividió las labores de mujeres y hombres en tres áreas socioeconómicas principales: reproductiva, productiva y comunitaria.

Este marco se conoce como el marco de triple rol.

**Reproductivo:** Hace referencia a todas las labores asumidas para el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de las personas que la conforman.

**Productivo:** Hace referencia al trabajo realizado a cambio de una paga en efectivo o especie.

**Labores comunitarias:** Hace referencia a las labores realizadas no por ganancia individual familiar sino por el bienestar de la comunidad o la sociedad. Las labores comunitarias de las mujeres son vistas con frecuencia como una extensión de sus roles reproductivos.

## Necesidades prácticas, productivas e intereses estratégicos

Otro enfoque analítico considera que los roles de género tienen asignadas labores diferentes, en las cuales las distintas necesidades, incluyendo las energéticas, tienen que ser satisfechas. Estas necesidades se dividen usualmente en prácticas y estratégicas, siempre dependen de circunstancias locales y son influenciadas por variables tales como la edad de la persona y el estado civil. En el contexto energético, sin embargo, es más provechoso considerar tres grupos de necesidades o intereses: necesidades prácticas, necesidades productivas e intereses estratégicos. Estos se describen a continuación.

**Necesidades prácticas:** Las necesidades prácticas son intervenciones necesarias para hacer la vida de las mujeres más sencilla y placentera, pero que no desafían las labores o roles habituales de las mujeres en el hogar o en la sociedad ni sus relaciones de género. En otras palabras, no alteran el balance tradicional de poder y de autoridad entre mujeres y hombres. Dichas necesidades se vinculan principalmente a las funciones reproductivas de las mujeres y a las actividades de administración del hogar que aseguran la sobrevivencia familiar diaria.

**Necesidades productivas:** Las necesidades productivas son aquellas que, si son resueltas, permiten a las mujeres producir y generar mayores ingresos. Formas de energía más limpia y nuevas tecnologías podrían, por ejemplo, facilitar el trabajo en general y reducir el esfuerzo físico, desgastante y de alto consumo de tiempo al que se ven sujetas muchas mujeres. Sin embargo, ¿cambia la satisfacción de las necesidades productivas las relaciones de género dentro del hogar y en la comunidad, barrio o sector? Algunas investigaciones establecen que la condición de la mujer en el hogar mejora cuando ella contribuye al ingreso familiar. La respuesta no es universal.

**Intereses estratégicos:** Los intereses estratégicos son aquellos intereses vinculados al cambio de posición social de la mujer y que buscan lograr mayor igualdad de condiciones para las mujeres respecto de los hombres, y su empoderamiento.

Los intereses estratégicos de las mujeres generalmente responden a problemáticas o asuntos relacionados con leyes y contratos sociales, que tienden a ser parcializados en detrimento suyo. Por ejemplo, en muchas sociedades, ciertos grupos de mujeres (viudas, divorciadas y esposas abandonadas) sufren de total privación económica como resultado de su estado civil, con base en códigos legales tradicionales o modernos que permiten a parientes hombres quitarles sus propiedades.

Otros intereses estratégicos de las mujeres podrían ser las leyes sobre herencias y garantizar que las hijas tengan igualdad de derechos que los hijos, por ejemplo, así como prohibir la violencia contra las mujeres. En la mayoría de los países existen dichas leyes pero no siempre se cumplen, respetan o exigen.

Las **herramientas de análisis de género** se utilizan para organizar la información de una manera sistemática en lo que se llama un marco de análisis de género, que ayuda a entender la realidad genérica en una comunidad, vecindario o sector dado; o para valorar el posible impacto de una intervención en mujeres y hombres, tal como un proyecto energético. Las herramientas de análisis de género se pueden utilizar de distintas maneras. Por ejemplo, para enfocar la atención en las desigualdades de género dentro de una comunidad específica o como un sistema de alerta temprana para identificar potenciales problemas de género que podrían surgir a partir de una iniciativa energética comunitaria que se ponga en marcha. En los siguientes módulos se presentará una serie de herramientas de análisis de género y su aplicación al sector energético.

## ¿Qué son las herramientas de análisis de género?

Las herramientas de análisis de género son matrices utilizadas para organizar la información de una manera sistemática, ya sea para diagnosticar la situación de género existente en una comunidad o grupo meta en particular o para evaluar el posible impacto que la intervención podría tener en mujeres y hombres.

*Fuente: Rojas et al. (2011), p. 17.*

A continuación se presenta, a manera de resumen, un recuadro con algunas de las herramientas más conocidas y utilizadas en la transversalización de género:<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Basado en Bonino, M. y Bidegain, N. y ENERGIA (2005c).

### Diagnósticos, planificación y evaluación con enfoque de género

El análisis de los problemas debe considerar características asociadas con el género (roles, división sexual del trabajo, relaciones de poder inequitativas), así como las necesidades y posibilidades de ambos sexos. Por lo tanto, la información siempre debe ser recopilada de forma desagregada por sexo, para asegurar un conocimiento preciso de la situación de género y diseñar políticas, programas y proyectos acordes con esta realidad. De igual manera, los objetivos de una política o programa deben monitorearse utilizando indicadores de evaluación con enfoque de género.

### Planes de Igualdad y Oportunidades de Derechos

La creación de un Plan de Igualdad implica la existencia de voluntad política, pues incluye en su texto el acuerdo sobre los objetivos, metas e indicadores para la evaluación. Además, estos planes involucran a diferentes instituciones gubernamentales, encargadas de llevar a cabo acciones que favorezcan la igualdad de género; por lo tanto, requieren de una tarea previa de negociación y articulación institucional.

### Presupuestos sensibles al género<sup>72</sup>

Los presupuestos públicos se consideran instrumentos técnicos y género-neutrales. En la práctica, hombres y mujeres tienen necesidad de diferentes servicios y por lo tanto se benefician de estos en formas distintas; en otras palabras: a necesidades diferentes, asignaciones diferentes. El tener un presupuesto de género que identifique dichas diferencias de género le da la oportunidad al gobierno de redireccionar sus políticas y gastos públicos para promover la equidad e igualdad. De igual manera, un presupuesto de género puede facilitar el monitoreo y evaluación de una política. Para mayor información, se puede visitar la página que ONUMujeres ha creado específicamente para este tema, que se encuentra disponible en: <http://www.gender-budgets.org>

## 4. Fuentes suplementarias de información

Usted puede encontrar más información sobre los temas tratados en este módulo en las siguientes fuentes:

ENERGIA (2005a). *The Gender Face of Energy: A Training Manual. Module 1 (Manual de Capacitación, Módulo 1)*. Clancy, C. et al.

ENERGIA (2005b). *The Gender Face of Energy: Gender Tools for Energy Projects. Module 2 (Módulo 2)*. Clancy, C. et al.

ENERGIA (2011b). *Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook*. Cecelski, E. y Dutta, S. ENERGIA.

Energy, Poverty and Gender Initiative (EnPoGen). Edición Especial de ENERGIA News 2002, Vol. 5, No. 3.

GNESD (2007). *Reaching the Millennium Development Goals and beyond. Access to modern forms of energy as a prerequisite*.

IEA et al. (2010). *Energy Poverty. How to make modern energy access universal?* Larrea Castelo, S. (2013). *Estrategia de Equidad de Género de OLADE*. Organización Latinoamericana de Energía.

Mohdam, V. (2005). *The Feminization of Poverty and Women's Human Rights*. SHS Papers in Women Studies/Gender Research, No. 2. UNESCO.

OMS (2006). *Fuel for Life: Household energy and health*.

PNUD (2001). *Generating Opportunities: Case studies on energy and women*.

PNUD (2007a). *Enfoque de Equidad de Género para Iniciativas de Energía Sostenible*.

PNUD (2007b). *Gender Mainstreaming: a key driver of development in environment and development. Training Manual (Manual de Capacitación)*.

PNUD (2007c). *Will tomorrow be brighter than today? Addressing gender concerns in energy for poverty reduction in the Asia-Pacific Region*.

PNUD y ENERGIA (2004). *Gender and Energy for Sustainable Development: a toolkit and resource guide*.

PNUD y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, recuperado de: <http://www.un.org/millenniumgoals>

UICN, PNUD y GGCA (2009). *Manual de Capacitación en Género y Cambio Climático*.

72 Hurtado, I. et al. (2010).

## 5. Ejercicios prácticos

Los siguientes ejercicios podrían ser utilizados para evaluar y reforzar el conocimiento entre las(os) participantes en el taller de capacitación.

### Ejercicio 1: Discusión sobre las percepciones de género<sup>73</sup>

Comparta las siguientes afirmaciones con participantes del taller; pregúnteles si están de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Este ejercicio ofrece una oportunidad para discutir roles de género y cómo se interiorizan:

“Los hombres son más lógicos y racionales, las mujeres son más emocionales”.

“Las mujeres tienen más dificultad para trabajar con números que los hombres”.

“Una familia realmente consiste de un hombre, cabeza del hogar, una mujer y las niñas(os)”.

“Los hombres son mucho menos sensibles que las mujeres; no se percatan de cómo se sienten las personas”.

“Las mujeres son más responsables que los hombres”.

### Ejercicio 2: Toma de conciencia sobre sus propias percepciones de género<sup>74</sup>

Plantéele al grupo las siguientes preguntas. Esto le dará la oportunidad a cada participante de reflexionar sobre los roles de género y cómo estos dan forma a su percepción del mundo. Solicite a las(os) participantes compartir sus ejemplos y comentar sus propias opiniones.

1. En su opinión, ¿qué es género? ¿Son género y sexo lo mismo? ¿Por qué?
2. Enumere dos cosas que le gustaría hacer que sean percibidas típicamente por la cultura a la que pertenece como propias de su género.
3. Enumere dos cosas que no le guste hacer pero que sean percibidas como normales por la cultura a la que pertenece de acuerdo con su género.
4. Enumere dos cosas que realmente desearía poder hacer pero que provocarían reprobación por parte de la sociedad si usted las realizara porque se consideran "del otro género".

Una variante de este ejercicio es solicitarle a las(os) participantes dibujar, de manera individual, en una hoja de papel su concepto de “¿qué es género?”. Seguidamente, usted puede escoger un número de dibujos interesantes y pedirle a las(os) artistas que expliquen sus dibujos. Este es un ejercicio más interactivo.

### Ejercicio 3: Género y energía<sup>75</sup>

Evalúe la comprensión del grupo respecto a los roles de género, al enumerar una serie de tecnologías (energéticas) y preguntarle a las(os) participantes si estas contribuyen a solventar las necesidades prácticas, productivas o estratégicas. Por ejemplo, muéstrela al grupo fotografías de una bombilla de luz, una radio, una estufa, un poste del alumbrado público, un teléfono, un refrigerador o un teléfono celular. Luego solicítele comentar si la bombilla de luz contribuye a una necesidad práctica, productiva o estratégica y **¿por qué?**

De ser necesario, divida un grupo grande en grupos de trabajo más pequeños y suminístrela una lista de las tecnologías mencionadas. Seguidamente, compare los resultados obtenidos al interior de los grupos y luego entre los grupos. Dependiendo de las suposiciones de cada uno, las conclusiones podrían ser muy diferentes.

### Ejercicio 4: Pobreza energética<sup>76</sup>

Empiece este módulo preguntando a las(os) participantes qué entienden por “pobreza energética”. Este cuestionamiento le ayudará a involucrarlas(os) en una discusión temprana y evaluar su comprensión del término.

Estimule la discusión al establecer la siguiente afirmación y plantear las siguientes preguntas.

Asegúrese de haber previsto suficiente tiempo para la discusión:

**Afirmación:** “La pobreza energética ha sido definida por el PNUD como la “incapacidad de cocinar con combustibles de cocción modernos y la ausencia de un mínimo esencial de iluminación eléctrica para leer o para otras actividades productivas y del hogar al ponerse el sol”.

**Preguntas:** ¿Está usted de acuerdo con esta afirmación? ¿Puede aportar otros ejemplos de pobreza energética que usted haya experimentado o visto?

<sup>73</sup> Basado en ENERGIA (2008a).

<sup>74</sup> Ídem.

<sup>75</sup> Rojas, A.V. et al. (2012), p. 20.

<sup>76</sup> Ídem, p. 29.

### Ejercicio 5: Evaluación corta<sup>77</sup>

Desarrolle una prueba corta y sencilla que motive a las(os) participantes a evaluar su comprensión de los conceptos principales que acaban de aprender. Una manera de lograrlo podría ser asociar términos específicos con sus definiciones. Por ejemplo, dibuje dos columnas en una pizarra o en una hoja de papel; en la primera incluya términos tales como "energía", "portadores", "fuente", "combustible", "servicio energético"; en la segunda incluya las definiciones de dichos términos. Seguidamente, solicite a las(os) participantes asociar los términos con las definiciones.

Las(os) participantes pueden realizar este ejercicio individualmente o en grupos y estimular la discusión.

### Ejercicio 6: Compradoras(es) y vendedoras(es)<sup>78</sup>

En tarjetas de colores diferentes anote cada uno de los términos: "energía", "portadores", "fuente", etc. Luego escriba cada definición en una tarjeta de un color distinto. Divida a las(os) participantes en dos grupos: "términos" y "definiciones". Cada grupo deberá tener un número de miembros igual a la cantidad de tarjetas disponibles. Entonces, invite a los "términos" a ser las(os) compradoras(es) y a las "definiciones" a ser las(os) vendedoras(es). Invite a cada miembro del grupo a "comprar" y "vender" como una manera de asociar las tarjetas. Cada vez que un par compra y vende, pídale que aplaudan una vez. Cuando cada "comprador(a)" y cada "vendedor(a)" haya encontrado su pareja, solicite a todas(os) las(os) participantes compartir sus términos y definiciones con el grupo para estimular aún más la discusión.

### Ejercicio 7: Ejemplos del diario vivir<sup>79</sup>

Ponga a prueba el conocimiento de las(os) participantes sobre servicios energéticos y solicíteles compartir ejemplos de cómo pueden beneficiarse con el uso de la energía y de las tecnologías energéticas en su vida diaria.

Una variante de este ejercicio de grupo puede llevarse a cabo a partir de la simulación teatral de "compradoras(es)" y "vendedoras(es)" descrito anteriormente. Solicítele a las(os) "compradoras(es)" escribir sus necesidades energéticas en tarjetas separadas, por ejemplo, cocción, iluminación, calefacción doméstica, etc. Pídale a las(os) "vendedoras(es)" escribir en tarjetas separadas los distintos tipos de energía y las diferentes tecnologías. Incluya tantas opciones tecnológicas como le sea posible, con el fin de demostrar que una necesidad puede ser satisfecha por múltiples tecnologías distintas.

---

<sup>77</sup> Ídem, p. 39.

<sup>78</sup> Ídem.

<sup>79</sup> Ídem.

## **Módulo 2:**

**Incorporación del enfoque  
de género en las políticas  
energéticas**



## MÓDULO 2: GÉNERO Y POLÍTICAS ENERGÉTICAS

### 1. La igualdad de género y su reconocimiento como elemento fundamental de las políticas públicas

#### 1.1. Razones por las que se deben implementar políticas energéticas con igualdad de género

Las políticas energéticas tienden a ser consideradas acciones meramente técnicas, con ningún o poco contenido social. Sin embargo, esto no podría ser más ajeno a la realidad pues la energía es vital para apoyar todas las actividades humanas, desde las más básicas, como la cocción de alimentos, hasta la producción agrícola, el transporte, la prestación de servicios y la generación de empleo. Las intervenciones energéticas tienen la capacidad de apoyar el desarrollo y bienestar de una sociedad y a través de su diseño e implementación lograr mayor equidad social y de género o, por el contrario, ensanchar e intensificar las brechas ya existentes dentro de la sociedad y sus grupos económicos y sociales.

Las políticas energéticas tienden a ser consideradas género-neutrales, lo cual implica que se ven como beneficiosas tanto para mujeres como hombres. Sin embargo, mujeres y hombres experimentan la distribución del poder sobre los servicios energéticos de forma diferenciada, pues su uso de las fuentes y tecnologías depende en gran medida de sus roles y de las convenciones sociales. La consecuencia directa de implementar políticas energéticas sin la debida integración de las consideraciones de género es que se puede obviar información importante para su diseño y así discriminar a las mujeres u otros sectores desprotegidos de la población. Por ejemplo, una política que promueva la generación de electricidad a bajo costo para apoyar al sector industrial puede discriminar al sector residencial y las necesidades energéticas de los núcleos familiares, si es que estas necesidades y su capacidad de pago por los servicios energéticos no han sido tomadas en cuenta en el diseño e implementación de forma integral. De igual forma, una política energética que promueva el uso de la electricidad por parte de las micro y pequeñas empresas puede discriminar inadvertidamente a las mujeres microempresarias, pues ellas tradicionalmente trabajan en el sector informal y centran sus actividades económicas en labores de cocción, ya sea de alimentos o cerámica, y otros servicios para los cuales la electricidad no es la opción más beneficiosa.

Finalmente, los Estados están llamados a proteger y buscar la igualdad entre sus ciudadanos y abolir las diferentes formas de discriminación que existen, sea por razones de credo, raza o género. Estos llamados se han traducido en convenciones y acuerdos internacionales así como en la normativa y legislación de cada país. Existe una serie importante de tratados internacionales que compelen a los Estados a llevar

a cabo procesos de transversalización de género a nivel de toda su política nacional, como reconocimiento a la igualdad existente entre mujeres y hombres y la necesidad de llevar a cabo acciones que busquen el respeto de esa igualdad. Las políticas energéticas, en el tanto y el cuanto son herramientas políticas nacionales, también están regidas por estos llamados y compromisos internacionales. De ahí que se deban poner en práctica para poder asegurar un mejor acceso y disfrute de los servicios energéticos a las mujeres y los hombres, como una forma de alcanzar la igualdad y reducir las brechas de género.

A continuación se presentan en mayor detalle las razones por las que se deben incluir las consideraciones de género en las políticas energéticas, de forma tal que se conviertan en herramientas para alcanzar la igualdad.

#### 1.2. Normativa internacional sobre la igualdad de género

Si bien es posible argumentar que la búsqueda de la igualdad entre las personas se remonta al período de la Ilustración, es tan solo a partir de mediados del siglo XX que se llevan a cabo discusiones específicas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que son posteriormente plasmadas en instrumentos jurídicos internacionales vinculantes para todos aquellos Estados que los ratifican.

Es así como se puede trazar el avance en la consagración de la igualdad de género utilizando dichos instrumentos internacionales, de los cuales quizás el más importante es el reconocimiento de la igualdad como derecho fundamental, plasmado en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, en la cual se reconoce la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

El reconocimiento de la igualdad de género y el llamado a la no discriminación fueron ampliados en compromisos internacionales posteriores, encontrándose entre ellos el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1966 y que entró en vigor en enero de 1976. El PIDESC no solo reconoce los derechos económicos, sociales y culturales sino que establece mecanismos para su protección y garantía. En su artículo 2.2 afirma el reconocimiento de los derechos "sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".<sup>80</sup> De igual manera, su artículo 3 reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, la cual incluso se traduce en el reconocimiento a la igualdad salarial en su artículo 7, y el reconocimiento de los derechos a la salud y la educación para mujeres y hombres (artículos 12-14).

<sup>80</sup> ONU (1966).

Los países firmantes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del PIDESC afirman su disposición a promover el progreso social. Por lo tanto, no es de sorprender que muchos de los compromisos internacionales posteriores que buscaban la igualdad de género tuviesen relación directa con los temas de desarrollo, erradicación de la pobreza y calidad de vida. Siendo este el caso de la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** y de la **Estrategia de Desarrollo Internacional para la Segunda Década (1971-1980)**.

Estos compromisos internacionales fueron seguidos por la **Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)**, por sus siglas en inglés), en 1979, que reconoce la igualdad de derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres, incluyendo el derecho a la educación, al empleo y al desempeño de actividades económicas. Por lo tanto, los Estados que ratifican la CEDAW tienen la obligación de:

- **Consagrar la igualdad de género en su legislación nacional**, derogar todas las disposiciones discriminatorias en sus leyes y promulgar nuevas disposiciones para proteger la discriminación contra las mujeres.
- **Modificar los patrones socioculturales** de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén **basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos** o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En 1995 se celebró la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres organizada por la ONU, conocida como **Conferencia de Beijing**, en la cual se concluyó que las mujeres continúan teniendo menos posibilidades y oportunidades que los hombres en todo el mundo. El trato desigual entre hombres y mujeres y sus roles sociales y económicos diferenciados han llevado a que en muchos países las mujeres sufran de niveles de pobreza más altos que los hombres. Las conclusiones de esta conferencia se tradujeron en la **Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada por 189 países, en la cual se identificó la transversalización de género tanto como un concepto que como una estrategia para alcanzar la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing se convirtió por consiguiente en una de las mayores pautas para tratar temas de género en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo; definiendo objetivos estratégicos para reducir las barreras que impiden "el adelanto de la mujer", incluyendo: pobreza, educación y capacitación, así como su participación en la economía nacional y la toma de decisiones.

La discusión sobre el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, así como la necesidad de evaluar los impactos obtenidos en la búsqueda de dicha igualdad, llevan a definir las siguientes ideas centrales en la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos**, celebrada en Viena en 1993.<sup>81</sup>

Los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable e indivisible de los derechos universales.

La igualdad de la mujer y sus derechos humanos son criterios que deben integrarse a todas las actividades del Sistema de las Naciones Unidas así como de los sistemas regionales.

Todos los órganos creados en virtud de tratados internacionales deben incluir los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte de los derechos humanos. Los Estados deben generar información sobre las situaciones de jure y de facto de estos derechos.

### Compromisos sobre la igualdad de género en Latinoamérica y el Caribe

La región de Latinoamérica y el Caribe (LAC) también cuenta con una serie de compromisos internacionales que reconocen la igualdad de género y la universalidad e inalienabilidad de los derechos humanos. Entre ellos se destacan consensos aprobados como resultado de las **Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**, las cuales se llevan a cabo cada tres años con el fin de identificar las necesidades de las mujeres en la región LAC y presentar recomendaciones para alcanzar la igualdad de género en el futuro. Así, el **Consenso de Quito (2007)**<sup>82</sup> recoge una serie de acuerdos en torno a dos temas fundamentales: (i) la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado; y (ii) la participación política y la paridad de género en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.

Por su parte, el **Consenso de Brasilia (2010)**<sup>83</sup> retoma el reconocimiento de las contribuciones de las mujeres a la economía y su participación en los procesos de toma de decisiones, a la vez que llama a facilitar su acceso a las nuevas tecnologías y apuesta fuertemente a la educación de las mujeres en todas las etapas de su vida, entre otros temas. Finalmente, el **Consenso de Santo Domingo (2013)**<sup>84</sup> se centró en la relación entre la autonomía económica y los derechos de las mujeres, especialmente en el marco de la economía digital; razón por la cual el Consenso establece una serie de medidas relacionadas con el papel de las TIC en la igualdad de género y en la autonomía de las mujeres en sus diferentes dimensiones.

81 García Prince, E. (2008), p. 35.

82 CEPAL (2007).

83 CEPAL (2010).

84 CEPAL (2013).

Estos compromisos internacionales son el marco en el cual los países firmantes se comprometen a buscar la igualdad de género, llevando a la creación de instituciones y legislación a nivel nacional para la implementación y consecución de estos objetivos. De esta forma, existen **Ministerios u Oficinas de la Mujer** encargados de velar por que los gobiernos nacionales y locales actúen de acuerdo con los instrumentos aquí descritos y de llevar a cabo procesos de transversalización a nivel gubernamental, una tarea nada sencilla pues debe realizarse en todos los sectores económicos y sociales.

Una forma adicional de asegurar que una institución política cumpla con sus compromisos de equidad de género es la creación de **Puntos Focales de Género** dentro de ella. De esta manera, se tiene a una persona o equipo de personas encargadas de realizar y velar por la implementación de la transversalización de género en las políticas y acciones institucionales.

### 1.3. Políticas de igualdad y enfoque de género

**Las políticas públicas de igualdad** tienen como propósito principal “la definición de los principios, normas y objetivos que orientan el curso de las acciones públicas para el logro de la igualdad de género”.<sup>85</sup> Por lo tanto, representan decisiones de las autoridades del Estado para atender las desigualdades existentes, tomando en cuenta las necesidades prácticas y los intereses estratégicos que surgen como consecuencia de la posición social y cultural de la mujer. Las políticas públicas de igualdad pueden expresarse en forma de Leyes de Igualdad u otros instrumentos de políticas gubernamentales como planes, programas, reglamentos, etc.

Las políticas de igualdad han representado un avance ante las políticas públicas “**ciegas al género**” o “**neutrales al género**”, es decir, aquellas que no incluyen en sus textos acciones o principios que consideren los intereses y necesidades de mujeres y hombres de forma diferenciada. Las **políticas de igualdad de género** se pueden definir como el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente y sancionados por el Estado, dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres.<sup>86</sup>

Las políticas de igualdad han desarrollado el **enfoque de género**, cuyo objetivo es la visibilización e interpretación de las desigualdades de mujeres y hombres de manera que las políticas públicas tengan un efecto transformador en las relaciones de género. Es por esta razón que al aplicar un enfoque de género es necesario saber cuáles son las llamadas “**brechas de género**” (diferencias de trato o situación entre hombres y mujeres) que puedan afectar negativamente el ejercicio de los derechos y el desarrollo humano. De igual

manera, es necesario recordar que el **enfoque de género** no se refiere exclusivamente a los derechos de las mujeres, pues también incluye los derechos de los hombres. Por su parte, la **sensibilidad de género** debe ser entendida como la habilidad de percibir las diferencias de género y los asuntos o consideraciones de género que expresan desigualdades, con el propósito de incorporarlos en estrategias y acciones.

Si la transversalización de género en las políticas públicas representa una inserción completa y real de la perspectiva de género en las políticas públicas en todas sus fases (diseño, formulación, adopción y ejecución) y en todas ellas, se debe admitir que todas las políticas públicas, cualquiera sea el sector de que se trate, son políticas de igualdad.<sup>87</sup> Es por ello que la transversalización exige la aplicación integral del principio de igualdad en las políticas públicas, por lo cual éstas deben responder en su configuración a una lógica interna que busque de manera coherente el logro de la igualdad total (de derecho y de hecho).

#### Las políticas de igualdad conducen a la transversalización de género en todas las políticas públicas

La transversalización de género debe incorporarse en todos los aspectos estructurales, de procedimientos y operativos de la gestión de los entes públicos: diseño, implementación, monitoreo y evaluación. De ahí que deba insertarse tanto en los contenidos de los instrumentos de política como en la estructura, procedimientos y actores directos e indirectos de las organizaciones a cargo de su ejecución.

*Fuente: García Prince, E. (s.f., 1), p. 3.*

La coherencia en las políticas de igualdad aumenta cuando otras legislaciones sectoriales -como las de educación, salud, medio ambiente, energía, etc.- desarrollan el principio de igualdad en concordancia con el principio constitucional o con la ley de igualdad (si existe), siendo esta la base jurídica de la transversalización de género. De ahí la importancia de que las leyes de igualdad establezcan clara e inequívocamente los principios, conceptos y términos que harán posible la coherencia en el alcance de la igualdad de género, así como el establecimiento de responsabilidades y mecanismos para la ejecución de la política de igualdad, evitando así la “**evaporación**” de las políticas de igualdad, entendido este concepto como aquellas políticas cuyas formulaciones no se ejecutan.

El siguiente recuadro ilustra la forma en la que se puede diseñar un marco coherente de políticas de igualdad, para lo cual se utilizará como ejemplo el caso de Uruguay.

<sup>85</sup> García Prince, E. (s.f., 1), p. 1.

<sup>86</sup> García Prince, E. (2008), p. 44.

<sup>87</sup> Ídem.

## El Marco de Políticas de Igualdad en Uruguay

El estado uruguayo ha ratificado una serie de compromisos internacionales sobre la igualdad de género, incluyendo la CEDAW, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Estos instrumentos del derecho internacional son vinculantes, es decir, su cumplimiento es obligatorio para los países que ratifican su contenido. De igual manera, el estado uruguayo se ha comprometido a implementar las plataformas de acción de diferentes conferencias de la ONU, como la IV Conferencia Mundial de la Mujer y la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo.

Es en este marco de compromisos internacionales que en 2007 se aprueba la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Esta Ley de Igualdad encomienda la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, el cual contiene medidas específicas para dar cumplimiento a los compromisos de igualdad de género contraídos por el país a nivel internacional.

Estas normativas nacionales deben conocerse y tomarse en cuenta a la hora de planificar e implementar las políticas de género a nivel ministerial y departamental, y los logros y obstáculos de implementación deben ser incorporados en los informes-país que se presentan ante los organismos de derechos humanos de la ONU, así como en los informes sobre igualdad de género que prepara el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género con base en los reportes de cada ministerio y que se presenta anualmente ante la Asamblea General el día 8 de marzo.

*Basado en: Bonino, M. y Bidegain, N. (2011) y González, R. (2014).*

Las acciones positivas o afirmativas son un mecanismo esencial en la obtención de la igualdad sustantiva y representan una forma de combatir las desigualdades derivadas de las relaciones de género. Debido a lo anterior, no es de extrañar que las políticas de igualdad impulsen acciones cuyo objetivo es la consecución de la equidad, como son:

- **Las políticas de discriminación positiva**, a través de las cuales se da más a quienes tienen menos, de manera que se equiparan las oportunidades entre personas. Un ejemplo puede ser la realización de una capacitación específica en participación política que se impartió al comienzo del proceso de descentralización a edilas y concejales

en Montevideo, pues se sabía que éstas tenían menos experiencia que los varones para trabajar políticamente en el espacio público.<sup>88</sup>

- **Las acciones afirmativas o discriminación positiva**, las cuales son medidas de carácter temporal que favorecen a un grupo particular en desventaja, para suprimir o prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de las estructuras, conductas y actitudes existentes. Cuando apuntan a la igualdad de género, buscan cerrar la brecha que existe entre hombres y mujeres en relación con el acceso a las oportunidades de desarrollo, participación e igualdad en el disfrute de los beneficios.<sup>89</sup>

<sup>88</sup> Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), p. 21.

<sup>89</sup> Basado en Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), basado a su vez en Valdés, T. (2006).

### Ejemplos de acciones afirmativas como parte de una política de género

Política	Acción o programa dirigido a mujeres y hombres	Acción afirmativa
Política para incrementar la participación política efectiva de mujeres y hombres en Consejos Municipales.	Taller de capacitación para mejorar las habilidades de negociación de mujeres y hombres.	Talleres para mujeres sobre las dificultades de la participación femenina en espacios de poder e identificación de estrategias para superar estas barreras.
Política para fortalecer las microempresas	Programa de capacitación y crédito para pequeñas empresas con módulos sobre dificultades asociadas al género en el trabajo.	Programa de capacitación y crédito para pequeñas empresarias jefas de hogar con módulos sobre dificultades asociadas al género en el trabajo.

*Basado en: Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), pp. 59-60.*

Otro ejemplo de estas políticas son las **políticas de cuotas**, que buscan lograr mayor proporción de mujeres en la representación política o laboral. En general, se considera que estas cuotas deberían ser transitorias, hasta que la igualdad de oportunidades sea real para ambos sexos.

- Normativas y reglamentaciones institucionales
- Estudios, sistemas de información y diagnóstico
- Actividades de comunicación y capacitación

### Nicaragua y la búsqueda de la igualdad a nivel laboral

La Ley 648 de Igualdad de Género de Nicaragua hace un llamado para alcanzar la paridad laboral, es decir, obtener una composición de 50% mujeres y 50% hombres en los diferentes sectores económicos a nivel nacional. La Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica (ENATREL) reporta que el 50% de los puestos de mandos altos son ocupados por mujeres; si bien este es un indicador positivo, es necesario recalcar que falta camino por andar en la obtención cualificada del 50% pues estos puestos no son clave en el manejo de recursos financieros.

Esta paridad entre mujeres y hombres en cuando al número de funcionarios de ENATREL no se ha alcanzado todavía en los sectores técnicos y de campo de la empresa estatal. Sin embargo, el compromiso de ENATREL por llegar a la meta 50-50 ha generado una política institucional para llenar las nuevas vacantes con mujeres como primera opción.

*Fuente: Gutiérrez, I. (2013).*

### 1.4. Transversalización de género

Como se mencionara en el módulo anterior, la **transversalización de género** alude a que el enfoque de género debe permear el conjunto de las políticas e instituciones gubernamentales. De igual manera, la transversalización de género parte de que no existen políticas “neutras” sino que estas afectan en forma diferente a hombres y mujeres, y por lo tanto se debe asegurar que no perjudiquen a las mujeres sino que promuevan la igualdad de oportunidades y resultados. Los impactos diferentes en mujeres y hombres no se refieren solamente a las políticas y programas sino también a las estructuras organizativas y normativas de las instituciones.<sup>90</sup> Por lo tanto, se hace un llamado a integrar el enfoque de género en todos los instrumentos de política pública, incluyendo:<sup>91</sup>

### ¿Qué entendemos por transversalización de género?

Es incluir la perspectiva de igualdad de género de forma sistemática en todas las etapas de las políticas y en todos los niveles de gobierno. Esto es, analizar las implicaciones que tienen las políticas para hombres y mujeres con el objetivo no solo de mitigar sus posibles impactos negativos en alguno de los géneros sino de revertir las condiciones que generan desigualdades.

Es un proceso técnico porque implica hacer diagnósticos, analizar alternativas de políticas y sus impactos. Pero también es un proceso político, porque se identifican injusticias y se realizan acciones para revertir desigualdades y promover el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Es un proceso hacia el interior de la institución que, a nivel de las intendencias, implica promover una política de recursos humanos que garantice la igualdad de oportunidades entre funcionarios(as) y una cultura organizacional en pro de la equidad. Es a su vez un proceso hacia afuera, ya que debe permear todas las áreas y los servicios que brindan las intendencias a la ciudadanía.

*Fuente: Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), p. 25.*

Si bien existen diferentes propuestas sobre los **requisitos o elementos mínimos para la transversalización de género**, hemos decidido concentrarnos en cuatro elementos fundamentales que no deben faltar si se desea llevar a cabo este proceso de manera coherente. Estos elementos son:<sup>92</sup>

- **Voluntad política:** entendida como una verdadera promoción de la igualdad y equidad de género por parte de las jerarquías políticas.
- **Recursos financieros, materiales y humanos:** reconociendo que es necesario dedicar personal a estas acciones, así como contenido económico y desarrollo de materiales específicos para cada situación.

90 Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), pp. 22-23.

91 Ídem, pp. 63-65.

92 Basado en Bonino, M. y Bidegain, N. (2011).

- **Sensibilización y capacitación de recursos humanos:** para asegurar no solo la comprensión de la razón de ser de este enfoque sino también la efectiva implementación de las actividades necesarias para alcanzar la igualdad de género.
- **Participación de la sociedad civil:** para identificar propuestas y recibir retroalimentación sobre la pertinencia de las iniciativas de género que se impulsarán y asegurar la rendición de cuentas por parte del gobierno o instancia implementadora.

## 2. Definiendo una política energética con igualdad de género

### 2.1. La multidimensionalidad de las políticas energéticas

Las políticas energéticas se rigen y se ponen en práctica de la misma manera que las demás políticas públicas. Esto implica que son el producto de un sistema político a través del cual se da un uso estratégico de los recursos (humanos, energéticos y financieros) para **enfrentar los problemas energéticos nacionales**. Las políticas públicas energéticas tienden a ser vistas como un tema meramente técnico y mayoritariamente centrado en la generación o distribución energética, con poco o ningún contenido social.

Sin embargo, la política energética tiene una **función dual**: por un lado, debe satisfacer las necesidades de la sociedad, mientras que por otro debe contribuir a los objetivos macroeconómicos del gobierno, tales como el crecimiento o la seguridad económica. Por lo tanto, la política energética, como cualquier otra política sectorial, tiene un carácter multidimensional. Esto implica que la política energética posee elementos políticos, ambientales, económicos y sociales. Cada uno de estos elementos tiene dimensiones de género que deben tomarse en cuenta durante el diseño e implementación de la política energética con igualdad de género.

### El carácter multidimensional de la política energética

**Aspecto político:** se enfoca en la organización del uso, producción, provisión y distribución de los servicios energéticos.

**Aspecto económico:** se relaciona con los recursos financieros y cómo estos son asignados.

**Aspectos ambientales:** la sostenibilidad energética se refleja en las consideraciones ambientales. Además, una política energética que incorpore tanto las consideraciones ambientales como aquellas de género será capaz de contribuir al mejoramiento ambiental a la vez que generará beneficios tanto para hombres como para mujeres.

**Aspectos sociales:** los aspectos sociales se centran en el triple rol de las mujeres (reproductivo, productivo y comunitario) y a través de su incorporación se puede buscar la reducción de inequidades sociales.

*Fuente: ENERGIA (2005c), pp. 71-73.*

Los **aspectos políticos** de las políticas energéticas se relacionan con la manera en la cual se prioriza y organiza el uso, la producción, el suministro y la distribución de los servicios energéticos. Una de las tareas de los gobiernos es reconciliar el conflicto y convergencia de los intereses sociales como parte de los procesos políticos. Esto significa que la política energética debe tomar en cuenta todos estos factores, incluyendo el empoderamiento de las mujeres.

Los **aspectos económicos** de la política energética incluyen la asignación de recursos financieros para su implementación. Las contrapartidas financieras son necesarias para promover las metas de integración de las consideraciones de género; de este modo, los mecanismos de fijación de precios y los instrumentos financieros deben ser analizados en cuanto a sus diferentes impactos y beneficios sobre mujeres y hombres. Por lo tanto, el monto presupuestario que un ministerio de Energía asigna a la integración de género en sus actividades y propuestas se convierte en un instrumento clave de implementación.

La sostenibilidad de la política energética está íntimamente relacionada con las **consideraciones ambientales**. Desde la década de los 80 se le da una creciente atención al uso de formas energéticas sostenibles, como la solar o eólica, en contraposición a las fuentes fósiles. La utilización de fuentes de energía renovable también puede ayudar a dar respuesta a la necesidad de reducir los impactos ambientales sobre la salud de las poblaciones beneficiadas.

En muchos casos, hombres y mujeres pueden tener diferentes problemas de salud relacionados con la cadena energética (desde su generación y suministro hasta su uso), debido a que se relacionan de manera distinta con sus diversas etapas. De igual forma, una política energética que incorpore consideraciones ambientales puede contribuir al mejoramiento ambiental global y local. Por ejemplo, el uso de fuentes de energía sostenible, como el biogás, puede reducir el impacto negativo sobre la salud de las mujeres producido por el humo de la cocina de leña. Dado que las mujeres son las administradoras de la energía doméstica, su salud se beneficiará directamente del cambio en las circunstancias ambientales. A la vez, el uso de las estufas de biogás tiene un impacto positivo en cuanto a las emisiones de GEI, ya que transforma el gas metano, uno de los GEI más potentes, en dióxido de carbono.

La promoción de la eficiencia energética también contribuye al mejoramiento ambiental. Por ejemplo, las estufas eficientes basadas en carbón pueden no solo reducir los gastos económicos dedicados a este servicio energético, produciendo un ahorro financiero para hombres y mujeres gracias a la menor cantidad de combustible que deben comprar, sino que también puede reducir la presión sobre los bosques al disminuir la demanda de carbón natural.

Una política energética que integra las consideraciones de género posee un **aspecto social**, ya que tiene la habilidad de rectificar las inequidades, incluyendo aquellas relacionadas con el género. Si las mujeres son empoderadas, este fenómeno puede llevar a la transformación de las relaciones sociales dentro de un país. Cuando se integran las consideraciones de género en una política energética, las brechas de género deben ser reconocidas de forma explícita. Por lo tanto, el triple rol que juegan las mujeres en la sociedad (reproductivo, productivo, comunitario o estratégico) debe integrarse en las políticas energéticas.<sup>93</sup>

Sin embargo, las personas tomadoras de decisiones no siempre son conscientes de la existencia de este triple rol de las mujeres y tienden a concentrarse solo en sus necesidades reproductivas. Así, el rol productivo de las mujeres no siempre se reconoce, a pesar de su contribución a los ingresos familiares. Consecuentemente, las necesidades energéticas de las mujeres, sobre todo su dependencia de los procesos calóricos para sus actividades económicas, no se encuentran reflejadas en las políticas energéticas.

Finalmente, la participación de las mujeres en las actividades comunales puede ser facilitada a través de la reducción del tiempo dedicado a realizar labores domésticas; por ejemplo, mediante el uso de tecnologías de cocción más eficientes o al aumentar su percepción de seguridad al anochecer gracias a la existencia de alumbrado público que les facilite su movilidad y participación en reuniones nocturnas.

## 2.2. Compromisos internacionales específicamente relevantes para las políticas energéticas con igualdad de género

El acceso a la energía moderna es indispensable para asegurar el desarrollo y puede reducir o más bien profundizar las desigualdades de género. La energía es un medio para alcanzar servicios y por lo tanto es un tema recurrente en diferentes foros internacionales que rigen las discusiones económicas y sobre todo de desarrollo. Un fenómeno relativamente reciente es que estos compromisos internacionales de desarrollo han iniciado la interiorización del tema de la igualdad y equidad de género, si no en sus textos principales al menos en sus estructuras y mandatos.

Uno de estos instrumentos internacionales es la **Conferencia sobre Ambiente y Desarrollo de la ONU (UNCED**, por sus siglas en inglés), la cual llamó a la comunidad internacional a lograr un consenso en cuando a la necesidad de que el desarrollo sostenible alcance el equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad social y la protección ambiental. La extensión de los beneficios del desarrollo a todas las personas, mujeres y hombres, es fundamental para alcanzar los objetivos de equidad social del desarrollo sostenible.

Los objetivos de la UNCED fueron el insumo para la **Declaración del Milenio**, en la cual los países firmantes se comprometen a reducir los niveles de extrema pobreza a través de los **ODM** (también conocidos como MDG por sus siglas en inglés) para el año 2015. Si bien los ODM no reconocen el acceso a la energía como uno de sus principios, es innegable que las acciones dentro del sector energético mantienen, aumentan o restringen las posibilidades de participación en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en los modelos de desarrollo sostenible. Es por esta razón que la energía y el sector energético están siendo considerados como parte de las discusiones sobre los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG**, por sus siglas en inglés), que sustituirán los ODM después de 2015.

Otro compromiso internacional en extremo relevante para el sector energético es la **Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC**, por sus siglas en inglés). El sector energético (incluyendo el transporte) es uno de los mayores contribuyentes a la emisión de GEI, debido a su dependencia de los combustibles fósiles. Las discusiones y compromisos relativos a la reducción de emisiones (mitigación), a través de inversiones en fuentes y tecnologías energéticas más limpias y eficientes a nivel tanto de los países desarrollados como de aquellos en vías de desarrollo, permean la creación de políticas públicas energéticas y compromisos y mecanismos de financiamiento internacionales.

<sup>93</sup> Estos conceptos se explican en detalle en la sección 3 del Módulo 1 de esta guía.

A través de los últimos siete años se ha hecho un esfuerzo por asegurar que la UNFCCC y sus instrumentos se alineen con la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso ha logrado que ya existan mecanismos de financiamiento para programas y políticas de mitigación que solicitan a los gobiernos nacionales adoptar un enfoque de género en el diseño e implementación de sus actividades. Estos fondos incluyen el **Programa de Incremento de Tecnologías Renovables (SREP**, por las siglas en inglés de Scaling Up Renewable Energy Programme), administrado por el Banco Mundial, y el **Fondo Verde Climático (GCF**, por las siglas en inglés de Green Climate Fund) constituido por la UNFCCC directamente. De igual manera, se espera que las discusiones en la UNFCCC sobre la necesidad de transversalizar las consideraciones de género en las políticas nacionales también permee la creación de las **Acciones Nacionales Apropriadas para la Mitigación (NAMA**, por las siglas en inglés de National Appropriate Mitigation Actions), como ha sido el caso de México, país que se ha comprometido a transversalizar las consideraciones de género en toda su política climática.

Además, deseamos mencionar la iniciativa **Energía Sostenible para Todos (SE4ALL**, por sus siglas en inglés) del Secretario General de la ONU, por el impacto que podría tener en el desarrollo de las políticas energéticas nacionales. Esta iniciativa propone como meta asegurar el acceso universal a servicios modernos de energía para el año 2030, así como duplicar la tasa de mejoramiento en eficiencia energética y la cantidad de energía renovable que compone la matriz energética. Esta iniciativa reconoce que la energía puede contribuir a la reducción de la pobreza y busca presentar soluciones coherentes, al vincularse con cuatro objetivos de desarrollo: salud, agua, alimentos y mujeres. Los planes de acción regionales ya se están discutiendo a nivel mundial y, al menos en el caso del Plan de Acción de África, se han incorporado consideraciones de género en su texto. Para la región LAC, el proceso es impulsado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El plan regional se estaba discutiendo al escribirse esta guía y se espera que identifique las consideraciones de género apropiadas para la región LAC y necesarias para desarrollar un plan realista que pueda asegurar el acceso universal a medios modernos de energía, pues algunas de estas ya se incluyeron en su documento borrador.

### Ejemplos de compromisos e iniciativas latinoamericanas sobre género y energía

A nivel regional también se han desarrollado políticas climáticas con enfoque de género, como la **Estrategia Regional Centroamericana de Cambio Climático**, en la que se define la igualdad de género y el multiculturalismo como temas transversales. Por lo tanto, llama a la coherencia de las políticas de gobernabilidad y solidaridad, equidad, igualdad de género y justicia social con las políticas nacionales y regionales en el tema de cambio climático, reconociendo a las mujeres como actoras importantes en los temas de mitigación.

Si bien la **Estrategia Energética Sustentable Centroamericana 2020**, del año 2007, no menciona como objetivo específico la búsqueda y obtención de la igualdad entre mujeres y hombres, también es cierto que esta política regional tiene elementos importantes que pueden ayudar a reducir las brechas de género relativas al acceso energético. Así, la política regional llama a aumentar el acceso a la energía para la población con menos recursos, lo cual solo puede ser posible si se identifican las dificultades que tienen los hogares con jefaturas femeninas y masculinas y se dan respuestas concretas a sus situaciones de pobreza particulares. De igual manera, la estrategia busca reducir en un 10% el consumo de leña, lo cual se relaciona directamente con los roles reproductivos (alimentación y cocción) de las mujeres. Lo mismo puede decirse acerca de la meta de reducción del 12% del uso energético en el sector residencia y del 35% del uso de la energía para refrigeración en el sector residencial, cuyas acciones deben enfocarse a alcanzar tanto a hombres como a mujeres y entender su comportamiento en el manejo responsable de la energía, así como sus necesidades y restricciones financieras para poder acceder a tecnologías energéticas más eficientes.

Por su parte, el objetivo de la **Estrategia de Equidad de Género de OLADE** es “contribuir a tener un sector energético que responda a las necesidades de los países en cuanto a la reducción de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso y control de recursos energéticos necesarios para su desarrollo y medios de vida sostenibles”<sup>94</sup>. OLADE ha identificado cuatro componentes a través de los cuales llevará a cabo su estrategia: (i) obtención de compromiso político de alto nivel en el sector energético, (ii) mainstreaming o transversalización de género, (iii) investigación y generación de conocimientos y (iv) creación de alianzas estratégicas. Vale recalcar que la labor de OLADE se centra en proveer apoyo directo a las instituciones energéticas nacionales en la región LAC y que por lo tanto tiene la posibilidad de dar asesoría técnica puntual a las instituciones encargadas de desarrollar la política energética nacional.

<sup>94</sup> Larrea Castelo, S. (2013). p. 44.

## 2. 3. Definiendo la política energética con igualdad de género

Una política energética con igualdad de género es aquella que toma en cuenta las relaciones sociales de mujeres y hombres, así como sus necesidades energéticas diferenciadas, para potenciar sus posibilidades individuales y eliminar las desigualdades a través de un proceso transformativo. Por lo tanto, podemos decir que **las políticas energéticas con igualdad de género son aquellas que han logrado la inserción de la perspectiva de género en todas sus fases, incluyendo su diseño, formulación, adopción y monitoreo**; convirtiéndose no solo en una política energética sino en una política de igualdad de género. Como se ha mencionado anteriormente, la transversalización de género cuenta con diferentes métodos, abordajes y herramientas que permiten incorporar las consideraciones de género en las políticas, programas y proyectos del sector público. Un elemento en común de estas herramientas metodológicas es la necesidad de recopilar **datos o estadísticas desagregados por sexo**. Estos son la base para toda política energética con igualdad de género, pues sin ellos no es posible visibilizar las diferentes condiciones y necesidades energéticas de mujeres y hombres relativas a sus roles tradicionales, en un país o región específica. Como bien lo resumen Huyer y Westholm (2001):<sup>95</sup>

### Sin datos no hay visibilidad; sin visibilidad no hay interés.

Si tomamos como referencia los elementos mencionados por Bonino y Bidegain, para lograr una transversalización de género exitosa en una política y adaptarla al sector energético, nos encontramos con al menos cuatro puntos a tomar en cuenta en el sector: (i) voluntad política, (ii) recursos financieros, materiales y humanos, (iii) sensibilización y capacitación de recursos humanos y (iv) participación de la sociedad civil. Estos elementos se analizan a continuación.

#### 2.3.1. Voluntad política

Como hemos visto, la existencia de legislación sobre equidad de género está íntimamente ligada con el **compromiso político** de un país para obtener una verdadera transversalización de género al transformar sus promesas en acciones. De forma tal que la firma y ratificación de las convenciones internacionales sobre equidad de género también pueden jugar un papel importante en cuanto a asegurar el compromiso político de un país. A esto se suma que el sector energético también está regido por compromisos internacionales específicos, en los cuales se ha ido incorporando el enfoque de género. Por lo tanto, la

búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres debería ser causa y razón suficiente para asegurar la existencia de una voluntad política que asegure la incorporación del enfoque de género en todas las políticas públicas, incluidas las energéticas.

Este compromiso político a la vez se traduce en la existencia de **legislación sobre igualdad de género**, la cual genera la base para que todos los ministerios y sectores públicos se alineen hacia el alcance de la igualdad. Así, la existencia de una política, agenda o plan nacional de género es un buen indicador del compromiso político para alcanzar la igualdad y la no discriminación. Otro elemento que se debe destacar es la existencia de oficinas o mecanismos de la mujer en el país, que puedan llevar a cabo la transversalización de género a nivel gubernamental.

Estos elementos, que forman parte de la voluntad política necesaria para la transversalización de género, pueden introducirse en el contexto de las políticas energéticas de diferentes maneras, por ejemplo:

- a través del reconocimiento en las Agendas Nacionales de Género del papel que juegan las mujeres como administradoras y partícipes de las cadenas energéticas a nivel nacional.
- a través de la inclusión de objetivos específicos en las Agendas Nacionales de Género que deben lograrse mediante las políticas energéticas públicas, como pueden ser: (i) reducir la dependencia de los combustibles tradicionales (biomasa) para actividades de cocción y calefacción doméstica, aumentar la conexión a la red eléctrica de los hogares con jefatura femenina; (ii) apoyar las micro y pequeñas empresas brindando particular atención a las actividades tradicionalmente desarrolladas por las mujeres, (iii) dar prioridad a la generación y el suministro energético para el sector doméstico.
- identificando las organizaciones y departamentos gubernamentales encargados de desarrollar y coordinar las actividades de transversalización de género en el sector energético.

<sup>95</sup> Citado por Clancy, J. (2009).

## Un naciente compromiso político en América Latina hacia la transversalización de género en los ministerios de Energía

Fuente: Larrea Castelo, S. (2013).

OLADE realizó una encuesta entre sus 27 países miembros sobre los avances en la transversalización de género a nivel nacional. De los 13 miembros que respondieron, cinco reportaron tener una política o estrategia de género en su entidad energética, demostrando así su voluntad de llevar a cabo la transversalización de género en las políticas públicas. Estos países son:

- Guyana (Agencia Guyana de Energía)
- Jamaica (Ministerio de Ciencia, Tecnología, Energía y Minas)
- México (Secretaría de Energía)
- Nicaragua (Ministerio de Energía y Minas)
- Uruguay (Ministerio de Industria, Energía y Minas)

De estos, tres países reportaron tener personal con formación de género en su plantel (México, Nicaragua y Uruguay).

Sin embargo, la existencia de compromisos internacionales y estructuras nacionales de género no siempre es suficiente para lograr que exista voluntad política para traducir dichos compromisos en mandatos claros que rijan las políticas energéticas.

Es por esta razón que, además de la existencia de un mecanismo de género a nivel nacional, también es necesario identificar **motivaciones** adicionales que puedan ayudar a convencer a las(os) tomadoras(es) de decisiones de la necesidad de integrar las consideraciones de género en la política energética, comprometiéndose con la búsqueda de la igualdad. ENERGIA ha identificado al menos tres motivaciones que capturan la atención de las(os) tomadoras(es) de decisiones, que son: bienestar, eficiencia y combate a la pobreza.

## Elementos motivadores para la inclusión de las consideraciones de género en la política energética

**Bienestar:** La reducción de la carga laboral diaria es el objetivo principal de la búsqueda del aumento del bienestar de hombres y mujeres. Por ejemplo, utilizando estufas eficientes para reducir la necesidad de recolectar leña y por ende el tiempo invertido en esa actividad. Este enfoque no busca cambiar los roles tradicionales de hombres y mujeres, pero sí propicia nuevas oportunidades o mejoras para ambos.

**Eficiencia:** La concientización de que hombres y mujeres tienen diferentes perspectivas, necesidades y restricciones puede llevar a que intervenciones por parte de un proyecto o una política se ajusten más a las necesidades de las personas beneficiarias de sus actividades, aumentando sus impactos. Comprender las diferencias energéticas entre hombres y mujeres, así como su rol en una sociedad determinada, puede llevar a identificar posibles barreras para la implementación de un proyecto o política. Ambos elementos tendrán como consecuencia que el proyecto o la política energética sea más exitoso en cuanto a sus alcances.

**Combate a la pobreza:** El propósito del combate o reducción de la pobreza es asegurar que mujeres y hombres de escasos recursos puedan aumentar su productividad de manera, que tengan mayores ingresos y por lo tanto superen las dificultades económicas en las que viven.

Fuente: ENERGIA (2005c), pp. 95-96.

Es posible que existan no una sino varias motivaciones dentro de un gobierno e incluso de un departamento o ministerio, y que sea la conjunción de estas la que impulse el proceso de transversalización de género en las políticas energéticas. Por ejemplo, el gobierno puede tener una agenda para combatir la pobreza a la vez que impulsa un enfoque de bienestar y busca la eficiencia de sus políticas energéticas.

De igual manera, es importante que los diferentes actores del proceso de generación de políticas sean conscientes de sus motivaciones. En un proceso de transversalización de género, estas motivaciones deben traducirse en **objetivos específicos** en el texto de las políticas energéticas y serán la guía de los programas y proyectos de implementación que les dan contenido.

### 2.3.2. Recursos financieros, materiales y humanos

El **apoyo institucional** es indispensable para que un gobierno no solo genere políticas energéticas de igualdad de género, de conformidad con sus compromisos políticos, sino que además esté en capacidad de implementarlas y establecer un proceso de monitoreo y evaluación que asegure su cumplimiento. El apoyo institucional puede venir desde lo interno del gobierno, por ejemplo, a través del Ministerio de la Mujer, Puntos Focales de Género dentro de los ministerios de Energía, o puede surgir de la sociedad civil, por ejemplo, a través de ONG que trabajen el tema de género y energía.

Para que este compromiso institucional pueda llevarse a la práctica, debe ir aparejado a un **compromiso económico o financiero**, capaz de asegurar la asignación de suficientes recursos económicos para que las políticas con sensibilidad de género se lleven a cabo de forma íntegra y evitar que la limitante financiera restrinja la ejecución de estos compromisos políticos. En otras palabras, el contenido financiero es necesario para asegurar que se contará con suficientes recursos humanos y materiales para diseñar, implementar y monitorear las políticas energéticas con igualdad de género.

Una forma de asegurar que se contará con el suficiente apoyo financiero es a través de un **presupuesto de género**. En principio, los presupuestos públicos dedicados a servicios sociales e infraestructura se consideran género-neutrales. En la práctica, hombres y mujeres se benefician de forma diferente de estos servicios. Por lo tanto, el tener un presupuesto de género que identifique los impactos de diferentes rubros presupuestarios sobre los beneficios generados para mujeres y hombres le da la oportunidad al gobierno de redireccionar sus políticas y gastos públicos para promover la equidad de género. De igual manera, un presupuesto de género puede facilitar el monitoreo y evaluación de una política.

#### México: su política de cambio climático y la transversalización de género

Basado en: Castillo Camarena, M. (2013 y Gobierno de México (2013).

México se ha dado a la tarea de desarrollar un marco jurídico para enfrentar el cambio climático, incluyendo actividades nacionales de mitigación. México fue el país anfitrión de la COP 16 de la UNFCCC, que se llevó a cabo en Cancún en diciembre de 2010. Como parte de las actividades relacionadas con la COP, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), la Unidad de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), el Instituto de las Mujeres (INMUJERES), el Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Fundación Heinrich Böll y la Red para Género y Ambiente establecieron la Agenda de Trabajo Local que daría seguimiento a la Declaración Mexicana sobre Género y Cambio Climático.

Es así que se crea la Ley Marco de Cambio Climático (2012), cuyo artículo 71 reconoce la necesidad de incorporar las consideraciones de género al desarrollar los programas locales. Este concepto se reforzó mediante la Estrategia Nacional de Cambio Climático (2013), con la inclusión de consideraciones de género en las secciones dedicadas a los pilares y líneas de acción.

Esta normativa nacional sobre cambio climático tiene como uno de sus objetivos principales reducir la dependencia de los combustibles fósiles y llegar a un 30% de generación energética a partir de fuentes limpias. Dado el marco de equidad expresado en estos instrumentos nacionales, es de esperar que los programas destinados a alcanzar estas metas, que involucran al sector energético, también cumplan con el llamado de trabajar por la búsqueda de la equidad de género.

De igual manera, las políticas climáticas mexicanas reconocen la necesidad de identificar e incorporar consideraciones de género en su implementación, llegando incluso a proponer que se dé un seguimiento con enfoque de género al presupuesto dedicado a las actividades sobre cambio climático, incluyendo las de mitigación relacionadas con el sector energía.

### 2.3.3. Sensibilización y capacitación de recursos humanos

Cuando se les pregunta a las personas tomadoras de decisiones del sector energético sobre los beneficios que sus iniciativas tienen para mujeres y hombres, estas tienden a pensar que estos son iguales para ambos, al menos en lo que se refiere a subsanar sus necesidades prácticas. En otras palabras, consideran que sus políticas energéticas son género-neutrales pues se asume que las respuestas tecnológicas tienen poco o ningún impacto social diferenciado. Sin embargo, lo que la realidad nos indica es que la planificación energética no incluye las consideraciones de género, pues no reconoce que las necesidades energéticas de hombres y mujeres son diferentes.

La mejor manera de asegurar que la contribución de las mujeres en el suministro y uso de la energía, así como el impacto que tiene la división de roles tradicionales en esta contribución (por ejemplo, en cuanto servicios como cocción, generación de ingresos, electrificación, etc.), sean tomados en cuenta en las políticas energéticas es a través de la capacitación y sensibilización de las personas tomadoras de decisiones, desde el más alto nivel jerárquico hasta los miembros de los equipos técnicos que las implementan.

### Nicaragua y la apuesta al proceso de sensibilización

Fuente: Gutiérrez, I. (2013).

La Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica de Nicaragua (ENATREL) es la institución gubernamental encargada de implementar en gran medida las políticas energéticas a través de proyectos de generación eléctrica, extensión de redes y establecimiento de pequeñas centrales hidroeléctricas. ENATREL ha apostado por la incorporación de módulos de capacitación y sensibilización tanto entre sus funcionarios(as) como entre otros actores del sector energético, incluyendo las autoridades municipales, como uno de los instrumentos para llevar a cabo la igualdad de género a través de sus intervenciones energéticas. Como consecuencia, ciertos gobiernos locales han pedido a ENATREL apoyar sus esfuerzos en la elaboración de Políticas Municipales de Género, aumentando así la capacidad institucional de estos municipios.

Según comenta Irma Gutiérrez, experta en género de ENATREL, esta capacitación, si bien enfrentó algún tipo de resistencia al inicio por parte de las(os) participantes, ha dado buenos frutos al punto de que el personal técnico de la empresa reporta de forma voluntaria las inequidades de género que se encuentran en el día a día de su labor de campo y pueden traducirlas en una nueva forma de llevar a cabo sus actividades tanto laborales como familiares. En algunas comunidades, después del proceso de sensibilización en género se ha logrado un cambio en ciertos roles tradicionales. Por ejemplo, se capacitó a mujeres como ladrilleras y linieras, actividades tradicionalmente masculinas, mientras que ciertos hombres también se han integrado a actividades consideradas femeninas, como la floricultura.

La inversión en el capital humano de las instituciones energéticas generará una masa crítica de profesionales y técnicas(os) capaces de identificar las desigualdades de género existentes en un país y la relación que tienen con el acceso, generación, distribución y uso energético. De igual manera, los esfuerzos de sensibilización pueden generar el reconocimiento político e institucional de que las mujeres también tienen el derecho a desarrollarse profesionalmente en el sector energético, incluso ocupando posiciones de mando.

En este apartado es necesario reconocer el bajo número de mujeres graduadas que cuentan con las calificaciones necesarias para impulsar una carrera profesional en el sector energético. Por ejemplo, el número de mujeres con títulos académicos en ciencia e ingeniería (que las calificarían para trabajos en el sector energético) es bajo en muchos países. Por estas razones, es necesario que se estimule su participación a través de políticas institucionales de cuotas, cursos de capacitación para mujeres que deseen aumentar sus habilidades de liderazgo, así como políticas de apoyo institucional a madres y padres que deben realizar visitas de campo a proyectos energéticos, entre otros. Además, una política energética nacional puede impulsar la revisión de los currículos escolares, técnicos y universitarios para poder captar un mayor número de mujeres que deseen educarse en ciencias y tecnología y laborar posteriormente en el sector energético.

### Datos recopilados a nivel latinoamericano sobre la participación femenina y masculina en el sector energético

De la encuesta llevada a cabo por OLADE sobre los avances en la transversalización de género en el sector energía, se concluye que en el caso de Uruguay, México y Nicaragua la política de género ha tenido impacto en la distribución de los cargos de decisión política y estratégica<sup>96</sup>:

- En Uruguay, una mujer ocupa un cargo político (Asesoría a la Dirección Nacional) y cuatro mujeres se encuentran en cargos estratégicos (coordinadoras), frente a un hombre en un puesto de decisión política (Director Nacional) y otro en un cargo de decisión estratégica (Coordinador).
- En Nicaragua, un hombre se encuentra en posición de decisión política (Ministro) y uno en posición estratégica (Secretario General), mientras que una mujer se encuentra en un puesto de decisión política (Viceministra).

<sup>96</sup> Larrea Castelo, S. (2013).

- En México se reportan 289 hombres en cargos de decisión política y estratégica, frente a 252 mujeres en los mismos sectores.

La encuesta logró identificar otros datos interesantes en cuanto a la participación de hombres y mujeres en el sector energético. Por ejemplo, en República Dominicana el número de hombres (59) y mujeres (61) que trabajan en el sector administrativo es bastante equitativo, a pesar de que el país no cuenta con una política o estrategia de género en este sector. Esta situación se repite también en cuanto a la toma de decisiones, con siete mujeres y ocho hombres ocupando puestos de decisión.

*Fuente: Larrea Castelo, S. (2013).*

La existencia de personas expertas en género en las instituciones del sector energético puede conducir también al desarrollo y uso de **metodologías de género**, lo cual se traduce en que los actores de un proceso de formulación de políticas energéticas recopilan y utilizan información desagregada por sexo de forma sistemática. Esta información deja al descubierto las posibles inequidades de género en cuanto a los resultados u objetivos de una política energética, los cuales pueden ser modificados o mejorados por las(os) desarrolladoras(es) de políticas con base en la información que poseen. La utilización de un análisis o enfoque de género ayuda a crear sensibilización sobre las consideraciones de género y a la vez genera herramientas que ayudarán a monitorear el proceso, asegurando una mayor equidad en el acceso, uso y eficiencia energética.

### 2.3.4. Participación de la sociedad civil

La **participación** de mujeres y hombres, en su condición de usuarios de los servicios energéticos, debe ser reconocida y tomada en cuenta en todas las etapas de la formulación de la política energética. La razón es muy sencilla: la creación de espacios formales de participación no necesariamente se traduce en una participación activa de las mujeres, pues estas no siempre tienen la posibilidad de expresarse libremente dentro de sus comunidades, barrios, sectores o instituciones. La recopilación directa de las intervenciones de las mujeres y los hombres de una comunidad o región es por lo tanto indispensable para asegurar que las políticas energéticas que se desarrollen sean acordes con la realidad y las necesidades de las comunidades rurales o urbanas donde se implementen.

### Planificación energética integrada

La planificación energética integrada se enfoca mayoritariamente en las demandas de los usuarios (demanda energética), lo cual aumenta las probabilidades de que integren las consideraciones de género. Esta es una diferencia fundamental con el enfoque basado en el suministro, el cual toma como punto de partida la capacidad de generación energética pero no necesariamente a las(os) usuarias(os). La planificación energética integrada se basa en un proceso participativo e implica la participación de diferentes actores clave en el proceso de formulación de una política, incluyendo a las personas beneficiarias. Un proceso participativo impulsado por el gobierno debe, por lo tanto, involucrar a las comunidades, barrios, organizaciones de desarrollo y de la sociedad civil a través de los cuales se puedan identificar las voces y necesidades de mujeres y hombres de forma específica. Para determinar cuáles actores deben tomar parte en el proceso de planificación, es necesario llevar a cabo previamente un análisis de las y los posibles participantes.

*Fuente: ENERGIA (2005c).*

Las mujeres se encuentran universalmente poco representadas en los órganos de toma de decisiones políticas a nivel nacional y local. Esto es particularmente importante para el sector que nos atañe, pues su participación en temas energéticos es marginal debido a una serie de circunstancias sociales, culturales y educativas. No solo es posible que las mujeres se sientan inhibidas para hablar o expresar sus necesidades en público por razones culturales, sino que también tienden a ver a la "energía" como un asunto masculino: un tema técnico y peligroso sobre el cual no se sienten capacitadas para expresar su opinión.

A esto se aúna el hecho de que la mayoría de las personas tomadoras de decisiones en el sector energético son hombres. Las instituciones y organizaciones de energía tienen a ser dominadas por hombres, particularmente en puestos profesionales. Este fenómeno es similar en las organizaciones públicas y privadas, así como en la sociedad civil (ONG que trabajan el tema energético).

Los hombres también tienden a ocupar la mayoría de los altos puestos de mando en la industria y en la agricultura a gran escala. Estos sectores son importantes consumidores energéticos. Las mujeres tienden a laborar en la agricultura de pequeña escala y en el sector económico informal. La consecuencia de esta distribución laboral es que los foros en los cuales se discuten e identifican las necesidades energéticas, así como las posibles soluciones a estas carencias, inadvertidamente tienden a tener un sesgo masculino o concentrarse en los temas que son relevantes para ellos. Por ejemplo, la necesidad de tener bombas de irrigación para la agricultura (un tema "de hombres") puede ser un asunto de interés para los desarrolladores de políticas, mientras que la

necesidad de tener un fácil acceso al agua potable (un tema "de mujeres") puede ser relegada si este no es visible para las personas tomadoras de decisiones. De igual manera, la priorización de la generación y el suministro para el sector industrial (que es mayoritariamente representado por hombres) puede sobreponerse a la necesidad de llevar a cabo un suministro energético confiable o menos costoso al sector residencial (que es considerado un ámbito mayoritariamente femenino). Un enfoque participativo puede ayudar a solventar la falta de participación de las mujeres y por tanto la identificación de sus necesidades prioritarias o actividades económicas, de forma que estas sean identificadas y tomadas en cuenta en las políticas energéticas.

#### 2.4. Elementos para incorporar en las políticas energéticas con igualdad de género

Las políticas energéticas con igualdad de género son aquellas que dan respuesta a las diferentes necesidades energéticas de mujeres y hombres a través de su formulación, así como de los programas y proyectos que se desarrollen para implementarlas. Como hemos indicado, la mayoría de las políticas energéticas no incluyen consideraciones de género debido a que estas son percibidas como género-neutrales.

Esta manera de pensar hace que las políticas energéticas tiendan a omitir el tratamiento de temas en extremo importantes para alcanzar la igualdad de género, como:

- la energía metabólica
- la dependencia de la biomasa para cocción y calefacción de domicilios
- el acceso y control de las mujeres a los beneficios de la energía independientemente de su fuente de generación (renovable o no renovable)
- la participación de mujeres y hombres en la creación y definición de políticas energéticas

Los seres humanos utilizamos energía en todo lo que hacemos. Esta energía se llama **energía metabólica** y la genera nuestro cuerpo gracias a los alimentos que consumimos. Muchas de las tareas que se realizan utilizando energía metabólica son físicamente demandantes y pueden ser repetitivas, aburridas y requerir mucho tiempo. Por lo tanto, uno de los objetivos de las políticas energéticas puede ser aliviar esta carga laboral extenuante y mejorar la calidad de vida de las personas, al proveerlas de tecnologías que utilicen otras fuentes de energía diferentes a la metabólica. Por ejemplo, aliviando tareas como arar la tierra para la siembra (tradicionalmente considerada masculina) o moler granos (tradicionalmente considerada femenina).<sup>97</sup>

La energía también se presenta en diferentes formas, tales como gas natural, queroseno, el gas licuado, electricidad, así como combustibles sólidos (leña, carbón, residuos agrícolas,

entre otros) y líquidos (diesel o petróleo). Algunas fuentes energéticas son más atractivas que otras, siendo las primeras por lo general más costosas de obtener que las segundas. Por lo tanto, el costo determina la elección de la fuente energética que utilizan las personas.<sup>98</sup>

Esta es la razón por la cual todavía **unos 2,500 millones de personas dependen de combustibles tradicionales (biomasa)** para sus necesidades más básicas (cocción y calefacción), ya que pueden adquirirlos de forma "gratuita". Es decir, el acceso a los combustibles tradicionales no necesariamente se obtiene a cambio de una transacción monetaria, pero sí implica un gran esfuerzo físico (uso de energía metabólica) relacionado con su recolección. De acuerdo con datos de la FAO, las mujeres invierten grandes cantidades de tiempo, entre 8 y 11 horas diarias, en la recolección de recursos básicos como leña y agua potable, mientras que los hombres solo dedican entre 1 y 2 horas diarias a labores similares.<sup>99</sup> Esta dependencia de la biomasa se traduce en una carga desproporcionada sobre las mujeres, que por sus roles tradicionales son las que invierten la mayor cantidad de tiempo y energía en la recolección de estas fuentes energéticas.

Es evidente que tanto la biomasa como la energía metabólica son una fuente energética básica utilizada por los sectores de menores recursos económicos y que su uso afecta mayoritariamente a las mujeres y niñas de escasos recursos. Por lo tanto, si se desea tener una idea completa de las necesidades energéticas de todos los grupos sociales y desarrollar una política energética con igualdad de género, es necesario incluir en el análisis las tareas que requieren estas formas de energía, con el fin de dar solución a dichas necesidades. Sin embargo, a pesar de la importancia de estas fuentes energéticas, son pocos los ministerios de Energía que incluyen la biomasa en sus estadísticas oficiales y la información sobre la energía metabólica parece ser completamente ignorada.<sup>100</sup>

Además de atender los temas que cubren las necesidades energéticas básicas de las mujeres y hombres que viven en pobreza y pobreza extrema, las políticas en este sector también deben tomar en cuenta otros elementos relativos a las necesidades y el acceso a fuentes energéticas por parte de ambos sexos. El acceso al tipo de fuente energética que las personas desean está determinado por tres elementos: disponibilidad, asequibilidad y seguridad, y todos tienen componentes de género relevantes para las políticas energéticas.

<sup>98</sup> Ídem, pp. 22-23.

<sup>99</sup> Citado por Larrea Castelo, S. (2012).

<sup>100</sup> ENERGIA (2005c), p. 23.

## Elementos que determinan el acceso a las fuentes energéticas

**Disponibilidad:** La disponibilidad toma en cuenta la forma y la cantidad de las fuentes energéticas que se encuentran disponibles para ser utilizadas. Las personas usuarias desean cantidades suficientes de energía en la forma deseada (servicio energético) y confiable.

Las personas usuarias desean poder confiar en los servicios energéticos para asegurar la continuidad de sus actividades. Por lo tanto, mujeres y hombres deben ser capaces de elegir los servicios energéticos que mejor se adapten a sus criterios y necesidades; lo cual implica que las políticas deben asegurar que exista una amplia gama de servicios energéticos disponibles.

**Asequibilidad:** La asequibilidad considera los costos energéticos, los cuales no se limitan a los combustibles sino que además incluyen el costo de conexión a la red, así como de los electrodomésticos y tecnologías proveedoras del servicio.

Por definición, las mujeres y los hombres pobres tienen ingresos económicos irregulares y múltiples necesidades financieras a las cuales deben dar respuesta. Sus elecciones se ven limitadas por lo que pueden costear o permitirse así como por los intervalos en los que pueden realizar dichos gastos. Para ser efectivas, las políticas de fijación de precios deben reflejar la realidad de los niveles y patrones de ingresos y flujos de dinero de los hogares. Los servicios costosos (alto precio) limitan de forma tajante las opciones que tienen las personas de escasos recursos económicos para utilizar la fuente energética que desean o necesitan.

**Seguridad:** El tema de la seguridad refleja los peligros a los que se exponen mujeres y hombres en diferentes momentos de la cadena energética. Por ejemplo, el abuso físico e incluso sexual al que están expuestas las mujeres durante la recolección de leña, las quemaduras que se sufren debido al uso de líquidos inflamables o el riesgo que corren quienes trabajan con cableados de alta tensión. Por lo tanto, es comprensible que se prefiera tener acceso a fuentes energéticas seguras y se desee descartar aquellas consideradas peligrosas.

*Fuente: ENERGIA (2005c), p. 75.*

Estos elementos (disponibilidad, asequibilidad y seguridad) están interconectados. Por ejemplo, el acceso a un sistema de iluminación de buena calidad puede ser el resultado de la disponibilidad y asequibilidad de la iluminación eléctrica, la que a su vez tiene un impacto sobre la seguridad de hombres y mujeres al reducir la necesidad de usar lámparas de queroseno como fuente de iluminación. Es necesario integrar dichos elementos en las políticas energéticas, para lograr mayor efectividad y generar mayores beneficios a las mujeres y hombres de un país.

Si se toman en cuenta las experiencias en otros sectores, como forestería o salud, es posible concluir que si se integra un **enfoque participativo** en la creación de las políticas energéticas, estas tendrán mayor posibilidad de reflejar adecuadamente las diferentes necesidades de mujeres y hombres. Sin embargo, se debe reconocer que la utilización de estos enfoques participativos no es la norma en la planificación energética, pues dichos procesos tienden a ser diseñados de una forma paternalista o "top-down", desde la cual los profesionales son quienes realizan la valoración de las necesidades energéticas de los diferentes sectores a nivel nacional.<sup>101</sup>

En el caso de que las políticas energéticas se diseñaran de forma participativa, también sería necesario reconocer que la creación de espacios de participación debe ser acompañada por el fortalecimiento de las capacidades de negociación de las mujeres, así como de la sensibilización de los hombres para que les permitan a ellas expresar libremente sus intereses y necesidades. De esta manera se podría asegurar la participación efectiva de las mujeres y velar por que sus aportes sean tomados en cuenta a la hora de diseñar la política energética.

A continuación se presenta una tabla que ilustra las consideraciones de género de algunos de los temas más relevantes de las políticas en el sector energético.

101 Skutsch, M. (1998).

Tabla 4. Consideraciones de género en las políticas energéticas

TEMAS RELEVANTES	CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<b>Fuentes energéticas utilizadas por los sectores pobres</b>	<p>Como se mencionara anteriormente, mujeres y hombres tienen diferentes necesidades energéticas, y debido a su condición socioeconómica es probable que deban utilizar fuentes tradicionales (biomasa), ineficientes (candelas), peligrosas (queroseno) o incluso su propia energía metabólica para suplir las necesidades más básicas, como son: cocción, calefacción, iluminación, procesamiento de alimentos, etc. El conocer cuáles son las fuentes energéticas más utilizadas y las necesidades que estas solventan puede llevar al diseño de políticas públicas que incluyan objetivos específicos para aliviar y mejorar la condición de vida de los sectores más pobres de un país.</p>
<p>¿Cuáles son las fuentes energéticas más utilizadas por mujeres y hombres pobres?</p>	
<p>¿Cuál es el uso final que se les da a estas fuentes energéticas?</p>	
<b>Decisiones de inversión</b>	<p>La política determina cuáles sectores energéticos reciben atención y apoyo. Por ejemplo, llevar a cabo la expansión a gran escala de la red eléctrica sin tomar en cuenta la necesidad de apoyo (ya sea con tarifas reducidas de conexión u otros medios) para asegurar la conexión de los hogares de escasos recursos, puede dejar de lado a los hogares con jefatura femenina, que son generalmente los más pobres.</p>
<p>¿Qué sectores reciben qué tipo de apoyo?</p>	
	<p>De igual manera, es posible que a través de la política energética con igualdad de género se impulse el desarrollo de iniciativas locales de generación de energía, que impliquen la identificación de los servicios requeridos por mujeres y hombres para así dar solución a dichas carencias, a la vez que se puede buscar igualdad en cuanto al acceso y beneficio de las nuevas fuentes de trabajo que se generen para ambos en una localidad a partir del nuevo acceso energético (ya sea como fabricantes, distribuidoras(es), técnicas(os) en reparación, o a través de la creación de nuevas actividades económicas como peluquerías, cafés internet, recarga de baterías para celulares, etc.).</p>
<b>Acceso y disponibilidad de energía</b>	<p>La disponibilidad puede afectar a las mujeres y a los hombres de forma diferente (por ejemplo, los apagones durante el periodo de preparación de la comida pueden implicar mayor trabajo para ellas). De igual manera, los elementos del acceso a la energía (costo, distribución física, nuevas tecnologías, etc.) pueden ofrecer mayores beneficios a los hombres que a las mujeres.</p>
	<p>El acceso también se ve afectado por la selección de tecnologías impulsadas por las políticas energéticas, teniendo un impacto diferenciado sobre mujeres y hombres. Por ejemplo, el uso de válvulas y reguladores no estandarizados en los cilindros de GLP, que pueden llegar a causar problemas en la obtención del cilindro adecuado y por lo tanto llevar a una situación de escasez del gas necesario para cocinar.</p>

---

## Tarifas y precio

¿Son estas estructuras tarifarias favorables para los grupos de escasos recursos?

¿Quién tiene la capacidad financiera y el poder de decisión en el hogar para decidir si se pueden costear las tarifas y afrontar los precios relativos al acceso energético?

Las tarifas sociales y las tarifas específicas pueden influenciar o facilitar el acceso a las fuentes energéticas por parte de diferentes grupos de la población. Estas tarifas pueden ser diseñadas para dar especial atención a las mujeres jefas de hogar, quienes conforman una alta proporción de la población en extrema pobreza. Por eso es recomendable conocer cuáles son las posibilidades y los flujos económicos de los grupos sociales más vulnerables para dar respuesta a sus necesidades.

Las diferencias de género en el acceso y control sobre los ingresos a nivel del hogar influyen en las decisiones que se tomen en cuanto a las tarifas de conexión o los precios de ciertas fuentes o tecnologías energéticas. Debido a las jerarquías sociales, las mujeres no necesariamente tienen control sobre los ingresos familiares -incluso en el caso de que ellas hayan contribuido con ingresos financieros- y la toma de decisiones sobre el uso e inversión de estos recursos familiares recae mayoritariamente sobre los hombres cabeza de hogar. Esto puede llevar a situaciones en las cuales si bien las mujeres consideran necesario invertir en una tecnología específica (por ejemplo, estufas de GLP, sistemas solares de calentamiento de agua, plantas de biogás, etc.), ellas no se encuentren en posibilidad de realizar dichas inversiones si no es a través de la venia y convencimiento del hombre que ejerce como cabeza de familia.

---

## Construcción de infraestructura

¿Quién se beneficia de la existencia de esta infraestructura?

¿Quién se encuentra en desventaja?

Las políticas energéticas pueden impulsar el desarrollo de proyectos a gran escala, de forma tal que aumenten la equidad de género debido a su impacto social y a las oportunidades laborales que generen. Para esto es necesario que la política energética y su proyecto implementador busquen dar respuesta a preguntas como las siguientes:

- ¿Se sabe cómo afecta la reubicación de poblaciones a hombres y mujeres?
  - ¿Se benefician hombres y mujeres de las compensaciones económicas recibidas como consecuencia de la reubicación? ¿Cómo se puede asegurar un beneficio más equitativo?
  - ¿Se benefician las mujeres del aumento en las actividades económicas generadas por el proyecto energético?
  - ¿Se consideran las actividades económicas de mujeres y hombres y sus posibles sustitutos en los programas de capacitación y entrenamiento para identificar nuevas fuentes laborales?
  - ¿Se contempla la conexión de los hogares de escasos recursos aledaños al proyecto energético como parte de los beneficios sociales?
-

<b>Estrategias de participación comunitaria</b>	<p>Las tarifas sociales y las tarifas específicas pueden influenciar o facilitar el acceso a las fuentes energéticas por parte de diferentes grupos de la población. Estas tarifas pueden ser diseñadas para dar especial atención a las mujeres jefas de hogar, quienes conforman una alta proporción de la población en extrema pobreza. Por eso es recomendable conocer cuáles son las posibilidades y los flujos económicos de los grupos sociales más vulnerables para dar respuesta a sus necesidades.</p>
<p>¿Incorpora o reconoce la política energética metodologías participativas para la planificación, diseño de estrategias, programas y proyectos necesarios para su implementación?</p>	<p>Las diferencias de género en el acceso y control sobre los ingresos a nivel del hogar influyen en las decisiones que se tomen en cuanto a las tarifas de conexión o los precios de ciertas fuentes o tecnologías energéticas. Debido a las jerarquías sociales, las mujeres no necesariamente tienen control sobre los ingresos familiares -incluso en el caso de que ellas hayan contribuido con ingresos financieros- y la toma de decisiones sobre el uso e inversión de estos recursos familiares recae mayoritariamente sobre los hombres cabeza de hogar. Esto puede llevar a situaciones en las cuales si bien las mujeres consideran necesario invertir en una tecnología específica (por ejemplo, estufas de GLP, sistemas solares de calentamiento de agua, plantas de biogás, etc.), ellas no se encuentran en posibilidad de realizar dichas inversiones si no es a través de la venia y convencimiento del hombre que ejerce como cabeza de familia.</p>
<b>Planificación de recursos humanos</b>	<p>Las políticas energéticas pueden impulsar procesos a través de los cuales aumente la contribución de las mujeres al proceso de creación de políticas energéticas. De igual manera, una política energética con igualdad de género puede propiciar la creación de programas de educación técnica o el apoyo a actividades económicas no tradicionales relativas al uso de energías modernas dirigido a las mujeres, quienes tradicionalmente no buscarían oportunidades laborales o de capacitación en este sector. Finalmente, la política energética puede llevar a la creación de estrategias de personal (reclutamiento, promoción y acceso a capacitación) en las instituciones gubernamentales del sector para que aumenten el número de mujeres que contribuyen en el proceso de creación e implementación de las políticas energéticas.</p>
<p>¿Reconocen la política y el sector energético la contribución específica de las mujeres en el proceso de creación e implementación de políticas energéticas?</p>	
<b>Aspectos ambientales</b>	<p>Dada la división sexual del trabajo, por la cual las labores del hogar recaen mayoritariamente sobre las mujeres, es fácil entender que sean ellas las más vulnerables a los problemas ambientales relacionados con la energía de uso doméstico, tales como el humo y las quemaduras al cocinar así como al utilizar lámparas de queroseno. Por su parte, los hombres tienden a estar más expuestos a riesgos ambientales cuando laboran en sectores energéticos (trabajo en plantas nucleares, exposición a sustancias químicas peligrosas, etc.).</p>
<p>¿Quién está expuesto a qué tipo de riesgos o peligros?</p>	
<b>Financiamiento</b>	<p>La falta de bienes que sirvan de garantía para un préstamo limita el acceso a los recursos financieros y con ello la oportunidad de avanzar en la pirámide energética o disponer de fondos para usos productivos.</p>
<p>¿Quién tiene acceso al financiamiento o crédito?</p>	

En América Latina se están llevando a cabo procesos interesantes y muy completos para lograr la transversalización de género en las políticas energéticas nacionales. Uno de estos casos es el del Uruguay, país que ha reconocido el acceso a la energía como un derecho humano y ha desarrollado una política y estructura institucional energética que integra conceptos indispensables para alcanzar la igualdad de género a través de las políticas sectoriales. A continuación se incluye un recuadro que resume los rasgos e implicaciones más importantes del proceso de transversalización de género en el sector energético uruguayo.

### La Política Energética 2008-2030 de Uruguay: ejemplo de una política energética con igualdad de género

Basado en: DNE (2005), Gonzáles, R. (2014).

La Política Energética 2008-2030 fue aprobada por el Consejo de Ministros de Uruguay en 2008 y ratificada por el Gobierno y avalada por la Comisión Multipartidaria de Energía en 2010. Una de sus características más sobresalientes es que reconoce la multidimensionalidad de la energía y en consecuencia integra consideraciones económicas, tecnológicas, medioambientales, políticas, éticas y sociales en su texto. Su objetivo central es la “satisfacción de todas las necesidades energéticas nacionales, a costos que resulten adecuados para todos los sectores sociales y que aporten competitividad al país, promoviendo hábitos saludables de consumo energético, procurando la independencia energética del país en un marco de integración regional, mediante políticas sustentables tanto desde el punto de vista económico como medioambiental, utilizando **la política energética como un instrumento para desarrollar capacidades productivas y promover la integración social**”<sup>102</sup>.

La política energética uruguaya se basa en cuatro ejes estratégicos<sup>103</sup>: Eje Institucional, Eje de la Oferta de Energía, Eje de la Demanda de Energía y Eje Social. Este último es el componente más relevante para el estudio que nos atañe pues en él se reconoce **el acceso a la energía como un derecho humano**; es decir, afirma que todas las personas tienen el derecho de acceder a fuentes de energía modernas y que por lo tanto es obligación del Estado facilitar y velar por la protección de dicho acceso. El objetivo principal de este eje es “Promover el acceso adecuado a la energía para todos los sectores sociales, de forma segura y a un costo accesible, utilizando la política energética como un poderoso instrumento para **promover la integración social** y mejorar la calidad de nuestra democracia”<sup>104</sup>.

Los principales puntos del Eje Social se pueden resumir de la siguiente manera:

- o Garantizar el acceso adecuado (seguridad y precio) a la energía para todos los sectores sociales y todas las ubicaciones geográficas.
- o Utilizar la variable energética como un instrumento de integración social.
- o Garantizar a todos los actores información adecuada.

En aras de implementar la meta de integración social, es necesario buscar información sobre los grupos y personas en situación de desventaja y vulnerabilidad de manera que, más allá de diseñar programas específicos desde lo energético, se dé una integración de la visión energética a la política social global, la cual toma en cuenta las características de estos grupos particulares. Las mujeres tienden a estar en situaciones de desventaja y vulnerabilidad social en mayor medida que los hombres. El análisis de las estadísticas de género que se lleva a cabo como parte del proceso de creación e implementación de los programas energéticos confirma que esta es también la situación de las mujeres en Uruguay.

102 DNE (2005). El subrayado es nuestro.

103 Ídem.

104 El subrayado es nuestro.

Tomando en cuenta el mandato de la política para asegurar el acceso energético como un derecho universal, se ha creado una serie de programas para reducir la vulnerabilidad social y las desigualdades de género en este proceso. Estos programas toman en cuenta las características socioeconómicas y las desigualdades de género existentes entre las mujeres y los hombres de las poblaciones meta a la hora de diseñar las actividades de implementación y su posterior evaluación, y esta información es fundamental en la selección de los programas sociales energéticos que serán apoyados a través de la Dirección Nacional de Energía (DNE).

Entre estos programas sociales energéticos se encuentran los siguientes:

- **Uruguay Crece Contigo:** este programa es coordinado por la Presidencia de la República a través de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y está siendo priorizado en 2014 para trabajar en la regularización del acceso de los hogares más vulnerables a los servicios básicos. El programa busca asegurar y garantizar el adecuado desarrollo de niños y niñas en gestación y hasta los 3 años de edad, pertenecientes a hogares que aún presentan fuertes situaciones de vulnerabilidad socioeconómica, cuya mayoría tiene jefatura femenina. El programa tiene cuatro componentes centrales de acompañamiento familiar y trabajo de cercanía, acciones socioeducativas-sanitarias universales, generación de conocimiento y fortalecimiento de capacidades institucionales. A partir del trabajo con los hogares se busca fortalecer las capacidades de las familias para desarrollar buenas prácticas de crianza, mejorando así las condiciones de salud, nutrición y desarrollo infantil. Además, el programa busca avanzar en la regularización del acceso energético, la concientización en torno al uso seguro y eficiente de la energía y la prevención de accidentes vinculados al uso de las fuentes y transmisores energéticos. Finalmente, se realizan talleres de uso de la olla bruja <sup>105</sup> desde una perspectiva de apoyo al componente nutricional.

- **Canasta de Servicios:** La Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE), la empresa estatal de energía eléctrica, comenzó a trabajar en 1993 en un plan de reducción de pérdidas de ingresos producto de las conexiones irregulares en zonas de vulnerabilidad social ensayando diferentes soluciones técnicas. Si bien se lograba el acceso eléctrico, el problema era hacer que fuese sostenible por parte de la población, que en general volvía a la situación de irregularidad y exclusión inicial al no poder afrontar el pago de su consumo eléctrico, por lo que procedían a colgarse de la línea. A partir de 2005 se iniciaron acuerdos bilaterales con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) que permitían identificar la población de menores recursos a fin de diseñar una tarifa social acorde a sus posibilidades, partiendo de un diseño teórico de consumo básico. Si bien esta tarifa social fue bien recibida por la población, tampoco lograba su sostenibilidad pues existían problemas de regularidad y seguridad asociados a las lógicas de exclusión de la población y a niveles de consumo significativamente superiores a la media nacional y a los hogares de nivel socioeconómico similar, asociados a las pautas de consumo y el equipamiento menos eficiente de dichos hogares. Como consecuencia surge el programa Canasta de Servicios, que hace énfasis en la educación en tres aspectos: (i) los términos de eficiencia energética y acceso seguro desde el trabajo con los vecinos, (ii) todo lo que se refiere a los derechos y deberes ciudadanos, ya que se han detectado problemas en la gestión de esa sostenibilidad o regularidad en el acceso a nivel familiar (hacer trámites, pagar una factura, pedir la lectura de un medidor, etc.) y (iii) la sustitución de fuentes y equipamiento para ciertos usos, en particular cocción y calefacción (ya que en general estas necesidades se cubrían con equipamiento eléctrico ineficiente de segunda mano).

La Canasta de Servicios fomenta el acceso a fuentes de energía moderna a través del establecimiento de tarifas eléctricas y de GLP subsidiadas<sup>106</sup>. Además, se financia el acceso a equipo (estufas y cocinas) seguro y eficiente y se retira el inseguro o ineficiente, en caso de que este se encontrara en los hogares subsidiados. El equipo retirado es destruido y reciclado.

<sup>105</sup> La olla bruja es una tecnología desarrollada en Uruguay específicamente para ayudar a los hogares que viven en asentamientos irregulares a tener una mejor manera de cocinar sus alimentos. La olla bruja está diseñada para funcionar cuando se expone al calor por breves períodos, necesarios para calentar su interior, tras lo cual se retira de la fuente de calor dejando que los alimentos se sigan cocinando tan solo con el calor atrapado dentro de ella. Este instrumento ayuda a reducir la cantidad de leña y otras fuentes energéticas usadas en la la cocción de alimentos. Además, se realizan talleres de capacitación para su uso, en los que se comparten diferentes recetas para la cocción de alimentos.

<sup>106</sup> El porcentaje del subsidio se calcula de forma individual para cada familia, de acuerdo con su situación económica particular. En el caso del GLP, este subsidio puede alcanzar hasta el 75% del precio de compra y está diseñado para cubrir el uso de 12 tanques o garrafas de 13 kg anuales por hogar (seis para cocción con una carga bimensual y seis para la calefacción distribuida entre mayo y agosto para cubrir el invierno).

---

• **Asentamientos irregulares:** El apoyo a los asentamientos irregulares es una iniciativa enmarcada en la cooperación con UTE en el plan de reducción de pérdidas no técnicas (entendidas como pérdidas producto de las conexiones irregulares) en hogares donde no hay intervención de las instancias de vivienda nacionales y departamentales ni está previsto que la haya en el presente quinquenio, y que por lo tanto quedarían fuera de la expansión del programa de Canasta de Servicios. Si la evaluación de dichos asentamientos es positiva, la iniciativa se encarga de establecer una serie de medidas de apoyo, incluyendo: (i) creación de tarifas eléctricas especiales, (ii) entrega de equipamiento de seguridad e iluminación y (iii) trabajo con la comunidad en el marco del programa Uruguay Crece Contigo. Asimismo, se están analizando soluciones en términos de acondicionamiento térmico y calentamiento de agua para el aseo personal, como parte del apoyo que se brindaría a las familias en estos asentamientos irregulares.

• **Electrificación rural:** Se ha llevado a cabo una identificación y priorización de la población meta, para universalizar el acceso a partir de diagnósticos departamentales. Este programa se encuentra en su fase inicial de implementación y se planea el levantamiento de una línea base para poblaciones rurales sin acceso a la electricidad y la aplicación de un muestreo para medir los impactos socioeconómicos generados por las obras de electrificación rural para el primer cuatrimestre de 2014. Es posible que el programa de electrificación rural incluya no solo planes específicos para soluciones eléctricas descentralizadas sino también otras actividades que mejoren el acceso y eficiencia energética de las familias beneficiarias, introduciendo tecnologías para cocción (ollas bruja, hornos solares) o logrando un uso más eficiente de la leña.

• **Sistemas autónomos piloto:** Las acciones de este programa se basan en el diagnóstico de necesidades, consumo y uso energético por parte de mujeres y hombres en una comunidad y se utiliza para lograr la transferencia y apropiación tecnológica, así como el uso eficiente de los recursos. Además, busca la inclusión de tecnologías complementarias de acuerdo con la característica y usos de la población meta.

Finalmente, las acciones de implementación de la política energética tienen resonancia en otras áreas y acciones políticas. Es así como Uruguay está impulsando el reconocimiento del acceso universal a la energía como una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda Post 2015). De igual manera, el país está impulsando la creación e identificación de conocimientos en cuanto a los vínculos que existen entre acceso energético, género y vulnerabilidad social, organizando un Seminario de Derecho Social a la Energía (2014) y un mapeo internacional de experiencias productivas de género y energía que informen y guíen la implementación de los proyectos energéticos presentes y futuros.

---

---

### 3. Herramientas para alcanzar la igualdad de género en las políticas energéticas

Para alcanzar la transversalización de género en las políticas públicas se ha diseñado una serie de herramientas que permitan llevar a cabo esta labor. En los siguientes apartados se presentará una selección de herramientas utilizadas para la identificación de brechas de género en los ámbitos gobernados por las políticas públicas.

#### 3.1. Herramienta 1: Preguntas básicas para realizar un análisis de género en las políticas públicas

Analizando los puntos comunes que existen entre las diferentes herramientas de análisis de brechas de género en las políticas públicas, es posible identificar una serie de preguntas básicas capaces de guiar, como mínimo, el proceso de análisis de género. A continuación se presenta esa lista de preguntas básicas.

#### Preguntas clave para llevar a cabo un análisis con enfoque de género en las políticas públicas

- **¿A quién está dirigida la política pública?**

o ¿Cuáles son las poblaciones que se van a beneficiar? De esta manera se busca visibilizar a las personas beneficiarias y evitar que las intervenciones se vean como algo que recae solo sobre los recursos destinados y no sobre las personas.

o ¿Qué porcentaje/número de mujeres y hombres componen este grupo de beneficiarias(os)? De esta manera se busca desagregar por sexo la información sobre las(os) beneficiarias(os) y así tomar medidas apropiadas para asegurar una mayor eficiencia y equidad en la gestión.

- **¿Qué necesidades diferentes pueden tener hombres y mujeres?** Esto se puede asociar a los roles (tradicionales o no) de mujeres y hombres. Por ejemplo, en la ciudad de Montevideo se realizó un estudio de movimiento de personas usuarias del transporte público. El estudio indicó que las mujeres realizan mayores recorridos a diferentes lugares, mientras que los hombres usan líneas rectas de ida y vuelta. Esta información se utilizó para diseñar un sistema de transporte público más adecuado a estas necesidades diferentes.

- **¿Qué impactos diferentes puede tener la política pública sobre mujeres y hombres?** Estos pueden favorecer la igualdad o bien mantener o aumentar las desigualdades.

- **¿Cómo contribuye la política pública o el programa a combatir la desigualdad?** Es necesario hacer esta pregunta para que efectivamente se busque eliminar la desigualdad. Tomemos como ejemplo un programa de apoyo a emprendimientos productivos para capacitar a hombres y mujeres; este puede utilizarse para empoderar a las mujeres si se incluye un módulo donde ellas puedan analizar sus dificultades para: participar, coordinar, cuidar a los hijos, trabajar y disponer de sus ingresos libremente.

*Basado en: Bonino, M. y Bidegain, N. (2011), pp. 31-34.*

#### 3.2. Herramienta 2 : Auditorías de género para el sector energético (Metodología ENERGIA)

El programa TIE-ENERGIA<sup>107</sup> fue el primero en desarrollar e implementar auditorías de género en las políticas energéticas. Este programa se llevó a cabo en Botswana, Kenia y Senegal, con el apoyo técnico de ENERGIA, y tomó como punto de partida la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>108</sup> y de Caroline Mosser.<sup>109</sup> Con posterioridad se replicaron estas experiencias en Filipinas, India, Nigeria, Ghana y Lesotho, lográndose ampliar algunos de los factores analizados, como los presupuestos de género y consolidar la metodología desarrollada por ENERGIA.<sup>110</sup>

Si bien se utiliza el término “auditoría” para esta metodología, es necesario aclarar que no es una evaluación post mortem de las políticas o instituciones energéticas nacionales. Por el contrario, esta metodología es una herramienta para identificar y analizar los factores que impiden o dificultan los esfuerzos para asegurar la transversalización de género en las políticas energéticas; estimulando un análisis de la planificación, los presupuestos y la capacidad organizacional de los ministerios para implementar las estrategias de transversalización de género, y el nexo entre género, energía y los objetivos nacionales de reducción de la pobreza.

Esta metodología identifica maneras específicas en las cuales las consideraciones de género son o no tomadas en cuenta, a la vez que traen a la luz las brechas de género más importantes que existen en la formulación o

<sup>107</sup> Este programa fue financiado por Intelligent Energy Europe (IEE) de la Unión Europea. El reporte final del programa está disponible en: [http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/tie\\_publication\\_lowres.pdf](http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/tie_publication_lowres.pdf)

<sup>108</sup> La metodología de la OIT se encuentra recopilada en su forma más reciente en el documento ILO (2007).

<sup>109</sup> Moser, C. (2005).

<sup>110</sup> Estas actividades se llevaron a cabo durante la IV Fase de Implementación de ENERGIA, financiada por los departamentos de cooperación internacional de Suecia y los Países Bajos (SIDA y DGIS, respectivamente). Los reportes de las auditorías de género apoyadas por ENERGIA están disponibles en: <http://www.energia.org/what-we-do/policy-influencing/gender-audits>

implementación de la política energética nacional. Este análisis y la apropiación de las conclusiones y reflexiones que surgen de él han sido posibles gracias a que las auditorías de género han sido impulsadas, apoyadas e implementadas desde lo interno de los ministerios de Energía con los cuales se ha trabajado; facilitando momentos de autorreflexión para estas instituciones y sus políticas.

El enfoque propuesto para las auditorías de género es participativo, guiado por un equipo de expertos nacionales, preferiblemente insertos en el mismo ministerio de Energía y en otros ministerios relevantes (como pueden ser los de planificación y de la mujer), con el acompañamiento de expertas internacionales en género y políticas energéticas. Se realizan talleres de validación para ayudar a promover el consenso y apropiación de los hallazgos de las auditorías dentro de los ministerios respectivos y a la vez proporcionar una plataforma para la discusión de recomendaciones y acordar acciones futuras (incluyendo metas y cronogramas específicos) necesarias para transversalizar las consideraciones de género en el sector energético. Los reportes finales de esas auditorías de género se consideran documentos semioficiales y han sido ratificados por la máxima autoridad administrativa encargada del tema energético (Ministro, Director de Departamento).

La metodología de las auditorías de género impulsadas por ENERGIA reconoce una serie de condiciones necesarias para la transversalización de género, las cuales reproducen en mayor detalle las mencionadas en la sección anterior. A continuación se presenta un resumen de las condiciones necesarias para llevar a cabo una auditoría de género a nivel de políticas energéticas:

**La experiencia de ENERGIA sugiere que es necesario que existan los siguientes elementos antes y durante el proceso de transversalización de género en las políticas energéticas:**

**1. Legislación sobre equidad de género y compromiso político:** Debe existir un marco legal que propicie la equidad de género. Para este caso específico se consideran indicadores de compromiso político:

- La existencia de una política nacional de género.
- Que el país sea signatario de compromisos internacionales sobre equidad de género.

**2. Sensibilización e incidencia:** Es indispensable conocer las diferentes necesidades energéticas de hombres y mujeres como base para mejorar las políticas energéticas (poseer sensibilización en temas de género). Además, es conveniente saber cuáles son las necesidades e

intereses (motivación) del grupo meta para desarrollar documentos y materiales adecuados (incidencia).

**3. Recolección y uso de información desagregada por género:** Para el proceso de transversalización de género es indispensable identificar quién utiliza qué tipo de energía, cómo y para qué. Esta información es la base para identificar necesidades, alternativas, formular programas efectivos, monitorear y evaluar el progreso.

**4. Apoyo institucional:** Este aspecto es fundamental para lograr compromiso dentro de la institución y asegurar que se lleven a cabo las actividades con enfoque de género. Este apoyo institucional puede darse a través de:

- Instancias gubernamentales de género existentes (Ministerio de la Mujer).
- Organizaciones de la sociedad civil.
- Asignación de recursos financieros.

**5. Introducir y/o utilizar el presupuesto de género:** Este componente ayuda a identificar los impactos que las diferentes ganancias y gastos públicos tienen sobre hombres y mujeres y permite redireccionar las políticas y los gastos públicos para promover la equidad de género.

**6. Aumentar la participación de las mujeres en el sector energético:** Las mujeres representan un porcentaje bajo de las personas tomadoras de decisiones en el sector energético y de su fuerza laboral; además, son poco consultadas en cuanto a las políticas energéticas. También ha sido claro que para alcanzar la participación efectiva de las mujeres es necesario dar acompañamiento.

**7. Institucionalización de género en los ministerios de Energía:** Se debe realizar un análisis institucional para conocer si se cuenta con esta sensibilización o capacidad a nivel ministerial, la cual resulta necesaria para llevar a cabo la transversalización de género. La evaluación detecta fortalezas, debilidades y busca el establecimiento de acuerdos institucionales.

**8. Incluir los roles y necesidades de género en las políticas energéticas:** Esto se puede dar a través del reconocimiento en el texto de las políticas energéticas de: el papel que juegan las mujeres en el suministro y uso de energía, las diferentes necesidades prácticas y estratégicas que existen entre hombres y mujeres, las diferentes respuestas y mecanismos de mujeres y hombres para afrontar una crisis y, por último, darles solución de forma diferenciada.

**9. Implementación, monitoreo y evaluación:** Se debe traducir la política género-sensible en actividades realistas, siendo necesario monitorear y evaluar las actividades para evitar la “evaporación” de estos compromisos. El uso y recolección de información desagregada por sexo puede propiciar nuevas modificaciones de la política energética y debe ser recopilada de acuerdo con términos de referencia claros y específicos.

Fuente: ENERGIA (2010).

ENERGIA también reconoce que el proceso de transversalización debe responder a diferentes elementos y requisitos por parte de los actores que lo llevan a cabo, por lo cual no puede ser lineal. De esta manera, las etapas en las que se desarrolla la auditoría de género tienden a traslaparse, generando momentos de interacción y retroalimentación en el proceso de análisis. El siguiente flujograma presenta los diferentes pasos de una auditoría de género, acompañado de las preguntas clave y puntos que guían su implementación.

**Tabla 5. Metodología de ENERGIA para las auditorías de género en las políticas energéticas**

PASOS	EJEMPLOS DE PREGUNTAS GUÍA PARA CADA ETAPA DEL ANÁLISIS	POSIBLES HERRAMIENTAS POR UTILIZAR
<b>PASO 1</b>	<b>Revisión de antecedentes</b> ¿Qué sabemos sobre la situación de género en el país? ¿Qué sabemos sobre la situación energética en el país?	Revisión bibliográfica. Análisis de género sobre la situación energética nacional.
<b>PASO 2</b>	<b>Revisión de la política energética</b> ¿Cuáles son las consideraciones de género en la política energética (contenido, ciclo, actores, estadísticas, programas, etc.)?	Revisión bibliográfica. Entrevistas con informantes o personas clave. Análisis de género.
<b>PASO 3</b>	<b>Presupuesto de género</b> ¿Cómo o de qué forma se solventan las necesidades de mujeres y hombres a través del presupuesto energético nacional?	Utilización de análisis de género para el presupuesto (diferentes metodologías disponibles).
<b>PASO 4</b>	<b>Análisis organizacional de género</b> ¿Cuáles son las capacidades que debe tener el ministerio de Energía para llevar a cabo la transversalización de género? ¿Qué tipo de capacidades tienen las instituciones de género para apoyar o contribuir con la transversalización de género en el sector energético?	Cuestionarios de autoevaluación. Discusiones en grupos focales. Entrevistas con actores clave. Análisis estadístico de género.
<b>PASO 5</b>	<b>Consultas y análisis por parte de actores clave</b> ¿Cuál es la percepción que tienen los actores clave del sector energético sobre las consideraciones de género? ¿Cómo pueden apoyar los actores clave el proceso de transversalización de género en el sector energético? (por ejemplo, a través de grupos focales de discusión, como informantes a través de procesos de entrevista, etc.).	Discusiones en grupos focales. Entrevistas con actores clave. Análisis estadístico de género.

<b>PASO 6</b>	<b>Prevalidación</b> Esta se puede llevar a cabo a través de un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) para el proceso de transversalización de género en el sector energético.	Taller participativo. Análisis FODA.
<b>PASO 7</b>	<b>Planes de Acción de Género y Energía</b> A través de estos planes se debe llegar a un acuerdo sobre los objetivos, resultados, impactos, actividades, responsables e indicadores del proceso de transversalización de género. Un Plan de Acción de Género debe además incluir el componente financiero que dará sustento a las actividades que se vayan a desarrollar dentro de su marco de acción.	Plan de Acción de Género.
<b>PASO 8</b>	<b>Validación y disseminación</b> Apropiación y endose del Plan de Acción de Género por parte del ministerio de Energía y actores clave del sector energético.	Taller multisectorial. Ratificación del reporte final por parte del Ministro o máximo jerarca del sector Energía.

Fuente: ENERGIA (2010).

Si bien este apartado no pretende dar una descripción exhaustiva de la forma en que se han llevado a cabo las diferentes auditorías de género, sí busca dar una serie de pautas. A continuación se incluyen ciertas guías para llevar a cabo las etapas de diagnóstico (pasos 1 y 2); de igual forma se presenta una lista de preguntas que pueden ser compartidas con las(os) entrevistadas(os) clave durante el proceso de diagnóstico (paso 5). Quienes estén interesados en profundizar en el tema del análisis institucional (paso 4) pueden consultar el Módulo 3 de esta guía, que está dedicado de forma íntegra al tema.

El paso 3, el presupuesto de género, es un tema extenso sobre el cual existe una serie de manuales independientes que lo tratan con amplitud. Quienes estén interesadas(os) en esta herramienta pueden referirse a los manuales de capacitación de UNIFEM (ahora ONUMujeres).<sup>111</sup> Finalmente, los pasos 5 a 8 recopilan etapas de consulta, ya sea a través de entrevistas o talleres participativos; dada la gran cantidad de herramientas metodológicas que existen para realizar estos ejercicios, se ha tomado la decisión de no mencionarlas en esta sección.

El paso 1, **la revisión de los antecedentes**, tiene el objetivo de lograr un entendimiento generalizado de los temas de género y energéticos más relevantes. En la mayoría de los

países estos temas se identifican en reportes nacionales, regionales o internacionales, por lo cual esta revisión termina siendo un ejercicio mayoritariamente de revisión bibliográfica, utilizando fuentes que incluyen:

- Búsqueda en internet usando palabras clave como país + género + energía.
- Documentos de políticas nacionales sobre pobreza, género y energía.
- Reportes gubernamentales, tales como los censos y los reportes sobre los ODM.
- Evaluaciones de género a nivel nacional llevadas a cabo por donantes.
- Entrevistas con expertos nacionales, representantes de gobierno y de proyectos que ayuden a identificar documentos y temas relevantes para esta investigación.
- Reportes y documentos de identificación de proyectos generados por bancos de desarrollo regionales o internacionales (para la región, el Banco Mundial o el Banco Interamericano de Desarrollo, BID), los cuales se pueden obtener a través de sus páginas en internet.
- Reportes de organizaciones políticas o centros de investigación regionales, como OLADE, FLACSO, etc.

<sup>111</sup> Hurtado, I. et al. (2010). Para mayor información, visitar la página de ONUMujeres dedicada a los presupuestos de género: <http://www.gender-budgets.org>.

La estructura de los reportes de antecedentes generalmente consta de tres partes: una introducción, en la cual se presenta brevemente el país cuya política se está analizando, el proceso de la auditoría de género que se llevará a cabo y las personas y recursos involucrados en el proceso, etc.; una segunda parte dedicada a la revisión de los asuntos de género y desarrollo en la que se ponen en evidencia las consideraciones más relevantes para el país; y una tercera parte en la que se revisan los temas energéticos más importantes. A continuación se presenta un recuadro con el resumen de los posibles contenidos de este reporte de revisión de antecedentes.

### Estructura de un reporte de antecedentes: ENERGIA

**1. Introducción:** Nombre y datos geográficos y demográficos del país; forma en la cual esta revisión de antecedentes se relaciona con la auditoría de género; quien realiza la revisión, con qué recursos y en qué período de tiempo se lleva a cabo, etc.

**2. Revisión de temas y consideraciones de género a nivel nacional:** se espera que esta sección cubra temas como:

- **La situación de género:** este aspecto se analiza de acuerdo con los indicadores de género de la ONU, con el fin de revelar las diferentes condiciones e inequidades entre mujeres y hombres en temas como: perfil poblacional, perspectiva de género en las actividades económicas en los sectores formales e informales de la economía nacional, PIB per cápita, Índice de Desarrollo Humano e Índice de Desarrollo de Género, así como una perspectiva de género en los sectores educativos, salud, agua y sanidad, agricultura y acceso a la propiedad, ambiente y roles sociales, culturales y políticos.

- **Género y pobreza:** en esta sección se define quienes componen los sectores pobres del país en cuestión, las formas diferenciadas en las que mujeres y hombres experimentan la pobreza, y la perspectiva de género sobre las respuestas políticas frente a la reducción de la pobreza y obtención de la igualdad.

- **Género y gobernabilidad:** se describen las condiciones que le dan legitimidad a las actividades de transversalización de género en la política energética, incluyendo el inventario de los compromisos y mandatos sobre igualdad de género a nivel internacional vinculantes, los instrumentos nacionales y los instrumentos, procedimientos e indicadores utilizados por el gobierno para verificar los avances hacia la igualdad de género.

- **Organizaciones de género:** se describen brevemente las diferentes instituciones y los acuerdos institucionales para proveer e implementar la igualdad de género a nivel nacional, así como los mandatos institucionales, prioridades, herramientas y financiamiento disponible, etc.

- **Representación de género en la toma de decisiones:** se pretende que esta sección revele información cualitativa desagregada por sexo sobre la representación de posiciones en organismos de toma de decisiones a nivel del sector público, la sociedad civil, la academia, así como el número de mujeres ingenieras, graduadas de colegios técnicos, etc.

- **Estadísticas desagregadas por sexo:** de ser posible se busca recopilar estadísticas desagregadas por sexo sobre el acceso a los servicios y recursos, que demuestren el cambio en las relaciones de género.

- **Mejores prácticas:** se describen “mejores prácticas” en los procesos de transversalización de género y/o el trabajo con mujeres llevado a cabo por ministerios, sectores, donantes o programas dentro del país (preferiblemente) o en la región.

- **Comunicaciones con enfoque de género:** esta sección describe la información sobre temas de género disponible para el público en general, incluyendo los medios de comunicación.

- **Migración de acuerdo con el género:** esta sección analiza el impacto que puede tener la migración desde las áreas rurales hacia las urbanas sobre las necesidades energéticas de las mujeres y hombres que viven en las áreas rurales, urbanas y periurbanas.

**3. Revisión de temas energéticos:** en esta sección se cubren temas como los siguientes:

- **Sector energético nacional:** se describe la situación del sector energético nacional, incluyendo las tendencias sectoriales como: producción/matriz energética, demanda energética y consumo por sector, acceso y asequibilidad de los servicios energéticos.

- **Política energética:** se describe el contexto y contenido de la política energética, las declaraciones políticas realizadas, las prioridades y medidas identificadas para llevar a cabo estas prioridades, así como sus respectivos planes de implementación.

- **Instituciones energéticas e implementación:** se elabora una lista de las instituciones y actores clave involucrados en la implementación de las políticas energéticas, así como una descripción del papel que estos juegan en la implementación de las políticas energéticas, incluyendo programas a gran escala y los responsables de su implementación.
  - **Presupuesto energético:** se describe el presupuesto administrado por el ministerio de Energía, tanto para los planes quinquenales como de los presupuestos recurrentes (utilizados para las operaciones y programas ya en vigencia).
  - **“Beneficiarios” meta:** se define o explica cuales personas componen el grupo de beneficiarios meta de la política energética.
  - **Monitoreo y evaluación:** se describe la forma en que se monitorean los resultados de la política energética, los indicadores cualitativos y cuantitativos utilizados, así como la forma en la cual esta información se utiliza para ajustar o revisar el desarrollo de las políticas energéticas a nivel nacional.
  - **Influencia de actores relevantes (stakeholders):** se presenta un vistazo de las relaciones de poder entre diferentes actores clave del sector energético.
  - **Estadísticas energéticas:** se presentan las estadísticas utilizadas para desarrollar el borrador de proyecto de la política energética nacional, las personas que utilizan esta información y cómo y quién la recopila.
  - **Proceso de creación de políticas energéticas:** se da una descripción breve del proceso, tanto formal como informal, que se lleva a cabo para desarrollar una política energética nacional, incluyendo, de ser posible, fechas en las cuales se llevan a cabo ciertas etapas de este proceso, identificando a los actores clave que han estado o estarán involucrados en este proceso y en qué etapa del proceso estarán involucrados; se identifica quién decide qué personas estarán involucradas, si se realizan consultas públicas, etc.
  - **Empleos en el sector energético:** se presenta información sobre el empleo en el sector energético, incluyendo factores que afectan los diferentes niveles y tipos de empleo en los subsectores energéticos.
  - **Subsidios y tarifas energéticas:** se analizan las tendencias de los subsidios y las tarifas energéticas establecidos por el gobierno a través de los años.
  - **Propiedad de las compañías energéticas:** se brinda información sobre la propiedad de las compañías energéticas.
  - **Contexto internacional:** por contexto internacional se entiende los actores internacionales más relevantes en el sector energético nacional, así como los mecanismos que utilizan para apoyarlo. También puede abarcar la forma en que algunos procesos internacionales influyen en el sector, por ejemplo, la UNFCCC, los ODM, etc.
- 4. Conclusiones:** se revelan los hallazgos más importantes que resultaron de este proceso de revisión de literatura.
- Modificado de: ENERGIA (2010).*
- 
- La revisión de la política energética** es la segunda etapa de la auditoría de género y consiste en dos subsecciones o actividades: la revisión con enfoque de género de documentos clave de la política energética y la revisión con enfoque de género de los programas energéticos nacionales relevantes. **La revisión de documentos clave de las políticas energéticas con un enfoque de género** puede llevarse a cabo como una evaluación rápida, para lo cual pueden utilizarse las siguientes preguntas como una guía:

## Matriz para la evaluación rápida con enfoque de género de las políticas energéticas

### NOMBRE DEL DOCUMENTO:

¿Quién utiliza este documento y para qué?

### TEMA ENERGÉTICO

### Lista de verificación de preguntas de género

<b>En general</b>	Identificar cuántas veces se mencionan las siguientes palabras clave en el documento: género, mujeres, hombres, empoderamiento de las mujeres, transversalización de género, equidad o igualdad de género, hogares con jefatura femenina, participación masculina, participación femenina, actividades económicas de las mujeres, actividades económicas de los hombres.
<b>Visión y metas políticas</b>	¿Se incluye la igualdad de género o el empoderamiento de las mujeres como una de las metas políticas de este documento? ¿Contribuyen las metas políticas a corregir los desequilibrios de género al identificar necesidades prácticas y/o intereses estratégicos de mujeres y hombres?
<b>Contexto político</b>	¿Se señala la dimensión de género como parte de los antecedentes cuando se describen los problemas que la política energética desea resolver? ¿Incluye la justificación una mención a los compromisos nacionales o internacionales hacia la igualdad de género? ¿Se incluyen argumentos para la transversalización de género en la política energética como parte de la justificación?
<b>Suministro y demanda</b>	¿Se incorporan consideraciones de género en la producción o matriz energética y en la demanda energética o consumo por sector? ¿Se ha analizado la información en estos temas identificando cómo las diferencias de género pueden afectar el alcance de los objetivos políticos? ¿Cómo combina la política energética las necesidades energéticas con las necesidades de género, de forma que se dé respuesta a las inequidades de género en el acceso, disponibilidad y asequibilidad de los servicios energéticos?
<b>Grupos meta</b>	¿Se identifica a las personas beneficiarias meta por su sexo, etnia, edad o estatus socioeconómico?
<b>Medidas políticas</b>	¿Consideran las medidas políticas el potencial beneficio/impacto diferenciado sobre mujeres y hombres al aumentar el acceso y la asequibilidad de los servicios energéticos?, especialmente en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensión de las redes energéticas.</li> <li>• Promoción de tecnologías renovables y sistemas descentralizados de generación eléctrica.</li> <li>• Aumento en la disponibilidad de GLP y queroseno.</li> <li>• Uso sostenible de la biomasa y tecnologías basadas en biomasa.</li> <li>• Aumento en la extracción y distribución de petróleo y gas.</li> </ul> ¿Se ha considerado el potencial impacto negativo de las medidas (por ejemplo, el posible aumento en la carga laboral de las mujeres o el aislamiento social de los hombres)? ¿Las modalidades de implementación reflejan la integración de los roles de género y las necesidades reproductivas y productivas e intereses estratégicos? ¿Las modalidades de implementación reflejan medidas diferenciadas para empoderar a las mujeres?
<b>Proceso de creación de políticas</b>	¿Se llevó a cabo una consulta pública con mujeres y hombres (en su carácter de beneficiarios/consumidores) durante la formulación de la política energética? De ser así, ejemplifique los métodos utilizados, así como el número y momento de estas consultas. ¿Cuáles fueron las fortalezas y debilidades de los métodos utilizados? ¿Cómo se utilizaron los resultados de estas consultas en el proceso de planificación y en la formulación de estrategias de implementación? ¿Hubo expertas(os) en género involucradas(os) en la formulación de la política energética? ¿Se incluyeron temas de género en la agenda durante la discusión de la definición de la política energética o en algún otro momento del proceso de creación de ésta? Explique en qué contexto se consideraron los temas de género y la importancia que tuvieron.

	<p>¿Hubo personas o instituciones específicas que abogaron por la inclusión de las consideraciones de género durante el proceso de formulación de políticas? De ser así, ¿a qué nivel se dio este apoyo?</p>
<b>Estadísticas energéticas, información e indicadores</b>	<p>¿Se utilizó el análisis de información desagregada por sexo y las estadísticas de género en la formulación de la política?</p> <p>¿Se recolecta y utiliza sistemáticamente la información desagregada por sexo y las estadísticas de género en la planificación y reporte de actividades?</p> <p>¿Cuáles son las posibilidades y los retos para recopilar y analizar la información desagregada por sexo y las estadísticas de género en el sector energético?</p>
<b>Organizaciones de implementación</b>	<p>¿Tienen las organizaciones implementadoras la capacidad y los recursos para trabajar con una estrategia de transversalización de género?</p> <p>¿Cuál es la actitud de los actores clave a la hora de implementar una política con igualdad de género?</p> <p>¿Se recibió consejo o hubo participación de organizaciones o redes de mujeres o expertas(os) de género en la implementación de la política energética?</p>
<b>Monitoreo y evaluación</b>	<p>¿Existen indicadores de monitoreo o evaluación con enfoque de género (por ejemplo, para verificar el progreso y medir los impactos diferenciados sobre mujeres y hombres)?</p> <p>¿Miden los indicadores los aspectos de género de cada objetivo de la política energética?</p> <p>¿Se utilizan indicadores desagregados por sexo para monitorear y evaluar la política energética?</p> <p>¿Miden estos indicadores la forma en que la política energética contribuye a alcanzar los compromisos nacionales e internacionales de igualdad de género?</p>
<b>Contexto internacional, regional y nacional</b>	<p>Al establecer prioridades, ¿la política energética se basa o toma en cuenta los compromisos internacionales sobre igualdad de género ratificados por el país?</p> <p>¿Se basa o toma en consideración la política energética las convenciones regionales sobre igualdad de género?</p> <p>¿Se basa la política energética en las políticas nacionales de igualdad de género o las refuerza?</p>
<b>Socios internacionales</b>	<p>¿Se reflejan los objetivos de igualdad de género en los presupuestos ordinarios y extraordinarios?</p> <p>¿Se incluye un análisis presupuestario en los reportes de implementación de la política energética?</p> <p>¿El formato de reporte presupuestario es transparente y desagregado por género de acuerdo con las actividades o áreas de trabajo?</p> <p>¿Existen asignaciones presupuestarias separadas o específicas para mujeres o para la transversalización de género (por ejemplo, capacitaciones)?</p> <p>¿Se incentiva al personal del ministerio de Energía a asignar fondos específicos para la transversalización de género en los proyectos de cooperación técnica?</p>
<b>Estrategia de comunicación</b>	<p>¿Se incluye la perspectiva de género en la estrategia de comunicación desarrollada para diseminar la existencia, progreso y resultados de la política energética?</p> <p>¿Tienen las organizaciones de mujeres y las(os) expertas(os) de género un papel que jugar en estas esferas públicas?</p>
<b>Empleo</b>	<p>¿Qué factores afectan los diferentes niveles y tipos de empleo para mujeres y hombres en los diferentes subsectores energéticos, tanto a nivel formal como informal?</p>
<b>Mecanismos de financiamiento</b>	<p>¿De qué manera se han tomado en cuenta las consideraciones de género en los subsidios, impuestos, tarifas y otros mecanismos financieros del sector energético?</p> <p>¿Existen incentivos que apoyen a la micro o pequeña empresa y aquellas en el sector informal?</p>

Para llevar a cabo la **revisión con enfoque de género de los programas energéticos nacionales**, se recomienda revisar el Módulo 4 sobre proyectos de esta guía, que ofrece una descripción detallada de diferentes componentes de género relevantes para programas y proyectos energéticos. A continuación se presenta una matriz que puede utilizarse para obtener una evaluación de género rápida de programas o proyectos energéticos.

### Matriz de evaluación de proyectos

Esta matriz utiliza 19 indicadores de género utilizados para medir la promoción de la igualdad de género como parte de un proyecto energético. La matriz se puede responder utilizando "Sí", "No" o "N/A" (No aplica/No se sabe).

No.	Matriz de evaluación de género en un programa o proyecto	SI	NO	N/A
1	<b>Género en el contexto</b> Se incluye la dimensión de género de forma explícita en los antecedentes.			
2	<b>Objetivos de género</b> Los objetivos de género promueven de forma explícita la igualdad de género y las necesidades de mujeres y hombres.			
3	<b>Indicadores de género</b> Los indicadores del proyecto miden las consideraciones de género incluidas en los objetivos.			
4	<b>Participación de género</b> El programa asegura la participación activa de mujeres y hombres en la identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación del proyecto.			
5	<b>Empoderamiento de las mujeres</b> Las actividades dirigidas a beneficiar a las mujeres se llevan a cabo y subsanan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. El programa apoya la participación de las mujeres en la toma de decisiones.			
6	<b>Conocimientos y expertos de género</b> El equipo de trabajo incluye personal capaz de llevar a cabo la estrategia de transversalización de género.			
7	<b>Información desagregada por sexo</b> El programa recopila, analiza y utiliza la información desagregada por sexo de forma sistemática en la planificación y el reporte.			
8	<b>Impactos de género</b> El programa considera los impactos diferenciados de las intervenciones sobre mujeres y hombres.			
9	<b>Presupuesto de género</b> El programa asigna recursos presupuestarios para actividades de género.			
10	<b>Creación de capacidades</b> El programa provee capacitaciones, herramientas y recursos de género a su personal y a las organizaciones implementadoras para aumentar su capacidad de análisis de género.			
11	<b>Resultados de género</b> El programa se asegura que los resultados beneficien a mujeres y hombres, niñas y niños.			
12	<b>Implementación de género</b> Las actividades del programa reconocen y rectifican las desigualdades de género en el acceso a servicios, recursos y toma de decisiones.			
13	<b>Grupos de beneficiarios</b> El programa asegura el balance de género dentro del grupo de beneficiarios.			
14	<b>Balance de género</b> El programa asegura el balance de género entre su personal de proyecto y el equipo de apoyo.			

No.	Matriz de evaluación de género en un programa o proyecto	SI	NO	N/A
15	<b>Selección de contrapartes y balance de género</b> Las contrapartes del programa incluyen expertos u organizaciones que pueden apoyar la transversalización de género.			
16	<b>Monitoreo y evaluación de género</b> El plan de monitoreo y evaluación utiliza indicadores con enfoque de género para revelar las diferencias de género en los resultados e impactos del programa.			
17	<b>Diferencias de género</b> El programa no unifica a todas las mujeres y todos los hombres en un solo grupo, como si ellos y ellas fueran grupos o categorías homogéneas.			
18	<b>Reporte de género</b> El programa asegura que los reportes reflejen las consideraciones de género, utilizando información desagregada por sexo e identificando las brechas de género así como los éxitos de forma desagregada.			
19	<b>Línea base de género</b> La línea base identifica las prioridades de mujeres y hombres en términos de la mejora de sus medios de subsistencia y determina cómo las intervenciones del programa pueden ayudar a alcanzar estas metas.			
<i>Fuente: ENERGIA (2010), pp. 25-26.</i>				

Como se indicó al inicio de esta sección, la auditoría de género también requiere la identificación de actores clave tanto dentro del sector energético como de los organismos de género a nivel nacional. Sus aportes son en extremo valiosos para entender de una mejor manera el contexto político y nacional en que se lleva a cabo la auditoría. A continuación se presenta una matriz con posibles preguntas para ambos tipos de actores, diseñadas para capturar la forma en la cual conciben las consideraciones de género dentro del sector energético y las capacidades de otros actores para apoyar el proceso de transversalización de género.

**Tabla 6. Guía de preguntas para entrevistas con actores clave**

ACTORES DEL SECTOR ENERGÉTICO	ACTORES DE ORGANIZACIONES DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se vincula el trabajo de su organización con el sector energético?</li> <li>• ¿Cuál es su conocimiento o entendimiento sobre las consideraciones de género prioritarias en el sector energético?</li> <li>• ¿Su organización considera la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres una meta prioritaria para el alcance de sus objetivos? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Qué tipo de actividades y servicios implementa su organización para asegurar que las necesidades y preocupaciones energéticas de mujeres y hombres obtengan respuesta? De ejemplos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el papel que desempeña su organización en la implementación de los compromisos de igualdad de género nacionales o internacionales? ¿Cómo se vincula este rol con el diseño o la implementación de la política energética nacional?</li> <li>• ¿De qué manera se sensibiliza o capacita al personal de su organización acerca de los objetivos y prioridades de la política energética nacional? ¿Considera su organización que estos reflejan las consideraciones de género prioritarias para el sector energético? De no ser así, ¿puede definir cuáles son estas prioridades?</li> </ul>

### ACTORES DEL SECTOR ENERGÉTICO

- De ejemplos de los impactos que los programas implementados por su organización tienen sobre la asequibilidad, acceso, control y seguridad de los servicios energéticos para mujeres y hombres.
- ¿Su organización recopila o utiliza información desagregada en la planificación, monitoreo o reporte de sus actividades?
- ¿Qué tipo de capacidades técnicas, experiencias y recursos se encuentran disponibles en su organización para trabajar en la transversalización de género?
- ¿Su organización interactúa activamente con instituciones nacionales de género o con organizaciones de mujeres, o directamente con el Ministerio de la Mujer? ¿Cuál es la naturaleza de esta relación?
- ¿Su organización asigna recursos financieros a actividades de transversalización de género, tales como la capacitación de su personal o la inclusión de actividades de empoderamiento de las mujeres dentro de sus programas?
- ¿Ha habido algún tipo de actividad o información por parte del Ministerio de Energía que haya informado a su organización sobre la importancia de dar respuesta a las consideraciones de género en sus actividades?
- En su opinión, ¿considera el Ministerio de Energía la igualdad y el empoderamiento de las mujeres como una meta prioritaria?
- En su opinión, ¿cuáles son las principales dificultades para la transversalización de género en los objetivos y programas de la política energética?
- En su opinión, ¿cuáles son los principales puntos de entrada u oportunidades para incluir las consideraciones de género en los objetivos y programas de la política energética?
- ¿Puede dar ejemplos que considere innovaciones o buenas prácticas en cuanto a la sensibilidad de género en el sector energético?
- ¿Qué tipo de apoyo considera que necesitaría su organización para apoyar la transversalización de género en sus actividades?

### ACTORES DE ORGANIZACIONES DE GÉNERO

- ¿Considera su organización la asequibilidad, seguridad, acceso y control sobre los servicios energéticos por parte de mujeres y hombres una meta prioritaria para el alcance de sus propios objetivos de género? ¿Por qué?
- ¿Qué ha hecho su organización para compartir información con las instituciones energéticas sobre desarrollos importantes en el sector de género?
- ¿De qué forma ha apoyado su organización la creación de capacidades para que las instituciones energéticas puedan trabajar la temática de género?
- ¿Su organización dedica recursos financieros a las actividades de transversalización de género en el sector energético? De ejemplos.
- ¿Cómo apoya su organización la recolección y uso de información energética desagregada por sexo por parte de las instituciones energéticas?
- ¿Su organización ha sido capaz de presentar información desagregada por sexo que apoye la planificación o desarrollo de políticas en el sector energético?
- ¿Participó su organización en el desarrollo de la política energética existente, o en el borrador de la política energética que se está discutiendo? Explique de qué forma.
- ¿Los documentos de investigación, incidencia y publicidad generados por su organización contienen información sobre temas energéticos desde una perspectiva de género?
- En su opinión, ¿cuáles son las mayores dificultades para integrar las consideraciones de género en los objetivos y programas de la política energética nacional?
- En su opinión, ¿cuáles son los principales puntos de entrada u oportunidades para incorporar las consideraciones de género en los objetivos y programas de la política energética?
- ¿Puede dar ejemplos que considere innovaciones o buenas prácticas en cuanto a la transversalización de género en el sector energético?

### 3.3. Herramienta 3 : Diagnóstico de la situación de género en el sector energético

A continuación se presentará, de manera resumida, una serie de herramientas de diagnóstico de género que podrían adaptarse para su uso en el sector energético. Cabe mencionar que ninguna de ellas ha sido diseñada específicamente para su uso en el sector energético, sin embargo, en el Módulo 2 de Capacitación de ENERGIA se sugiere su posible adaptación para su uso en este sector.<sup>112</sup> A pesar de que la mayoría de estas herramientas se utilizan generalmente para el análisis de proyectos, se mencionará a continuación su pertinencia o dificultad para adaptarlas al diagnóstico de las políticas energéticas.

#### 3.3.1. Bases de datos desagregadas por sexo<sup>113</sup>

Uno de los mayores problemas que se encuentran al querer introducir o verificar la situación de los temas de género en la planificación energética es la falta de bases de datos que logren reflejar la situación de género para el sector energético. Esto se debe a que la mayoría de estas bases de datos se construyen con información a nivel de hogar, por lo que no incorporan datos específicos que den mayor información sobre las diferencias en el uso o distribución energética entre las personas que componen ese hogar. Es por esta razón que se recomienda revisar siempre los datos oficiales de género del país recopilados por los mecanismos de la mujer, como primer paso, de manera que luego se puedan complementar las bases de datos energéticas existentes.

Si se desea que las consideraciones de género sean tomadas en cuenta seriamente en la creación, implementación, monitoreo y verificación de las políticas energéticas, es necesario adaptar las bases de datos existentes para que incorporen un nivel más específico de análisis y no se limiten a la unidad del hogar como referente. Así, se deben desarrollar formatos estandarizados que recopilen la información utilizada tanto en áreas urbanas como periurbanas y rurales, no solo para asegurar que este tipo de información siempre se tome en cuenta sino que a la vez permita hacer comparaciones y extraer lecciones aprendidas de las situaciones en diferentes comunidades o regiones de un país.

<sup>112</sup> ENERGIA (2005b).

<sup>113</sup> Traducción libre y adaptación de ENERGIA (2005b), p. 130, cuya sección se basa en la propuesta de W. Hulscher, ex asesor de la FAO.

#### Bases de datos energéticos desagregados por sexo

El tipo de información que podría incluirse de forma sistemática en las bases de datos energéticas puede incluir:

##### Desde el punto de vista de la demanda:

- Uso de fuentes energéticas (combustibles) desagregado por tipo de hogar: jefatura femenina, jefatura masculina; propietarios de tierra, no propietarios de tierra; por ocupación de la mujer, por ocupación del hombre; etc.

- Persona responsable de proveer la fuente energética (por lo general son las mujeres las encargadas de recolectar leña, mientras que los hombres son los responsables de pagar por el queroseno o la electricidad). Además de la persona responsable, se pueden recopilar otros datos como: tiempo dedicado por esta persona (mujer/hombre) al suministro de la fuente energética por día/semana o presupuesto familiar destinado a adquirir la fuente energética (así como persona que toma la decisión sobre el manejo del presupuesto familiar para estos efectos).

- Preferencia de género y “disposición a pagar” por diferentes fuentes energéticas.

##### Desde el punto de vista de la distribución:

- Acceso a diferentes fuentes energéticas, por sexo.
- Percepciones desagregadas por sexo sobre la escasez de fuentes energéticas.

Fuente: ENERGIA (2005b), p. 130.

La recopilación de información desagregada por sexo sobre el uso energético y las actitudes hacia las fuentes energéticas puede ayudar a los planificadores a entender los problemas de su grupo meta de mejor manera, a la vez que puede convertirse en un argumento más fuerte y convincente a la hora de llamar la atención de las(os) políticas(os) y personas tomadoras de decisiones acerca de la necesidad de llevar a cabo políticas energéticas con igualdad de género.

#### 3.3.2. Análisis de fuerzas (*Forcefield Analysis*)<sup>114</sup>

El análisis de fuerzas surge a finales de la década de los 40 y se basa en la hipótesis de que una situación específica surge como resultado de un número de fuerzas (o factores) en equilibrio, algunas de las cuales restringen, resisten o bloquean el cambio, mientras que otras lo impulsan,

<sup>114</sup> Traducción libre y adaptación de ENERGIA (2005b), pp. 121-124.

facilitan o promueven. De manera tal que si se desea cambiar una situación, deben evaluarse las fuerzas que la regulan y la influencia que tienen sobre ella, para poder diseñar una estrategia que minimice aquellas que restringen el cambio o aumente las que lo impulsan.

El primer paso de este análisis es identificar el problema o situación que se desea cambiar, así como la situación que se desea alcanzar (meta) una vez que se resuelva el problema. Se procede a hacer una lista de las fuerzas que impulsan o restringen el cambio (estas pueden referirse a personas, dinero, tiempo, creencias religiosas, niveles educativos,

etc.). El segundo paso es enumerar una serie de acciones que pueden reducir o eliminar las restricciones más importantes, así como los pasos que pueden tomarse para resolver el problema e identificar los recursos existentes para ayudar a alcanzar el objetivo deseado. Este proceso se repite con las fuerzas promotoras de cambio y la búsqueda de medidas que las fortalezcan. Posteriormente se evalúan las estrategias y se desarrollan las etapas de implementación para aquellas que sean aceptadas. Es necesario hacer una revisión periódica de la situación, pues las fuerzas pueden variar y por lo tanto requerir el diseño de nuevas estrategias.

#### Hoja de trabajo para el Análisis de Fuerzas

1. El problema:		
2.a. Situación actual		2.b. Situación deseada
3. Fuerzas restrictivas		4. Fuerzas propulsoras
5. Acciones para reducir o eliminar restricciones		6. Acciones para aumentar las fuerzas propulsoras
7.a. Pasos requeridos para las fuerzas propulsoras de cambio		
7.b. Recursos necesarios		
8. Pasos	Cómo	Cuándo

*Fuente: ENERGIA (2010), pp. 25-26.*

#### Aplicando el análisis de fuerzas a la planificación energética

Es necesario reconocer que en el sector energético existen diversas organizaciones involucradas en la planificación, con diferentes mandatos, posiciones políticas y culturas internas, variando así su potencial para adoptar nuevos enfoques. La metodología del análisis de fuerzas ha sido puesta en práctica por organizaciones e instituciones (por ejemplo, Oxfam) que buscan introducir un sistema de planificación con enfoque de género y puede ser utilizada por miembros de organizaciones que trabajen de forma conjunta para alcanzar una meta en particular. Por lo tanto, puede convertirse en una herramienta interesante para aquellas instituciones que busquen configurar o fortalecer un mecanismo a nivel nacional que apoye la transversalización de género en el sector energético.

El análisis de fuerzas también se puede aplicar al ciclo de proyectos en sus etapas de formulación e implementación. También se puede aplicar al análisis de problemas socioculturales, como buscar el aumento de la participación de las mujeres en una actividad determinada, o a la solución de problemas físicos en un proyecto. El diagrama que se presenta a continuación demuestra cómo podría utilizarse el análisis de fuerzas en el caso de un proyecto de electrificación.

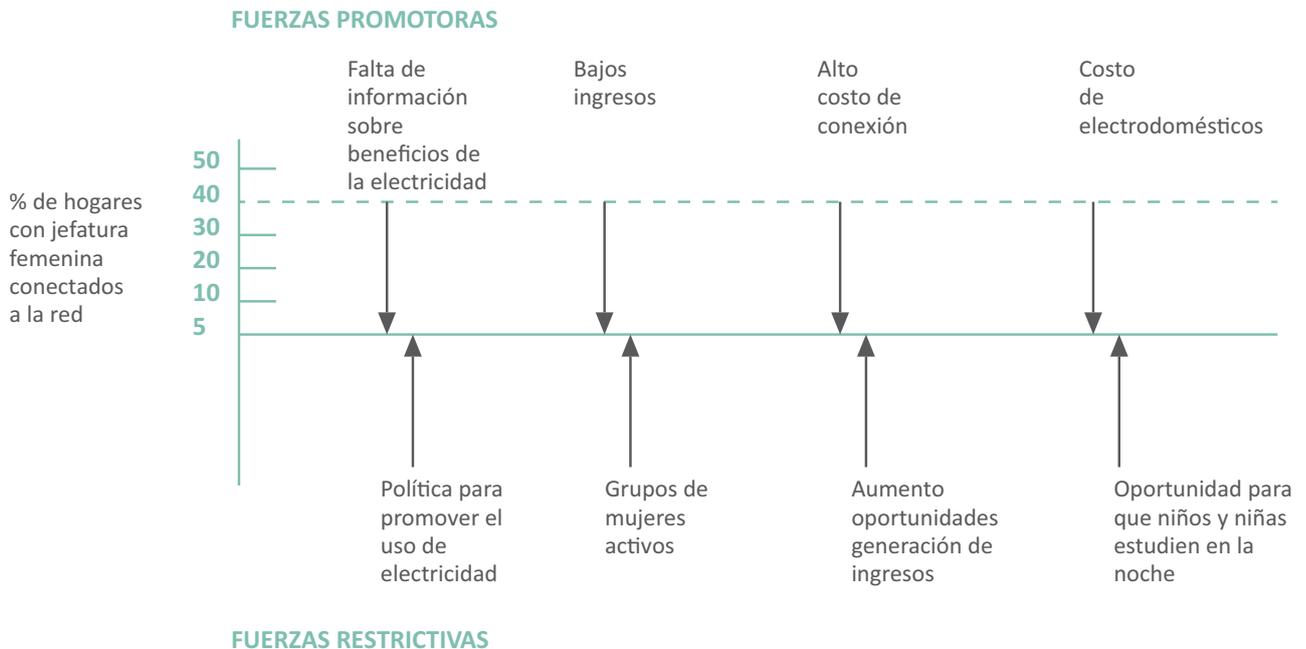
### Diagrama de análisis de fuerzas

#### Problema:

Menos del 5% de los hogares con jefatura femenina en áreas recientemente electrificadas han solicitado su conexión a la red.

#### Meta:

El Ministerio de Energía busca aumentar el número de hogares con jefatura femenina conectados a la red a un 40% en los próximos dos años.



Modificado de: ENERGIA (2005b), p. 123.

El análisis de fuerzas es una herramienta utilizada por organizaciones o instituciones que probablemente estarán involucradas en la implementación de programas o proyectos, como una forma de entender las barreras que se pueden presentar al introducir el enfoque de género en su planificación. Lo mejor es que este análisis lo lleven a cabo miembros de organizaciones que estén trabajando en conjunto y consiste de al menos cuatro preguntas:

- ¿Qué tipo de restricciones limitan la incorporación del enfoque de género dentro de su organización? Enumérelas y priorícelas de la más fuerte a la más débil.
- ¿Qué tipo de fuerzas propulsoras (fortalezas y oportunidades) existen en su organización que pueden apoyar la introducción de un enfoque de género?
- ¿Qué tipo de actividades pueden llevarse a cabo de forma realista en un futuro cercano para reducir o eliminar las fuerzas opositoras a la incorporación de género?
- ¿Qué acciones pueden llevarse a cabo para aumentar y apoyarse sobre las fuerzas propulsoras de la transversalización de género?

### El Análisis de Fuerzas como herramienta para el sector energético

A continuación se presenta un recuadro que ejemplifica las fortalezas y limitantes de utilizar el Análisis de Fuerzas en la planificación energética:

FORTALEZAS	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta un marco para el análisis de problemas complejos que involucran a diferentes actores.</li> <li>• Es una de las herramientas que encara los aspectos institucionales de género.</li> <li>• Se puede utilizar en combinación con otras herramientas de género.</li> <li>• Está guiado por el alcance de objetivos específicos (<i>goal-oriented</i>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El problema debe ser identificado con antelación al análisis, lo cual puede ser difícil en la práctica.</li> </ul>

Fuente: ENERGIA (2005b), p. 123.

### 3.4. Herramienta 4 : Identificación de objetivos de género en las políticas energéticas<sup>115</sup>

Los **objetivos de género** pueden subdividirse en diferentes categorías de acuerdo con las razones que los impulsan. Si nos concentramos en los beneficiarios de una política energética, podemos concluir que existen al menos tres objetivos de género que pueden alcanzarse: **bienestar** (reducir la carga laboral y mejorar la salud), **productividad** (generación de ingresos) y **empoderamiento, equidad o igualdad** (si bien estos términos no son sinónimos, estos objetivos pueden alcanzarse a través del aumento en la participación, la toma de decisiones y la autoestima). Es decir, cada uno de estos objetivos busca subsanar las posibles necesidades energéticas de mujeres y hombres de acuerdo con su **triple rol** (que, como se mencionara en el Módulo 1, se refiere a las **necesidades reproductivas, productivas e intereses estratégicos**). A estos se puede agregar un cuarto objetivo, ya que la transversalización de género puede generar beneficios en cuanto a la **eficiencia organizacional**, lo que a su vez implicaría que los resultados de la política energética serían más exitosos.

<sup>115</sup> Traducción libre y adaptación de la metodología de identificación de objetivos de género incluida en la Unidad 3 del Módulo 3 de Capacitación de ENERGIA (2005c), p. 63.

#### 3.4.1. Matriz para la identificación de objetivos de género

Es necesario reconocer que cada actor del sector energético tiene sus propios objetivos de género que desea sean incluidos en la política energética. Para reducir la posibilidad de conflictos entre actores, así como clarificar conceptos y definiciones sobre estos objetivos y sus implicaciones para la política energética, se propone formularlos a través de un método participativo, con el fin de alcanzar un consenso al respecto.

La herramienta propuesta para definir estos objetivos se presenta en forma de una tabla, que identifica los objetivos de género de los actores relevantes en el sector energético. El resultado de la tabla puede utilizarse para examinar si una política energética debe ser modificada, y de ser así de qué manera, para favorecer una mayor cantidad de objetivos de género y al mismo tiempo ayudar a identificar a los actores más poderosos en cuanto a su influencia en la creación de las políticas energéticas. Si se utiliza esta matriz con un grupo mixto de actores, la herramienta puede identificar las prioridades y objetivos de género de la política energética.

Matriz para la identificación de objetivos de género

Actores:	Objetivos de género			
	EMPODERAMIENTO	PRODUCTIVIDAD	BIENESTAR	EFICIENCIA
1.				
2.				
3.				
4.				
Etc.				

Fuente: ENERGIA (2005c), p. 63.

A continuación se presenta un recuadro a modo de ejemplo, en el que se pueden observar posibles objetivos de género, de acuerdo con diversos actores involucrados en el sector energético.

### Ejemplo: Matriz para la identificación de objetivos de género

Actores:	Objetivos de género			
	EMPODERAMIENTO	PRODUCTIVIDAD	BIENESTAR	EFICIENCIA
1. Ministerio de Energía		Apoyar la producción de las micro y pequeñas empresas, reconociendo que muchas tienen dirigencia femenina.		Aumentar la cobertura de los hogares de escasos recursos, prestando especial atención a aquellos con jefatura femenina
2. Ministerio de la Mujer	Lograr que las mujeres contribuyan en la toma de decisiones en el sector energético.	Aumentar la participación femenina en los sectores económicos nacionales.	Mejorar la salud de las mujeres y reducir su carga laboral doméstica.	
3. Empresas de servicios energéticos				Aumentar la cobertura de sus servicios y el buen manejo de los equipos instalados (capacitación).
4. Mujeres en situación de pobreza		Aumentar sus ingresos, utilizando tecnologías energéticas eficientes o accediendo a nuevas oportunidades laborales.	Reducir la carga laboral doméstica. Mejorar la salud familiar.	
5. Donantes	Las mujeres contribuyen en la toma de decisiones en el sector energético. Aumento en la confianza de las mujeres como resultado de su participación en comités de usuarios.			

#### 3.4.2. Análisis de Necesidades de Género<sup>116</sup>

El análisis de necesidades de género está diseñado para evaluar los posibles impactos de los proyectos propuestos y determinar si ayudarán a alcanzar las necesidades prácticas o estratégicas de las mujeres. La mayoría de los proyectos energéticos tiende a concentrarse en las necesidades prácticas (ofrecen tecnologías que hacen la vida más sencilla y confortable); sin embargo, la forma en la que se implementan puede contribuir a alcanzar metas estratégicas. Esta herramienta asegura que dichos impactos se hagan explícitos.

El procedimiento es bastante sencillo e involucra hacer dos pares de preguntas:

1. ¿Cómo y hasta qué punto se toman en cuenta las necesidades prácticas de mujeres y hombres a través de las actividades del programa o proyecto?
2. ¿Cómo y hasta qué punto se toman en cuenta los intereses estratégicos de la comunidad en general, y de las mujeres específicamente, por parte de las actividades del programa o proyecto?

<sup>116</sup> Traducción libre y adaptación de ENERGIA (2005b), pp. 126-128.

### Matriz de Análisis de Necesidades de Género

	¿Cuáles necesidades prácticas serán resueltas por el proyecto?		¿Cuáles necesidades estratégicas serán resueltas por el proyecto?	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Como resultado del uso de la tecnología que será introducida				
Como resultado del involucramiento en la planificación del proyecto				
Como resultado del manejo de la tecnología una vez que esta sea instalada				

Fuente: ENERGIA (2005b), p. 127.

A continuación se presenta una matriz de análisis de necesidades de género tomando como ejemplo un proyecto de electrificación rural.

### Matriz de Análisis de Necesidades de Género

	¿Cuáles necesidades prácticas serán resueltas por el proyecto?		¿Cuáles necesidades estratégicas serán resueltas por el proyecto?	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Como resultado del uso de la tecnología que será introducida	Reproductivas: al tener acceso a iluminación en lugares de trabajo y hogar. Productivas: al tener la posibilidad de utilizar herramientas eléctricas para hacer más eficientes las actividades laborales.	Reproductivas: al tener acceso a iluminación en hogares y lugares de trabajo; posibilidad de utilizar electrodomésticos para aliviar el trabajo doméstico.	Acceso a medios de comunicación, como radio, televisión o teléfono.	Acceso a medios de comunicación, como radio, televisión o teléfono.
Como resultado del involucramiento en la planificación del proyecto de electrificación rural	Productivas: identificación de la electricidad para asegurar el bombeo de agua para uso agrícola; creación de nuevos empleos para electricistas.	Reproductivas: identificación de la electricidad para asegurar el bombeo de agua para uso doméstico. Productivas: identificación de nuevas actividades económicas (como salones de belleza, cafés internet, capacitación como electricistas, vendedoras de electrodomésticos, etc.).	La participación activa en reuniones comunales y de proyecto aumenta la autoestima.	La participación activa en reuniones comunales y de proyecto aumenta la autoestima.

	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Como resultado del manejo de la electricidad una vez que esta sea instalada	Productivas: Aumento en la productividad y mayor capacidad de generar ingresos económicos.	Reproductivas: reducción de las horas dedicadas al trabajo doméstico; posibilidad de contar con horas libres/para descanso; reducción de accidentes (gracias a la mejor iluminación). Productivas: posibilidad de involucrarse en actividades económicas (no tradicionales).	Posibilidad de continuar los estudios en horas de la noche (hombres y niños). Mayor seguridad y reducción de la criminalidad gracias a la mejor visibilidad.	Aumento en la educación formal o informal de las mujeres a través de los medios de comunicación o desarrollo de programas de educación para mujeres adultas. Posibilidad de continuar los estudios en horas de la noche (mujeres y niñas). Mayor seguridad al desplazarse en horas de la noche y reducción de la criminalidad gracias a la mejor visibilidad.

### Aplicando el Análisis de Necesidades de Género a la planificación energética

El uso de una herramienta como el Análisis de las Necesidades de Género inmediatamente hace saltar la pregunta de cuál tipo de necesidades deben ser cubiertas por el proyecto o política energética. Esta es una herramienta evaluadora (no meramente descriptiva como las anteriores), en el sentido de que al establecer ciertas necesidades que deben ser cubiertas, define de por sí objetivos, a la vez que le permite a un proyecto ser “medido” (evaluado) utilizando como parámetro la medida en la cual ha subsanado estas necesidades. La mayoría de los proyectos a pequeña escala son eminentemente prácticos en su enfoque: están diseñados principalmente para resolver las necesidades prácticas (estufas mejoradas para ahorrar leña y reducir el tiempo de recolección; biogás para reducir el consumo de leña, mejorar la salud y producir biofertilizantes; molinos mecanizados para reducir la carga laboral en la preparación de alimentos, etc.). Sin embargo, la energía también puede producir soluciones para las necesidades estratégicas. La electricidad puede permitirles a las mujeres (y a los hombres) iniciar nuevas actividades productivas y obtener ingresos mayores o más estables, así como atraer nuevos servicios a las comunidades y barrios, permitiéndoles mayor crecimiento económico, o hacer posible el impartir lecciones nocturnas de alfabetización.

Por lo tanto, la aplicación de este tipo de análisis debe iniciarse con la consideración de cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de un grupo o comunidad de beneficiarios de acuerdo con su género, clase social, etc. El ejercicio para determinar de manera holística las necesidades reales de las personas es importante. Si bien el ideal sería realizar este ejercicio en el campo, la división entre necesidades prácticas y estratégicas es un artificio

introducido en el proceso de planificación de un proyecto. Por lo tanto, la decisión de cuáles de estas necesidades serán impulsadas a través de la iniciativa se vuelve un acto subjetivo por parte de la persona que planifica. El uso de este método fuerza a quien planifica a ser explícito(a) en la identificación de dichas necesidades y este es de por sí un gran paso.

### El Análisis de Necesidades de Género como herramienta para el sector energético

A continuación se presenta un recuadro que ejemplifica las fortalezas y limitantes de utilizar el Análisis de Necesidades de Género en la planificación energética:

FORTALEZAS	LIMITACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este método claramente presenta los objetivos que un proyecto energético desea alcanzar, así como aquellos que no alcanzará en cuanto a los beneficios para las mujeres.</li> <li>• Es evaluador, no descriptivo.</li> <li>• Puede utilizarse tanto para la evaluación de políticas como de programas y proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza categorías que no necesariamente son comprendidas por las comunidades locales (necesidades “prácticas” o “estratégicas”) y por lo tanto puede presentar dificultades para su uso en el trabajo de campo.</li> <li>• No identifica explícitamente barreras o determinantes, por lo tanto debe ser utilizado en combinación con otros métodos.</li> </ul>

### 3.5 Herramienta 5 : Indicadores y herramientas para el monitoreo en las políticas energéticas<sup>117</sup>

Como se mencionara en la sección dedicada a las herramientas de diagnóstico, muchas de estas también pueden utilizarse para realizar actividades de verificación en la obtención de los objetivos de género de las políticas, programas o proyectos energéticos.<sup>118</sup> A continuación se presentarán herramientas **adicionales que ayudan en la identificación de indicadores de género para las políticas energéticas, así como para generar sistemas para verificación acordes con el enfoque** de género (base de datos).

Desearnos recalcar en esta sección la necesidad de incorporar estas herramientas, y sobre todo los indicadores de verificación, en los sistemas de monitoreo y evaluación previstos por las políticas energéticas, pues de lo contrario corren el riesgo de que caigan en desuso o que las herramientas desarrolladas de forma independiente no sean puestas en práctica por los equipos de profesionales que llevan a cabo

117 Para mayor información sobre la construcción de indicadores de género se puede recurrir a la sección 3 del documento del PNUD (2007) titulado Enfoque de Equidad de Género para Iniciativas de Energía Sostenible.

118 Para mayor información sobre la construcción de indicadores de género, se puede recurrir a la sección 3 del documento de PNUD (2007) titulado Enfoque de Equidad de Género para Iniciativas de Energía Sostenible.

la verificación de los alcances de estas políticas. Es por esta razón que no se propondrán protocolos independientes de verificación, sino que se darán guías para la identificación de indicadores que puedan ser incluidos o que modifiquen los indicadores ya existentes en los sistemas de monitoreo creados por las políticas energéticas.

#### 3.5.1. Matriz para la identificación de indicadores para los objetivos de género<sup>119</sup>

La tabla de identificación de objetivos de género puede ser modificada de manera que sirva para el análisis de la política energética existente en cuanto a su contenido, así como para verificar el impacto de sus éxitos. Para medir el progreso y el alcance de los objetivos de género es necesario utilizar indicadores, los cuales pueden medir aspectos como quién realmente se beneficia de la política energética o cuáles son sus impactos en la vida de mujeres y hombres; por lo tanto, el primer paso de este ejercicio es la identificación de los objetivos de género que se desea alcanzar. El segundo paso es la identificación de los indicadores propicios para cada objetivo de género. El tercer paso es la identificación del o los actores clave cuyos objetivos están siendo alcanzados a través de la política energética.

119 Traducción libre y adaptación de la metodología de identificación de objetivos de género incluida en la Unidad 3 del Módulo 3 de Capacitación de ENERGIA (2005c), pp. 63-66.

**Indicadores de género para una política energética**

Indicadores de género			
Objetivos de género	Paso 3: ¿A quién pertenece este objetivo?	Paso 1: Impactos o resultados esperados	Paso 2: Indicadores seleccionados
Bienestar de las mujeres			
Productividad de las mujeres			
Empoderamiento de las mujeres			
Eficiencia organizacional			

Fuente: ENERGIA (2005c), p. 65.

En la tabla presentada se especifican los objetivos de género que benefician a las mujeres, en vez de a mujeres y hombres, por razones de simplificación, pues con posterioridad se incluye un ejemplo de una matriz trabajada. Además, dado que este módulo se centra en la transversalización de género en las políticas energéticas, se enfatiza el asegurar que las mujeres sean beneficiarias directas de la política energética.

### Indicadores de género para una política energética

#### Indicadores de género

Objetivos de género	Paso 3: ¿A quién pertenece este objetivo?	Paso 1: Impactos o resultados esperados	Paso 2: Indicadores seleccionados
Bienestar de las mujeres	Mujeres de escasos recursos.	Reducción de la carga laboral de las mujeres.	Tiempo empleado en recolectar agua y leña.
		Mejora en la salud de las mujeres.	Número de mujeres que sufren de enfermedades problemas de espalda.
Productividad de las mujeres	Donantes. Mujeres jefas de hogar.	Las mujeres aumentan sus ingresos.	Ingresos estimados.
	Mujeres de escasos recursos.	Las empresas con jefatura femenina utilizan tecnologías energéticas más eficientes y limpias.	Número de empresas de mujeres que utilizan estufas mejoradas. Número de empresas de mujeres que utilizan estufas GLP. Número de empresas de mujeres que utilizan estufas eléctricas.
Empoderamiento de las mujeres	Donantes. Mujeres profesionales que trabajan en el sector energético.	Mujeres contribuyendo en la toma de decisiones en el sector energético.	Número de mujeres en posiciones clave de toma de decisiones en el Ministerio de Energía y en las empresas de servicios energéticos.
	Donantes	Las mujeres aumentan la confianza en sí mismas a través de su participación en comités energéticos.	Número de temas traídos a colación por las mujeres en las reuniones de los comités energéticos.
	Donantes	Comunicación con el mundo exterior, ampliar conocimientos.	Las mujeres demuestran tener nuevos conocimientos por el uso de nuevos medios de comunicación.
Eficiencia organizacional	Ministerio de Energía	Aumento en el acceso a fuentes energéticas modernas por parte de los hogares de escasos ingresos. Aumento en el acceso a fuentes modernas energéticas por parte de hogares con jefatura femenina de escasos ingresos.	Número de conexiones eléctricas en hogares de escasos recursos. Número de conexiones eléctricas en hogares con jefatura femenina de escasos recursos.

Fuente: ENERGIA (2005c), p. 65.

#### 3.5.2. Lista de indicadores para las consideraciones de género necesarias en una política energética

En la sección 2.4 de este módulo se presenta una lista de las diferentes consideraciones de género que deben incluirse en una política energética si se desea que esta también funcione como un medio para alcanzar la igualdad de género. A continuación se reproduce dicha lista, incluyendo otra de indicadores que guíen su verificación.

## Consideraciones de género en las políticas energéticas: posibles indicadores

TEMAS RELEVANTES	INDICADORES DE GÉNERO SUGERIDOS
<b>Fuentes energéticas utilizadas por los sectores pobres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción del tiempo que mujeres y hombres/niñas y niños utilizan en la recolección de combustibles tradicionales.</li> <li>• Reducción en el presupuesto familiar destinado a la compra de combustibles debido al uso de tecnologías eficientes (leña, queroseno, etc.).</li> <li>• Reducción del tiempo que mujeres y hombres/niñas y niños utilizan en la recolección de agua.</li> <li>• Reducción del tiempo que mujeres y hombres utilizan para la cocción de alimentos.</li> <li>• Reducción del tiempo que mujeres y hombres dedican a labores y procesos agrícolas.</li> </ul>
<b>Decisiones de inversión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje del presupuesto del Ministerio de Energía dedicado a financiar intervenciones energéticas prioritarias para las mujeres.</li> <li>• Número de programas que integran consideraciones de género en sus actividades.</li> <li>• Porcentaje presupuestario dedicado a la capacitación y sensibilización de género.</li> </ul>
<b>Acceso y disponibilidad de energía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina con acceso a tecnologías de cocción modernas.</li> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina que reportan interrupciones en el suministro de combustibles/fuentes energéticas domésticas (biomasa, GLP, etc.).</li> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina conectados a la red.</li> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina que reportan irrupciones en el suministro eléctrico.</li> </ul>
<b>Tarifas y precio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina apoyados con tarifas subsidiadas o a través de otros mecanismos de apoyo a las personas pobres y vulnerables cuando aumentan los costos energéticos.</li> <li>• Aumento en el número de hogares con jefatura femenina/masculina capaces de cubrir las tarifas eléctricas.</li> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina que logran adquirir fuentes energéticas de forma ininterrumpida.</li> <li>• Aumento del número de hogares pobres con jefatura femenina/masculina que logran modernizar el equipo eléctrico utilizando uno más eficiente.</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres que adoptan tecnologías eficientes y ahorradoras de energía.</li> </ul>
<b>Construcción de infraestructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que laboran en la construcción de la infraestructura energética.</li> <li>• Número de mujeres y hombres cuya actividad económica se ha iniciado o aumentado como resultado directo de la prestación de servicios durante el período de creación de la infraestructura energética (hospedaje, alimentos, transporte, etc.).</li> <li>• Número de mujeres y hombres desplazados por el proyecto de infraestructura que han recibido capacitación, compensación y establecido un medio de subsistencia alternativo luego de la construcción de la obra de infraestructura.</li> <li>• Aumento en la conexión a la red de hogares con jefatura femenina y masculina ubicados en las cercanías de la infraestructura energética.</li> <li>• Porcentaje de hombres y mujeres que conocen el riesgo y las medidas de mitigación relativas al tráfico de personas, las enfermedades venéreas y el VIH/SIDA en el área del proyecto.</li> </ul>

TEMAS RELEVANTES	INDICADORES DE GÉNERO SUGERIDOS
<b>Estrategias de participación comunitaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres involucrados en los diálogos de discusión de la política energética a nivel comunitario.</li> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres en juntas de usuarios.</li> <li>• Número de ideas presentadas por mujeres en los diálogos de discusión o juntas de usuarios.</li> <li>• Porcentaje de ideas presentadas por mujeres a las cuales se les da seguimiento en los diálogos de discusión o juntas de usuarios.</li> </ul>
<b>Planificación de recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número o porcentaje de mujeres que ocupan cargos de toma de decisiones en niveles estratégicos.</li> <li>• Número o porcentaje de mujeres profesionales (ingenieras, físicas, químicas) que laboran en el sector energético.</li> <li>• Número de mujeres que trabajan en instancias de administración energética a nivel nacional y comunal.</li> </ul>
<b>Ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que participan en programas de reforestación y uso sostenible de la leña.</li> <li>• Número de mujeres y hombres que se benefician del comercio de certificados de reducción de emisiones de GEI.</li> </ul>
<b>Financiamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de hogares con jefatura femenina/masculina que reciben financiamiento para su conexión eléctrica.</li> <li>• Número de mujeres/hombres que reciben financiamiento para la compra de electrodomésticos u otras tecnologías energéticas modernas.</li> </ul>
<i>Se les han agregado los siguientes puntos o indicadores</i>	
<b>Apoyo a las actividades económicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que participan en nuevas actividades económicas.</li> <li>• Incremento en la producción de alimentos para la venta.</li> <li>• Ahorro en la cantidad de insumos necesarios para la venta de alimentos.</li> <li>• Aumento del número de mujeres emprendedoras en el sector energético (estas actividades pueden incluir vendedoras de tecnologías energéticas, prestación de servicios de recarga de celulares, cafés internet, etc.).</li> <li>• Número de mujeres electricistas.</li> <li>• Aumento en el tipo y calidad de los servicios brindados por las mujeres empresarias gracias al acceso a nuevas tecnologías eléctricas (lavado de ropa, peluquerías, confección de ropa, etc.).</li> </ul>
<b>Capacidad institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de un Punto Focal de Género dentro del Ministerio de Energía.</li> <li>• Existencia de un acuerdo de colaboración con el Ministerio de la Mujer.</li> <li>• Número de expertos en género que laboran en el Ministerio de Energía.</li> <li>• Número o porcentaje de personas que laboran en el Ministerio de Energía y que han sido capacitadas en temas de género.</li> </ul>

## 4. Fuentes suplementarias de información

Usted puede encontrar más información sobre los temas abarcados por este módulo en las siguientes fuentes:

Bonino, M. y Bidegain, N. (2011). Guía de transversalización de género en las políticas públicas departamentales y municipales: una contribución a la igualdad entre hombres y mujeres. Proyecto FORTE, OPP y CIGCI. Montevideo.

Clancy, J. (2009). Late Developers: Gender Mainstreaming in the Energy Sector. UKDSA Annual Conference, Colerain, 2-4 September 2009.

ENERGIA (2005b). Module 2: Gender Tools for Energy Projects. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA.

ENERGIA (2005c). Module 3: Engendering Energy Policy. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA.

ENERGIA (2008). Turning Information into Empowerment: Strengthening Gender and Energy Networking in Africa. Leusden, Reino de los Países Bajos.

ENERGIA (2011b). Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA.

ILO (OIT) (2007). A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology. Ginebra.

Levy, C. (1999). The Process of Institutionalising Gender in Policy and Planning: The “Web” of Institutionalisation. Working Paper No. 74. Development Planning Unit, University College London, Gran Bretaña.

March, C. et al. (1999). A Guide to Gender Analysis-Frameworks. Oxfam UK. Oxford, Reino Unido.

Mosser, C. (2005). An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Overseas Development Institute. Londres.

Sengendo, M. (2008). A Summary of the Gender Audit of Energy Policies and Programmes in Botswana, Kenya and Senegal. Leusden, Reino de los Países Bajos, ENERGIA.

William, S. et al. (1994). The Oxfam Gender Training Manual. Oxfam UK. Oxford, Reino Unido.

## 5. Ejercicios prácticos

Los siguientes ejercicios podrían utilizarse para evaluar y reforzar el conocimiento entre las personas participantes en el taller de capacitación.

### Ejercicio 1. Igualdad: discusión en grupo<sup>120</sup>

Antes de iniciar la presentación o discusión del módulo sobre políticas energéticas e igualdad de género es recomendable discutir ciertos términos y conceptos con las personas participantes, así como sus percepciones sobre la igualdad existente entre hombres y mujeres, tanto en la realidad como en el marco jurídico del país en el que habitan. Esta discusión puede iniciarse utilizando un par de preguntas simples a las que se les pueden dedicar unos 10 o 15 minutos, a manera de introducción a las discusiones de este módulo.

La persona facilitadora puede compartir las siguientes preguntas con las personas participantes para generar una discusión:

1. ¿Se considera a hombres y mujeres como iguales por parte del sistema legal en su país?
2. ¿Se considera a hombres y mujeres como iguales en el sistema tradicional de su país? De no ser así, ¿cómo se trata a hombres y mujeres de forma diferente?

### Ejercicio 2: Vinculando género y políticas energéticas

Al realizar el taller de capacitación sobre género y políticas energéticas, es necesario tener un panorama claro de las políticas energéticas del país en que se lleva a cabo. Se puede utilizar una serie de preguntas que guíen la discusión de estas políticas así como de las consideraciones de género más relevantes para el contexto que se analice.

Se aconseja a las(os) facilitadoras(es) que separen a las(os) participantes en grupos de trabajo de no más de ocho

personas. Las preguntas guía que se discutirán pueden distribuirse en una hoja o proyectarse sobre una pizarra, de manera que las(os) participantes puedan referirse a ellas durante sus discusiones. Cada grupo debe nombrar una persona que informe sobre las conclusiones del análisis en el plenario. Las respuestas de las(os) participantes pueden ser recopiladas en rotafolios. Este ejercicio tiene una duración de 60 minutos.

Las preguntas guía podrían incluir las siguientes:

<sup>120</sup> Basado en las preguntas para discusión de la Unidad 1, Manual ENERGIA (2005c).

1. ¿Cuáles son las prioridades energéticas a nivel nacional?
2. ¿Cuáles son las prioridades energéticas de las mujeres en su país?
3. ¿Cómo podemos hacer para que las mujeres y grupos de mujeres puedan participar activa y efectivamente en el análisis de las políticas?
4. ¿Cómo mejorar el acceso a recursos/tecnologías energéticas por parte de las mujeres en nuestro país?
5. ¿Cuáles objetivos de género consideran ustedes que debe ser prioritarios en las políticas energéticas existentes?

### **Ejercicio 3. Identificando elementos que pueden incluirse en una política energética con igualdad de género**<sup>121</sup>

Como se vio a través del texto de este módulo de capacitación, hay temas muy básicos relacionados con los diferentes requerimientos energéticos de las mujeres y los hombres, los cuales se traducen en diferentes servicios y fuentes energéticas para subsanar las necesidades reproductivas, productivas e intereses estratégicos de ambos sexos.

A continuación se presenta una serie de preguntas que pueden ser compartidas con el grupo de participantes para incentivar la discusión e identificación de consideraciones de género que deben o pueden ser incluidas en las políticas energéticas.

1. ¿Por qué cree usted que los ministerios de Energía no incluyen la energía metabólica en sus estadísticas oficiales?
2. ¿Considera usted que la energía metabólica debe ser incluida en una política energética con igualdad de género? ¿Por qué?
3. ¿Puede usted compartir ejemplos de necesidades energéticas de las mujeres diferentes a aquellas relacionadas con las necesidades energéticas domésticas?
4. ¿Para qué necesitan o utilizan los hombres la energía? ¿Cómo se diferencian estas necesidades de aquellas de las mujeres?
5. ¿Cuál es la diferencia, en su país, en cuanto al acceso y control sobre la energía? ¿Ponen estas circunstancias a las mujeres en una situación de desventaja frente a los hombres?

6. ¿Considera usted que el desarrollo de las mujeres en su país debe implicar trabajar por la búsqueda de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres? ¿Cómo cree que esto se pueda llevar a cabo en el sector energético?

### **Ejercicio 4. Evaluando la existencia de un ambiente propicio para la transversalización de género en la política energética**

A continuación se presenta una matriz para hacer una evaluación rápida sobre la existencia de las condiciones necesarias para la transversalización de género en la política energética nacional. De esta manera, las personas participantes en el taller pueden identificar tanto los elementos que facilitarían dicho proceso así como las posibles limitantes o barreras para la transversalización de género.

Este ejercicio puede hacerse de forma individual o grupal, dependiendo del número de participantes en el taller de capacitación. Se recomienda que los resultados sean compartidos con el grupo durante un plenario, y que se brinde espacio para discutir los aspectos que sobresalgan de dichas presentaciones (por ejemplo, si hubiese gran discrepancia entre el puntaje presentado por uno u otro grupo, si hay información nueva o no contemplada por todas(os) las(os) participantes, etc.).

<sup>121</sup> Basado en las preguntas para discusión de la Unidad 2, ENERGIA (2005c).

### Ambiente propicio para la transversalización de género en la política energética

ELEMENTO POR ANALIZAR	1	2	3	4	5	EL POR QUÉ DE SU RESPUESTA
1. Legislación sobre equidad de género y compromiso político						
2. Sensibilización e incidencia						
3. Recolección y uso de información desagregada por género						
4. Apoyo institucional de género						
5. Presupuesto desagregado por género						
6. Aumentar la participación de las mujeres en el sector energético						
7. Transversalización de género en el Ministerio de Energía						
8. Inclusión de los roles y necesidades energéticas por género						
9. Implementación, monitoreo y evaluación						

Puntaje: donde 1 es inexistente y 5 es en abundancia.

Este ejercicio puede requerir de al menos 30 minutos para la discusión (si es en grupo) y luego igual cantidad de tiempo para llevar a cabo la presentación o discusión de resultados en el plenario.

#### Ejercicio 5. Identificando elementos de una política energética con igualdad de género<sup>122</sup>

Este ejercicio originalmente fue diseñado para llevarse a cabo no solo como un estudio bibliográfico sino para incluir la entrevista de personal clave del Ministerio de Energía y recopilar información obtenida a través de talleres, con la intención de identificar de forma participativa los diferentes elementos que han sido o pueden ser integrados en las políticas energéticas para que estas incorporen las consideraciones de género. Dado que es posible que el

taller de capacitación se lleve a cabo como parte de un proceso de evaluación o transversalización de género en el sector energético, se considera que este ejercicio podría ser adaptado e incluido en un taller de capacitación o que su contenido pueda ilustrar diferentes elementos que pueden integrar una política energética con igualdad de género.

Los pasos originales para llevar a cabo este ejercicio incluyen:

Paso 1: Identificar los objetivos macropolíticos del gobierno.

Paso 2: Identificar las categorías generales de las consideraciones de género y energía a las cuales debe darse respuesta.

Paso 3: Completar la matriz con instrumentos y medidas políticas.

<sup>122</sup> Traducción libre y adaptación de la metodología para definir elementos de género en las políticas energéticas, Unidad 4, ENERGIA (2005c), pp. 82-84.

Matriz de una política energética con igualdad de género

Dimensiones	Aspectos políticos	Aspectos económicos	Sostenibilidad ambiental	Equidad social y empoderamiento
Temas				
Disponibilidad				
Asequibilidad				
Seguridad				

Ejemplo de matriz de una política con igualdad de género trabajada

ACCESO	Dimensiones	Aspectos políticos	Aspectos económicos	Sostenibilidad ambiental	Equidad social y empoderamiento
	Temas				
	Disponibilidad	Instrumentos que apoyan la provisión de diferentes opciones energéticas para el sector doméstico e informal, como biomasa, GLP, biogás, etc.	Mecanismos para estimular a los proveedores a entrar en el mercado de la provisión de energía doméstica; por ejemplo, a través de la capacitación de mujeres y hombres para crear y manejar empresas locales de servicios energéticos.	Promoción de fuentes de energía limpia; por ejemplo, a través de incentivos para proveer a los hogares de fuentes modernas de biomasa.	Distribución y acceso igualitario a los servicios energéticos; por ejemplo, las mujeres son capaces de influenciar la política al permitirseles tener acceso a los niveles altos de toma de decisiones en el sector energético a través de la capacitación vocacional.
	Asequibilidad	Mecanismos para reflejar los ingresos y flujo de fondos de las mujeres en el costo de los combustibles; por ejemplo, estableciendo requisitos a los distribuidores de GLP para que ofrezcan cilindros de diferentes tamaños (y por lo tanto precios) más acordes con las capacidades económicas de las mujeres.	La política de fijación de precios refleja los ingresos y flujo de fondos de las mujeres; por ejemplo, en las tarifas y métodos de pago.	Los mecanismos estimulan el cambio hacia fuentes y tecnologías de energía renovable; por ejemplo, las mujeres tienen acceso a fuentes de crédito suficientes para adquirir sistemas domésticos solares.	Aumento en el poder adquisitivo a través de la reducción en los costos de la factura energética a nivel de hogares y de los sectores informales o empresariales a pequeña escala.

## Ejemplo de matriz de una política con igualdad de género trabajada

ACCESO	Dimensiones	Aspectos políticos	Aspectos económicos	Sostenibilidad ambiental	Equidad social y empoderamiento
	Temas				
	Seguridad	Regulaciones de seguridad aplicadas al equipo doméstico de ahorro de labores (electrodomésticos).	Las políticas de fijación de precios estimulan el cambio hacia fuentes y tecnologías energéticas más seguras; por ejemplo, para cambiar del queroseno al GLP o al biogás para cocinar.	Promueve tecnologías no contaminantes; por ejemplo, a través de campañas informativas sobre el beneficio de las estufas de leña no humeantes.	El aumento en el bienestar personal y la seguridad son tomados en cuenta; por ejemplo, aumentando el alumbrado público para dar mayor seguridad a los transeúntes y permitir a las mujeres participar en actividades durante la noche.

**Ejercicio 6. Identificando y creando indicadores**<sup>123</sup>

Los indicadores son necesarios para medir el grado de éxito de cualquier actividad, en este caso, de las políticas energéticas. En este ejercicio, se le solicita a las(os) participantes que primero clasifiquen de manera individual una lista de indicadores según sean cualitativos o cuantitativos. A continuación, se les solicita que lean un estudio de caso ficticio y desarrollen una serie de indicadores para medir

<sup>123</sup> Traducción libre del ejercicio 3.4. de la Unidad 3, ENERGIA (2005c), pp. 61-62.

los resultados específicos del caso en cuestión. Este segundo ejercicio puede ser realizado en pequeños grupos (2 o 3 participantes por grupo) y requiere de aproximadamente 30 minutos, seguido por una discusión de las respuestas en plenario.

Clasifique los siguientes indicadores como cualitativos o cuantitativos:

**INDICADOR**

Número de conexiones a una red eléctrica

Las mujeres sienten que la electricidad ha beneficiado sus vidas

Número de apagones eléctricos

El abastecimiento de queroseno ha mejorado

Número de mujeres que utilizan GLP para cocinar

Existencia de una política sectorial energética para la energía doméstica

Porcentaje del trabajo realizado por hombres

**TIPO**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

A continuación lea el resumen de un programa energético que, aunque tiene como objetivo primordial beneficiar a las mujeres, también genera oportunidades para los hombres.

El Ministerio de Energía ha decidido crear un programa energético rural para generar alternativas energéticas distintas al uso de la biomasa para las mujeres de zonas rurales. Al incrementar el acceso a fuentes alternativas, se busca mejorar la salud de las mujeres y reducir su carga laboral. El programa tocará temas tanto a nivel de políticas como de implementación. A nivel de políticas, es necesario evaluar si existen todos los instrumentos necesarios para facilitar el acceso a fuentes energéticas alternativas. Uno de los mecanismos más importantes para mejorar el acceso será el establecimiento de compañías locales de servicios energéticos. Otro objetivo de género es aumentar el empoderamiento de las mujeres apoyándolas para que se conviertan en empresarias energéticas. La unidad

gubernamental para el apoyo a pequeñas empresas impartirá capacitación para emprendedoras o para el manejo de las compañías locales de servicios energéticos y no se requiere tener experiencia en estos campos para participar en el programa. Además, se espera que las mujeres también puedan hacer uso del aumento en la disponibilidad energética y en su tiempo libre para iniciar sus propias actividades productivas, a pesar de que el programa no llevará a cabo intervenciones de apoyo a estos resultados.

El Ministerio de Energía necesita desarrollar algunos indicadores para utilizar en el monitoreo de su programa, los cuales deben medir las cuatro variables que se dan a continuación. Por favor utilice la lista y desarrolle una mezcla de indicadores cualitativos y cuantitativos, presentando un máximo de tres indicadores por cada variable.

VARIABLE	INDICADOR
Apoyo político para una política energética con igualdad de género.	1. _____ 2. _____ 3. _____
Apoyo institucional para el emprendimiento con enfoque de género.	1. _____ 2. _____ 3. _____
Consideraciones de género a nivel de implementación: empresas locales de servicios energéticos.	1. _____ 2. _____ 3. _____
Consideraciones de género a nivel de implementación: usuarios.	1. _____ 2. _____ 3. _____



## **Módulo 3:**

**La institucionalización de  
la perspectiva de género  
en organizaciones e  
instituciones**

93	<b>1. Importancia de incluir la perspectiva de género en la cultura organizacional</b>
94	<b>2. ¿Cómo institucionalizar la perspectiva de género?</b>
95	<b>3. La evaluación institucional</b>
96	3.1. Análisis utilizando la red de institucionalización
97	3.2. Análisis FODA
98	3.3. Cuestionario de autoevaluación
103	<b>4. Política institucional de género</b>
105	<b>5. Plan de acción de la política institucional de género</b>
112	<b>6. Ambiente laboral género-sensible</b>
115	<b>7. Indicadores de género en el análisis institucional</b>
115	<b>8. Fuentes suplementarias de información</b>
115	<b>9. Ejercicios prácticos</b>
115	Ejercicio 1: Análisis institucional
116	Ejercicio 2: Entrevista a personal de la institución
117	Ejercicio 3: Análisis de la cultura organizacional
118	Ejercicio 4: Tabla con ejemplo de una evaluación institucional rápida

## MÓDULO 3: LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES

### 1. Importancia de incluir la perspectiva de género en la cultura organizacional

Las instituciones y organizaciones vinculadas con el sector energético y la implementación de proyectos de energías renovables deben definir cuales capacidades o necesidades tienen para promover la igualdad de género en su quehacer. Las instituciones, como mecanismos de orden social, buscan el beneficio de la sociedad entera. Las organizaciones, por su parte, son entidades sociales con una misión definida, con políticas o principios estratégicos y funciones especializadas, que producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad. Ambas, cuando no han institucionalizado el enfoque de género, reproducen los roles de hombres y mujeres, mantienen las brechas de género y de esta manera contribuyen a mantener las desigualdades.

#### ¿Cuál es la diferencia entre institución y organización?

Las instituciones representan el conjunto de pautas, reglas o normas -formales e informales- que marcan o definen las percepciones sociales que tiene la gente acerca de sus necesidades y sus roles y los de las otras personas; mientras que las organizaciones son las que administran esas pautas, reglas o normas y dan respuesta a las necesidades.

*Fuente: North, D. (1990).*

Las instituciones y organizaciones contribuyen a perpetuar las desigualdades de género a través de su propia cultura. La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidas las personas que integran una organización, la cual les indica qué y cómo hacer las cosas y discernir lo correcto de lo que no lo es. Cada organización establece, mantiene y transforma su cultura organizacional y esta se enmarca y es permeada por la cultura de la sociedad en la que se inserta.

En América Latina existe una cultura patriarcal que ha promovido la desigualdad entre hombres y mujeres a través del proceso de socialización. Estas diferencias se concretan en el uso desigual del poder. Traducido al campo institucional, esto quiere decir que las mujeres tienen menos posibilidades de llegar a ocupar cargos gerenciales o trabajar profesionalmente en campos “técnicos”, como la ingeniería y la química, y eso reduce sus posibilidades de participar en las instituciones del

sector energético. Como se mostrará en el estudio realizado por OLADE, son pocas las mujeres que han logrado tener una participación importante a nivel institucional en el sector energético, donde solo tres países registran avances en la distribución de puestos de decisión estratégica.<sup>124</sup>

#### Patriarcado

El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es, asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminedada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo -en cualquier formación social-, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófobo. En él, el sujeto no solo es el hombre sino el patriarca.

*Fuente: Lagarde, M. (1994).*

Es importante entender que las desigualdades entre las mujeres y los hombres son un asunto cultural y que por lo tanto pueden y deben ser modificadas. La institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones y organizaciones vinculadas con el sector energético es un proceso que posibilita la creación de un marco de referencia que cuenta con el apoyo político, gerencial y humano. Esto resulta fundamental para el éxito de un proceso de desconstrucción y construcción institucional que busque la igualdad entre las personas. El objetivo de este proceso es la creación de una cultura equitativa que valore y reconozca el rol y el aporte de hombres y mujeres en la construcción de las sociedades, y oriente los esfuerzos para que en todas las acciones y espacios de interacción prevalezca un criterio de igualdad de oportunidades y se concrete de manera permanente una distribución equitativa de recursos y beneficios.

La incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional puede contribuir a:

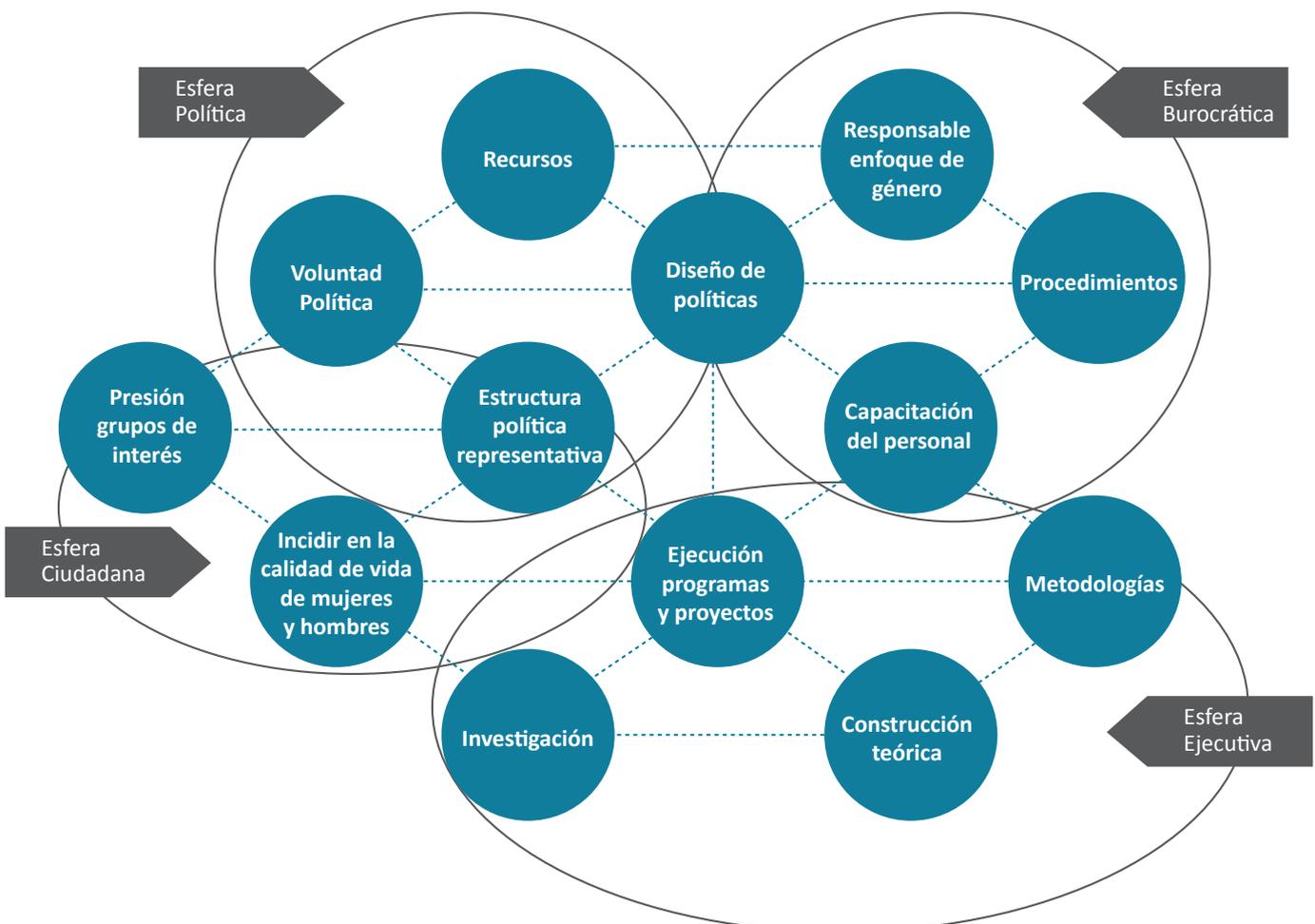
<sup>124</sup> Larrea Castello, S. (2013).

- Corregir las desigualdades entre las mujeres y los hombres y reducir las brechas de género.
- Maximizar el impacto que los proyectos de energía tienen sobre las mujeres y los infantes.
- Contribuir a la incorporación de un mayor número de mujeres al sector energético, los negocios, emprendimientos, proyectos o programas y a que ellas puedan desempeñar puestos de toma de decisión.
- Aprovechar el potencial que tanto hombres como mujeres tienen y que ninguna persona sea objeto de discriminación.
- Promover un mejor ambiente laboral dentro de la organización y más equitativo entre el personal.
- Capacitar a las personas funcionarias para responder a las preocupaciones y oportunidades de género.
- Concientizar al personal sobre las desventajas que enfrentan las mujeres, para facilitar la creación de políticas y programas en el sector energético que respondan a los intereses y necesidades diferenciadas de ellas y de los hombres.

## 2. ¿Cómo institucionalizar la perspectiva de género?

Existen diversas estrategias para institucionalizar el enfoque de género que pueden adaptarse a las condiciones de cada institución y organización. Estas pueden ayudar a visualizar los ámbitos de influencia en los cuales se puede iniciar este proceso. Por ejemplo, Levy (1999) expone en su modelo de la “Red de institucionalización” al menos 13 puntos de entrada vinculados entre sí y se requiere que todos estén activados para poder hacer de la igualdad y equidad de género una parte regular de la práctica de instituciones y organizaciones en el largo plazo (Fig. 4). Con el fin de promover la igualdad y la equidad, para cada uno de los 13 elementos existen técnicas particulares y acciones asociadas. En el proceso de cambio que requiere la institucionalización del enfoque de género se deben tener en cuenta las relaciones de poder subyacentes en estos elementos, así como las oportunidades y resistencias que se puedan encontrar.

Figura 4: Red para la institucionalización del enfoque de género



Por su parte, Murison (2004), citando a Schalkwyk, Thomas y Woroniuk (1996), plantea que las estrategias para institucionalizar la perspectiva de género deben tener acciones relevantes en tres ámbitos o "esferas" de género vinculados entre sí: (i) en las estructuras, políticas y procedimientos de la organización y en su cultura, (ii) en las actividades que realiza (su programa), y (iii) en el impacto de su trabajo que conduzca a una mayor igualdad de género en la comunidad en general (Fig. 5).

Figura 5: Áreas de interacción de género en una organización



La institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones es un proceso sistémico y requerirá realizar cambios. Este proceso tiene varias etapas y la organización inicialmente debe establecer la necesidad de variar las actitudes, valores y comportamientos que han prevalecido hasta el momento. Posteriormente se deben desarrollar las capacidades para definir nuevas actitudes, valores y comportamientos que generen un ambiente más equitativo e igualitario. Finalmente, se establecen medidas normativas, culturales y estructurales para mantener el cambio en la organización.

- Entre los pasos requeridos para llevar a cabo dicha institucionalización están los siguientes:
- Evaluación de la organización.
- Elaboración de una política institucional de género.
- Creación de un plan de acción para la política institucional.
- Establecimiento de un ambiente laboral con sensibilidad de género.

### 3. La evaluación institucional

El proceso de institucionalización de género puede tener varios detonantes, entre ellos están los procesos de sensibilización, la capacitación sobre el tema de equidad de género o la existencia de una política de ley que establezca la necesidad de institucionalizar la perspectiva de género en el sector. Como se indicó en el módulo anterior, muchos países han firmado la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, la cual hace un llamado para integrar la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos gubernamentales. Estos y otros compromisos internacionales pueden llevar a la creación de políticas de equidad a nivel nacional, que incentiven los procesos de institucionalización de género tanto en el sector público como privado.

Cualquier organización o institución que decida iniciar el proceso de institucionalización del enfoque de género debe realizar primero un **autodiagnóstico**. Este brindará información sobre el grado de institucionalización del enfoque de género (estructuras, prácticas y personas) e insumos que permitan definir cuáles son las brechas de

género, áreas de acción y necesidades de capacitación del personal, y tener una línea de base con la cual ir midiendo el avance de la institucionalización de género, entre otras cosas.

El autodiagnóstico es fundamental para conocer las posibilidades y la problemática de cada institución u organización. Las herramientas existentes para llevar a cabo un análisis institucional de género incluyen:

- Sesiones informativas y entrevistas con el personal.
- Cuestionarios de autoevaluación.
- Análisis de balance de género dentro de la entidad.

- Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas durante un taller participativo.

- Presupuesto de género.

Cuando se necesita recolectar información para la indagación en las instituciones u organizaciones, la decisión sobre cual herramienta o metodología se utilizará la determinan factores tales como: cuáles son los aspectos y preguntas por responder, de cuánto tiempo se dispone, la cantidad de fondos disponibles para hacerlo y la capacidad de equipo o grupo que facilitará el proceso. Por lo tanto, el uso de una o la combinación de varias herramientas de análisis institucional dependerá de estos factores.

### Hallazgos de un análisis institucional

Cuatro organizaciones centroamericanas dedicadas a temas energéticos llevaron a cabo un análisis institucional rápido de como parte de los ejercicios prácticos realizados durante el Taller Regional de Capacitación sobre Género y Energía en Centroamérica, organizado por UICN, OLADE y ENERGIA en marzo de 2013. Los hallazgos de este análisis institucional se reproducen a continuación:

ASPECTO INDAGADO	PRINCIPALES RESULTADOS
<b>Balance de género y experiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un balance de género en la membrecía de las organizaciones.</li> <li>• No hay personas expertas en género u organizaciones de mujeres involucradas.</li> <li>• Solamente una persona miembro de una organización ha participado en una capacitación sobre igualdad de género.</li> <li>• El personal técnico generalmente valora el enfoque de género, pero no tiene una idea clara de los conceptos y no es capaz de citar ejemplos de actividades en su trabajo en que se aplique el enfoque.</li> </ul>
<b>Información desagregada por sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La planificación y el monitoreo de las actividades no recolectan información sobre la participación y los impactos en las mujeres y hombres y su estrategia de acción no se ajusta a las condiciones diferenciadas que presentan ambos.</li> </ul>
<b>Conceptualización de lo que significa género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En las instituciones se define el rol de las mujeres desde la perspectiva de beneficiarias: las mujeres son beneficiarias de cocinas mejoradas.</li> <li>• Se incentiva poco a las mujeres para que desempeñen nuevos roles en la toma de decisiones, manejo, producción y mercadeo de cocinas.</li> </ul>

Fuente: ENERGIA, OLADE y UICN (2013).

### 3.1. Análisis utilizando la red de institucionalización

Como se mencionara ya varias veces en esta guía, las metodologías de análisis de género propuestas por Levy son muy conocidas a nivel mundial. En la tabla 1 y siguiendo el modelo de **la red de institucionalización del enfoque de género**, se presenta una lista de áreas que deben ser examinadas y las herramientas y fuentes de información que se pueden consultar al llevar a cabo un análisis institucional.

**Tabla 7. Áreas de indagación en el autodiagnóstico de género**

<b>ÁREA POR REVISAR</b>	<b>POSIBLES PREGUNTAS PARA BUSCAR LA INFORMACIÓN NECESARIA</b>	<b>METODOLOGÍA O HERRAMIENTA POR UTILIZAR</b>
<b>Esfera Política</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una política de género?</li> <li>• ¿Se tiene un plan de implementación de la política?</li> <li>• ¿Qué papel juega la promoción de la igualdad en las políticas institucionales?</li> <li>• ¿En cuáles políticas institucionales se ha incorporado la equidad de género?</li> <li>• ¿Qué porcentaje de los presupuestos de la organización se dirige a acciones que promueven la igualdad de género?</li> <li>• ¿Cómo es la estructura de poder que existe en la organización?</li> <li>• ¿Cuál es balance de género en posiciones o estructuras de toma de decisión, a nivel profesional y del personal que trabaja en los proyectos de campo?</li> <li>• ¿En qué espacios y niveles se trata el tema de género y quienes lo hacen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa nacional sobre equidad de género y energía.</li> <li>• Entrevista a profundidad con gerencia, personal administrativo y de campo.</li> <li>• Cuestionario individual.</li> <li>• Taller con el personal.</li> <li>• Trabajo con grupo focal.</li> </ul>
<b>Esfera Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una persona o grupo como punto focal de género en la organización?</li> <li>• ¿Está establecido el criterio de género para elaborar las propuestas de proyectos?</li> <li>• ¿Están la igualdad de género y la equidad social incluidas explícitamente en la planificación estratégica, los procedimientos, normas, manejo y políticas de personal, salarios y reglamentos?</li> <li>• ¿Cómo se expresa el respeto a la equidad de género en la la práctica y en la gestión institucional?</li> <li>• ¿Tienen las mujeres y hombres de la organización las destrezas, los medios técnicos, informáticos, materiales, acceso a capacitación, entre otros, para incorporar el tema de género en su trabajo?</li> <li>• ¿Están motivadas(os) las mujeres y los hombres de la organización y asumen un compromiso personal con relación a la igualdad de género?</li> <li>• ¿Cómo entiende la organización el desarrollo personal tanto para mujeres como para hombres?</li> <li>• ¿Los productos de comunicación evidencian estereotipos y abordan el tema de género?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de acción y trabajo.</li> <li>• Entrevista a profundidad con gerencia, personal administrativo y campo.</li> <li>• Cuestionario individual.</li> <li>• Taller con el personal.</li> <li>• Trabajo con grupo focal.</li> </ul>

ÁREA POR REVISAR	POSIBLES PREGUNTAS PARA BUSCAR LA INFORMACIÓN NECESARIA	METODOLOGÍA O HERRAMIENTA POR UTILIZAR
<b>Esfera de Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se promueve la aplicación de metodologías de trabajo género-sensibles?</li> <li>• ¿Existe la recolección de información desagregada por sexo y se tienen indicadores de género?</li> <li>• ¿Se genera conocimiento sobre cómo incorporar el enfoque de género en los programas y proyectos?</li> <li>• ¿Se promueve la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en programas y proyectos?</li> <li>• ¿Se sistematizan las experiencias considerando la igualdad de género como un eje?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilización de lista de chequeo para revisar la inclusión del enfoque de género en el ciclo del proyecto (justificación, grupos beneficiarios objetivos, metas, actividades, indicadores, riesgos presupuestos, monitoreo y evaluación, comunicación, alianzas).</li> <li>• Diagnósticos participativos rápidos.</li> <li>• Entrevista a profundidad con gerencia, personal administrativo y de campo.</li> <li>• Cuestionario individual.</li> <li>• Taller con el personal.</li> <li>• Trabajo con grupo focal.</li> </ul>
<b>Esfera Ciudadana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tiene la organización alianzas con entidades que trabajan con el enfoque de género?</li> <li>• ¿Promueve la organización el empoderamiento de las mujeres y la sensibilización sobre el tema de género en los hombres?</li> <li>• ¿Existen redes de grupos u organizaciones de mujeres generadas por el quehacer de la institución?</li> <li>• ¿Realizan las mujeres y los hombres vinculadas(os) con la organización acciones de incidencia política para promover la igualdad de género?</li> <li>• ¿Existen personas afuera de la organización que influyen desde una sensibilidad de género?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista con grupos beneficiarios u organizaciones socias-aliadas.</li> <li>• Entrevista a profundidad con gerencia, personal administrativo y campo.</li> <li>• Cuestionario individual.</li> <li>• Taller con personal</li> <li>• Trabajo con grupo focal.</li> </ul>

### 3.2. Análisis FODA

Otra herramienta disponible y útil para evaluar la inclusión de la dimensión de género en una organización o institución del sector energético es el análisis FODA. El ejercicio del FODA debe hacerse con un grupo del personal y la dirección de la organización. Esta herramienta se puede modificar de forma que identifique los vínculos del tema de género con los aspectos que corresponden a cada categoría. La articulación del enfoque de género se puede lograr analizando las categorías de la siguiente manera:

#### Fortalezas:

¿cuáles son los aspectos internos de la organización o institución que han mostrado ser efectivos para trabajar con el enfoque de género? Entre los aspectos se pueden mencionar actividades de proyectos, programas, políticas, metodologías de trabajo, establecimiento de indicadores de género y especialistas en el tema, entre otros.

#### Debilidades:

¿Cuáles son los aspectos internos de la organización o institución que no han sido efectivos o han impedido la aplicación del enfoque de género?

#### Oportunidades:

¿Cuáles son los aspectos externos que pueden ayudar a superar las debilidades y aprovechar o ampliar las fortalezas?

#### Amenazas:

¿Cuáles son las condiciones o factores externos que pueden reducir la gama de oportunidades para el cambio?

### El FODA como herramienta de análisis institucional por parte de OLADE

OLADE realizó un análisis FODA de la organización y del sector energético de América Latina y el Caribe. Mediante este ejercicio se lograron tener insumos para identificar los componentes, resultados, actividades, metas e indicadores necesarios para medir los cambios, en función de los elementos clave del análisis de género, en las brechas de desigualdad identificadas con respecto a la participación, acceso y control de los recursos energéticos por las mujeres. En el proceso también se analizó cuáles acciones podrían ser útiles para superar las amenazas y debilidades.

INTERNO	FORTALEZAS +	DEBILIDADES -
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· OLADE tiene una persona que asesora en el tema de género.</li> <li>· Existen algunos manuales sobre el tema. Hay algunos proyectos que incluyen la vinculación entre el tema de género y energía.</li> <li>· Hay una política de gobierno y un informe sobre la situación de género.</li> <li>· Existe un alto grado de compromiso en OLADE para apoyar el tema de género.</li> <li>· Algunas cooperativas internacionales y agencias apoyan el tema.</li> </ul> <p>OLADE cuenta con sistemas de comunicación para apoyar el tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Poco personal capacitado en la región.</li> <li>· Ministerios de energía generalmente no tienen un presupuesto para el tema de género.</li> <li>· No hay indicadores estadísticos que enlacen género y energía en la región.</li> <li>· Hay pocos ejemplos en la región de la implementación del enfoque de género.</li> <li>· Se trata de un tema nuevo con poca prioridad para algunos sectores.</li> <li>· Es tradicionalmente un sector dominado por los hombres.</li> <li>· Hay resistencia en algunos países porque los temas de energía se consideran meramente un asunto técnico.</li> </ul>
EXTERNO	OPORTUNIDADES +	AMENAZAS -
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hay leyes de igualdad de género o normativas favorables en algunos países que requieren la incorporación de género en todos los sectores, incluyendo todos los ámbitos del sector energético.</li> <li>· Países como Uruguay, donde se han logrado avances y se tienen experiencias para compartir.</li> <li>· La apertura y el interés de varios países de la región.</li> <li>· Algunas entidades técnicas u organizaciones de la sociedad civil en las subregiones que han trabajado en el tema de género vinculado específicamente a la energía renovable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· La crisis económica en los países puede afectar el presupuesto interno para apoyar la incorporación y vinculación del enfoque de género y la energía.</li> <li>· Los cambios frecuentes en el personal gubernamental.</li> </ul>

### ALTERNATIVAS

<b>FORTALEZAS / OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Organizar y compartir experiencias exitosas.</li> <li>· Lograr el compromiso político de los ministerios y sectores energéticos con el fin de vincular el enfoque de género y la energía.</li> <li>· Asesoramiento técnico a los países que expresan el mayor interés en trabajar con el enfoque de género.</li> <li>· Creación de redes de expertas(os) en la temática y vincularlas con las personas e instituciones identificadas en cada subregión.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES / OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacitar al personal en el sector de manera que desarrolle destrezas y capacidades para incorporar el enfoque de género.</li> <li>· Compartir experiencias sobre la aplicación del enfoque de género en las subregiones con el fin de aprender unos de otros.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS / AMENAZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Establecer redes regionales de individuos con el fin de apoyar la institucionalización del enfoque de género de los procesos en los países sin tener que depender de una sola persona de cada ministerio.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES / AMENAZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hacer una buena gestión de los fondos de los proyectos.</li> <li>· Buscar otros apoyos externos para “las actividades de la estrategia”.</li> </ul>

Fuente: Larrea, S. (2012).

### 3.3. Cuestionario de autoevaluación

Como parte del proceso de institucionalización de las consideraciones de género, se debe hacer una autoevaluación institucional, porque esta puede ayudar a comprender las percepciones que existen sobre el enfoque de género y su transversalización. Si bien hay diferentes formas de hacer una autoevaluación, en la presente sección se incluye el ejemplo de un cuestionario diseñado para identificar información en las organizaciones del sector energético, de forma que los datos recopilados sirvan de insumo para las discusiones grupales a nivel institucional. El cuestionario incluye cuatro categorías de preguntas:

- Cuestiones operativas y capacidad técnica (incluyendo el compromiso por parte de la gerencia de la institución).
- Cuestiones organizacionales y cultura institucional.
- Planificación a futuro.
- Preguntas abiertas.

A continuación se presenta el ejemplo del cuestionario. Debe notarse que este hace referencia a la existencia de una política de género en la institución del sector energético, por lo que debe modificarse si va a utilizar en una organización que carece de este tipo de políticas.

#### Cuestionario de autoevaluación institucional: ejemplificación

Para completar el formulario de manera adecuada, es necesario solicitarle a la persona que lo llena marcar tan solo la respuesta que considere más apropiada para cada pregunta.

##### Cuestionario de autoevaluación

##### Cuestiones operativas y capacidad técnica

- ¿Entiende usted lo que significa la transversalización de género en el sector energético?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- ¿Está usted enterado o conoce la estrategia de transversalización de género de su institución?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- ¿Influyen en su trabajo los compromisos de género internacionales, regionales o nacionales?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- En su opinión ¿en qué grado incluye su institución la transversalización de género en sus políticas y programas?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- ¿Qué tan bien considera usted que la institución pone en práctica las consideraciones de género incluidas en sus políticas y programas?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- ¿Cuántos de los documentos que componen la estrategia de transversalización de género de su institución ha leído usted?
  - 3. Todos
  - 2. La mayoría
  - 1. Algunos
  - 0. Ninguno
- ¿Qué tanto se ha involucrado usted en las actividades de transversalización de género de su institución?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo
- ¿Ofrece la institución suficientes oportunidades (creación de capacidades, talleres, apoyo técnico, documentación) para fortalecer su conocimiento sobre las consideraciones de género en su profesión o área técnica?
  - 3. Completamente
  - 2. Suficientemente
  - 1. Insuficientemente
  - 0. No del todo

9. ¿Considera usted que existen herramientas o técnicas disponibles para llevar a cabo la transversalización de género en su trabajo?  3. Completamente  
 2. Suficientemente  
 1. Insuficientemente  
 0. No del todo
10. ¿Qué tan capaz es su institución de proporcionar suficiente información práctica sobre el uso de los instrumentos requeridos para llevar a cabo un análisis de género?  3. Completamente  
 2. Suficientemente  
 1. Insuficientemente  
 0. No del todo
11. ¿Qué tan capaz es usted de introducir las consideraciones de género en diferentes etapas del diseño e implementación de los programas o proyectos?  3. Completamente  
 2. Suficientemente  
 1. Insuficientemente  
 0. No del todo
12. ¿Considera usted importante incorporar resultados de género en los procedimientos de reporte de su programa o proyecto?  3. Muy importante  
 2. Importante  
 1. No muy importante  
 0. No es importante
13. ¿Qué tan seguido integra usted consideraciones de género de forma explícita en su trabajo?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca
14. ¿Utiliza usted información desagregada por sexo de forma explícita en su trabajo?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca
15. ¿Se monitorea la calidad de la transversalización de la equidad de género en los reportes de desempeño de medio período, los reportes anuales, bianuales u otros informes de implementación?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca
16. ¿Con cuánta frecuencia sostiene usted diálogos sobre la política de género con las organizaciones que fungen como contraparte de sus proyectos?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca
17. ¿Utiliza usted expertas(os) externas(os) para los temas de género (consultoras(es) de género, apoyo técnico, etc.)?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca

### Cuestiones organizacionales y cultura institucional

1. ¿Tiene su organización una política activa que busque la equidad de género y el respeto a la diversidad en aspectos como la toma de decisiones, comportamiento, ética laboral, información, etc.? De ser así, ¿cómo calificaría su efectividad?  3. Excelente  
 2. Suficiente  
 1. Insuficiente  
 0. No tiene tal política
2. ¿La organización hace lo suficiente para desincentivar expresiones de inequidad y estereotipos de género?  3. Más que suficiente  
 2. Suficiente  
 1. No es suficiente  
 0. No hace nada
3. ¿Cuánta atención le presta la institución a asegurar que existan relaciones respetuosas entre mujeres y hombres en el sitio de trabajo?  3. No mucha  
 2. Alguna  
 1. No es suficiente  
 0. No presta atención

4. ¿Cuántas actividades ha realizado usted para identificar problemas o brechas de género en el sector energético?  3. Muchas  
 2. Pocas  
 1. Muy pocas  
 0. Ninguna
5. ¿Se le informó durante el proceso de selección (reclutamiento, entrevista, etc.) que la transversalización de género es una estrategia importante para la institución?  3. Completamente  
 2. Suficientemente  
 1. Insuficientemente  
 0. No del todo
6. ¿Se utilizan los resultados de la transversalización de género como indicadores en la evaluación de su desempeño laboral?  3. Siempre  
 2. Por lo general  
 1. Pocas veces  
 0. Nunca

### Planificación a futuro

1. ¿Cree usted que sería útil establecer un grupo de trabajo sobre género dentro de la institución?  3. Sí, muy útil  
 2. Sí, algo útil  
 1. No muy útil  
 0. Nada útil
2. ¿Considera usted que sería útil establecer un punto focal de género dentro de la institución?  3. Sí, muy útil  
 2. Sí, algo útil  
 1. No muy útil  
 0. Nada útil
3. ¿Considera usted que es importante adoptar una meta de al menos 30% de todo el personal técnico compuesto por mujeres?  3. Muy importante  
 2. Importante  
 1. No muy importante  
 0. No es importante

### Preguntas abiertas

1. Si su respuesta a las últimas tres preguntas es Sí o Muy importante, por favor explique por qué:

2. ¿Existen algunas otras consideraciones de género a nivel laboral (procedimientos, comportamiento, infraestructura, etc.) que usted considera importantes de mencionar en esta evaluación? Por favor elabore:

3. ¿Considera usted útil la creación de capacidades en el tema de transversalización de género? Por favor explique y especifique los requerimientos que le gustaría tener en este tipo de capacitación si así lo desea:

*La encuesta es anónima; sin embargo, le agradeceríamos si pudiera marcar una de las siguientes categorías:*

Sexo:      Mujer     Hombre   
Puesto:    Empleada (o) de planta     Gerencia     Consultor(a)/Asesor(a)

El ejercicio 4 de este módulo, titulado “Tabla de evaluación institucional rápida”, ha sido diseñado para poder realizar un análisis de la institución como elemento de un taller participativo. La tabla identifica elementos que informarán la capacidad institucional para integrar un proceso de transversalización de género, los cuales incluyen:

- Mandato institucional
- Capacidad y sensibilidad institucional
- Responsabilidades y transparencia
- Reglas y procedimientos
- Efectividad y eficiencia

#### 4. Política institucional de género

Una vez realizada la autoevaluación y establecido el vínculo entre el campo de acción de la institución y la perspectiva de género, muchas organizaciones deciden estratégicamente elaborar una política de equidad e igualdad de género e incluso proponen medidas de acción afirmativa para su cumplimiento.

##### ¿Qué es una política institucional de equidad e igualdad de género?

Una política de equidad e igualdad de género es un conjunto de principios orientadores de carácter ético, con acciones y medidas estructuradas en forma lógica continua y sistemática. El objetivo es promover la igualdad de género entre las personas, fomentar relaciones de mayor equidad, el crecimiento personal y en general construir nuevos poderes que promuevan relaciones sociales más democráticas e incluyentes.

Es importante que la política de equidad de género se plasme en un documento que exponga la intencionalidad y el compromiso de la organización. Una declaración de política tiene las siguientes características:

- No es un documento extenso, generalmente tiene de 3 a 10 páginas.
- Se manifiesta la intencionalidad y el compromiso de la institución por incorporar la equidad de género.
- Se plantea la vinculación temática de la organización con el enfoque de equidad de género y en el caso de las instituciones se debe incluir el marco legal.

- Se acompaña de un plan de acción con resultados e indicadores, del cual se pueden desprender planes de acción específicos por departamento o temas.

- La declaración de política debe ser legalizada según el procedimiento establecido por cada institución.

*Fuente: Aguilar, L. et al. (1999).*

Para la elaboración de la política institucional de género es preferible que participe personal de los diferentes niveles que la conforman e incluir los ámbitos de trabajo tanto interno como externo. Elaborar una política requerirá de recursos económicos, personal sensible al tema y tiempo.

##### Proceso para elaborar una política institucional

El proceso de elaborar y adoptar una política requiere:

- La capacidad de la organización para identificar y entender las dinámicas de género que en ella operan y la voluntad colectiva de llevar adelante un proceso de aprendizaje sostenido.

- La identificación, en un momento inicial, del problema y sus alcances, por ejemplo: ¿por qué las relaciones entre mujeres y hombres son desiguales dentro de la organización y en qué medida esto es así?, ¿qué tipo de relaciones de género están moldeando los valores institucionales y los objetivos y políticas que la organización impulsa?

- El establecimiento de los mecanismos que aseguren un aprendizaje colectivo, con canales y formas de comunicación adecuadas a este fin, por medio de procesos de sensibilización y capacitación.

- La necesidad de cambio sentida por un grupo hombres y mujeres del personal, el cual impulse el tema, de manera que el objetivo de hacer de la equidad un principio orientador se pueda llegar a convertir en un objetivo institucional.

- La sensibilización del personal es fundamental para que estas personas se interesen por el tema y lo traten con las comunidades, vecindarios o sectores con los que trabajan.

- El establecimiento de plazos. Si bien es cierto el proceso de construcción de la equidad demandará años, las organizaciones deben tener plazos concretos para ir alcanzando cada paso. Debe haberse identificado en forma precisa lo que se quiere alcanzar, cómo y cuándo se hará y de esta manera poder identificar nuevas metas.

*Adaptado de: Blanco y Rodríguez (2003).*

A continuación se presenta una guía para la elaboración del contenido de una declaración de política de igualdad de género.

### Guía para la elaboración de una declaración de política

#### ¿Qué aspectos contiene una declaración de política?

- Una introducción donde se hace un breve resumen de la política y su intencionalidad.
- Título de la declaración.
- La misión u objetivo de la institución a largo plazo (razón de ser).
- Fundamento teórico donde la institución reconoce:

- Su mandato producto de las declaraciones y convenios internacionales (por ejemplo, Cumbre de la Tierra-Agenda 21, IV Conferencia de la Mujer) o leyes nacionales vinculadas a la promoción de la igualdad y la equidad de género.

- ¿Qué entiende por género?

-La relación entre la equidad de género, los recursos naturales y la energía en particular, expresada en el uso, manejo, acceso y conservación de estos.

-La relación entre la igualdad y la equidad de género como derechos humanos.

- Manejo de la igualdad de oportunidades dentro de la institución u organización (la cual decide si será parte de la declaración).
- Integración de la equidad de género en la institución u organización.

- Breve explicación de cómo se va a integrar (metodología).
- Puntos de entrada o prioridades (si la institución u organización lo considera pertinente).

*Adaptado de: Aguilar, L. et al. (1999).*

El establecimiento de una política de equidad de género va a repercutir en los ámbitos interno y externo de las organizaciones e instituciones. En este módulo se hace referencia con mayor detalle al componente interno. En el módulo 4 se plantean acciones, estrategias, indicadores y otros aspectos relacionados con la implementación de proyectos energéticos desde una perspectiva de género, los cuales se vinculan directamente con la proyección externa de la organización o institución.

A continuación se presenta un pequeño estudio de caso sobre la construcción de una política de género en una organización de desarrollo nicaragüense llamada La Cuculmecca, que promueve el acceso a la energía en las comunidades donde trabajan.

### Política de Género y Generacional con Enfoque de Derechos de la Cuculmecca

Fuente: Nereyda González Soto,  
Directora de Gestión del conocimiento.



La Cuculmecca es una organización que forma parte de la Red de Género y Energía de Nicaragua. Aprobó su Política de Género y Generacional con Enfoque de Derechos en el año 2010. Para la puesta en marcha de la política se elaboró una estrategia de aplicación a mediano plazo y sus acciones se incorporaron a su Plan Operativo Anual, el cual es evaluado y ajustado anualmente y donde las acciones vinculadas con el acceso a la energía se promueven tomando en consideración lo que establece la política como su estrategia.

En su política, La Cuculmecca establece que entienden por perspectiva de género y generacional una forma de abordaje de la vida que permite visibilizar, cambiar y mejorar las diferencias de la situación, posición, capacidades, recursos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres de acuerdo con su etapa de vida, que las sociedades construyen históricamente a partir de un sexo y una generación específica.

El objetivo general de la política es que La Cuculmea facilite e incida en que las mujeres y hombres de las diferentes edades se reconozcan, se valoren mutuamente y se integren de manera equitativa en los procesos de Desarrollo Humano Sostenible. El compromiso político de la institución con los temas de género, generacional y de derechos hace que estén reflejados en su marco estratégico, de regulación institucional, en el presupuesto institucional, en la gestión de las personas, en el compromiso y la conducta coherente de su personal, en las estrategias de capacitación y sensibilización, en la implementación de medidas afirmativas, en la gestión del conocimiento y en la incorporación del enfoque de género en el ciclo de los proyectos que ejecutan.



La siguiente ilustración muestra los diferentes momentos de implementación de la perspectiva de género y generacional con enfoque de derechos que La Cuculmea se ha planteado.

### 5. Plan de acción de la política institucional de género

Con la finalidad de hacer operativa la política es necesario que la institución u organización elabore un plan de acción. En este plan se retoman las posiciones teóricas y de fundamento expresadas en la política. Un insumo por retomar cuando se plantea desarrollar el plan de acción son los resultados del ejercicio sobre fortalezas y debilidades que la institución tiene para incorporar la perspectiva de género. Estos elementos dan una imagen de cómo está actualmente el tema en la institución.

En el proceso de elaboración del plan se identifica primero cuál es el futuro deseable y para esto se utilizan las interrogantes: ¿A dónde quiere llegar la institución u organización en materia de género? ¿Cómo sería la institución u organización si tuviese incorporada la equidad de género en forma transversal? A partir de la respuesta a estas preguntas las personas que participan en la elaboración del plan establecen los pasos a seguir y que los pueden llevar a lograr el futuro deseable. La siguiente figura ilustra lo planteado anteriormente:

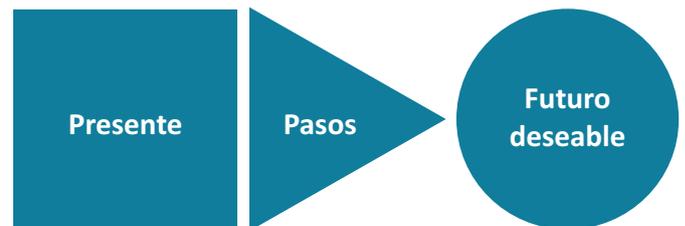


Figura 6: Proceso de elaboración del plan de acción de una política institucional de género

El plan de acción es una estrategia para alcanzar lo que está planteado en la política. El plan cuenta con objetivos, los cuales se toman de los pasos establecidos en el proceso mencionado anteriormente, luego se establecen las actividades y metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores adecuados. Según corresponda, las actividades de este plan pueden ser retomadas por los departamentos, unidades o temas para realizar acciones más concretas que se incluyen en los planes anuales de trabajo.

### Guía para elaborar un plan de acción

#### ¿Cuáles aspectos debe contener un plan de acción?

Un plan de acción debe tener al menos los siguientes contenidos:

- Una introducción, la cual retome:
  - o La misión y visión de la institución.
  - o El origen del plan de acción.
  - o Cómo se inserta dentro de la historia de la institución.
- Fundamento teórico (tomado de la política)
  - o Su mandato producto de Río, Beijing, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático o legislación nacional.

o ¿Qué se entiende por género?

o La relación entre la equidad de género, los recursos naturales y la energía en particular, expresada en el uso, manejo, acceso y conservación de estos.

o La relación entre la igualdad y la equidad de género como derechos humanos.

- Forma en la que se desarrollará el plan de acción.

- Objetivo a largo plazo y objetivos específicos.

- Estrategia para alcanzar los objetivos:

- o Expresar la situación que conduce a ese objetivo.

- o Actividades, metas y productos específicos por objetivo.

- o Indicadores que muestren el avance hacia el logro de la igualdad de género.

- o Sistema de monitoreo desagregado por sexo y evaluación.

- Estructura de los entes encargados de ejecutar y monitorear el plan de acción:

- o Unidad de género o grupo impulsor.

- o Persona encargada.

- o Rol de las oficinas de la Mujer en el país (en el caso de instituciones).

- o Cambios institucionales que se requieren para ejecutar el plan.

- Recursos necesarios:

o ¿Qué aporta la institución?

o ¿Qué se requiere en términos de apoyo externo (financiero, humano, material, metodológico, capacitación, alianzas estratégicas con otras instituciones expertas en género, entre otros)?

*Adaptado de Aguilar, L. et al. (1999).*

Uno de los elementos más importantes para la institucionalización de las consideraciones de género es la existencia de **un punto focal** o, aún mejor, de una **unidad de género** a nivel institucional. Esta persona o personas son parte del personal de la institución energética y tienen entre sus responsabilidades guiar el proceso de transversalización de género, así como apoyar a los niveles jerárquicos y al personal en general para que puedan implementar el enfoque de género en su labor diaria, así como contribuir en el monitoreo y reporte del progreso de las actividades de transversalización de género. Estas y otras responsabilidades del punto focal o de la unidad de género, al igual que su mandato y razón de ser específicos, deben ser plasmadas de forma clara en los Términos de Referencia (TdR) desarrollados para dichos puestos. De igual manera, el tiempo laboral dedicado a estas tareas (por ejemplo, tiempo completo, medio tiempo, etc.) también debe ser estipulado en dichos TdR.<sup>125</sup>

### Perfil de un punto focal de género

Lo ideal es que la persona que funja como punto focal de género, o quienes compongan la unidad de género, tengan una especialidad en el tema y cuenten con experiencia dirigiendo estos procesos de transversalización. Sin embargo, no siempre es posible encontrar una persona con este perfil dentro de la organización. De ser este el caso, a la persona designada como punto focal debe dársele la oportunidad para que se capacite y desarrolle profesionalmente a través de su puesto como punto focal, a la vez que debe recibir asesoría y apoyo de un(a) especialista en género.

*Basado en: ENERGIA (2011a).*

Es recomendable que el punto focal o la unidad de género reporten sus actividades directamente a la gerencia de la institución y sobre todo que cuenten con el apoyo y respaldo de dicha gerencia. Este último punto es primordial pues sin el apoyo expreso y tangible de la gerencia institucional, es muy difícil que un proceso de institucionalización de género sea exitoso, pues requiere de la identificación de recursos humanos así como financieros, pero sobre todo de un cambio en la cultura institucional, que solo puede llevarse a cabo a través de un proceso coherente y respaldado por todos los niveles institucionales o, en su defecto, que cuente con medidas por parte de la gerencia para hacer cumplir los nuevos mandatos y procedimientos.

A continuación se presenta un recuadro que ilustra el mandato y responsabilidades de una Unidad de Género, en este caso en el Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua.

<sup>125</sup> ENERGIA (2011a).

**Ministerio de Energía y Minas de  
Nicaragua–Unidad de Género:  
Institucionalizar el enfoque de género en las  
instancias del Estado, particularmente en el sector  
energético y minero**

Fuente: María Gabriela Chavarría,  
Responsable Unidad de Género,  
Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua.

La Unidad de Género del Ministerio de Energía y Minas de Nicaragua (MEM) se crea en 2013 como respuesta al cumplimiento del modelo del Poder Ciudadano que promueve el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) desde 2007, el cual está centrado en la persona, teniendo como principal eje el desarrollo económico para salir de la pobreza, además de contribuir a la construcción de condiciones positivas y a la eliminación de los obstáculos para que la igualdad de hombres y mujeres sea efectiva y real.

La unidad se crea como la instancia responsable de coordinar, asesorar y evaluar la aplicación del enfoque de género en cada una de sus áreas, a través de acciones de promoción, educación y concientización de mujeres y hombres, que permitan nuevas relaciones humanas basadas en la igualdad, equidad y justicia. En el país existen lineamientos estratégicos que sustentan la creación de las Unidades de Género dentro de las instancias del Estado. Entre estos lineamientos están los siguientes:

- La Constitución Política de Nicaragua
- El Plan Nacional de Desarrollo Humano
- La Política de Género del Gobierno
- Bases legales:
  - o Ley No. 648 “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades”.
  - o Ley No. 612 “Ley de Reforma y adición a la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo”.
  - o Ley No. 779 “Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres”.
  - o Ley 476 “Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa”.
  - o Ley 40 y 261 “Ley de Municipios” (promueve el 50 y 50).

- Programas y proyectos del GRUN (Usura Cero, Hambre Cero, Plan Techo y Bono Productivo-Alimenticio).

- Manual de Organización de Unidades de Género.

Entre las funciones que debe cumplir la Unidad de Género del MEM se encuentran:

1. **Garantizar** que se incorpore e implemente en todo el proceso de diseño, formulación y desarrollo de las políticas, programas, proyectos y planes de la institución, el enfoque de equidad de género.

2. **Acompañar** la elaboración de indicadores de género e instrumentos que sirvan para el registro y control de la información estadística desagregada por sexo, de las políticas, planes y programas con prácticas de género, de forma que puedan contribuir a la toma de decisiones.

3. **Brindar asistencia técnica** y metodológica para la aplicación de las prácticas de género en procesos de planificación institucional.

4. **La personas** que laboran en la Unidad de Género deben velar por el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos al personal del ministerio en diversas temáticas, con el objetivo de fortalecer sus capacidades para el empoderamiento y defensa de sus derechos, orientados hacia el desarrollo humano y el bienestar social.

5. **Acompañar** a las diferentes direcciones y áreas de la institución en la aplicación del lenguaje inclusivo en todas las publicaciones y documentos, estudios e investigación, monitoreo y evaluación de las prácticas de género.

6. **Organizar** y realizar actividades como foros, encuentros, celebración de fechas conmemorativas y participar en eventos nacionales e internacionales como congresos, talleres, foros, reuniones y debates relacionados con el tema de género.

Entre las acciones prioritarias que realizará la persona encarga de la Unidad de Género para iniciar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del MEM, se encuentran:

- Revisar la misión y visión institucional con el fin de garantizar la inclusión del enfoque de género en estas.
- Impulsar el proceso de planificación y elaboración de políticas en el sector energía y minas que aseguren la transversalización de género en el Ministerio.

- Fomentar la sensibilidad y actualización en los cargos directivos, con el objetivo de que apoyen y faciliten la aplicación de prácticas de género en el quehacer de las diferentes áreas que componen el Ministerio.
- Asegurar el enfoque de género en la Clasificación de Puestos y el Sistema de Gestión de Recursos Humanos.
- Modificar manuales de funciones, procedimientos y reglamentos para que contengan lenguaje inclusivo.
- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género, que describan al personal del Ministerio y que estén relacionados con el sector energético y minero.
- Diseñar y ejecutar un programa de capacitación en género para el personal del Ministerio.
- Promover la comunicación y divulgación sin lenguaje discriminatorio.

A partir del trabajo inicial de la Unidad de Género, se ha observado que en el MEM se busca transversalizar el enfoque de género a través de: el análisis de género como herramienta metodológica para los diagnósticos y el contexto nacional, el uso de acciones afirmativas cuando sea necesario para reducir la brechas de género, la gestión ante el Ministerio de Hacienda para la asignación de presupuesto para financiar las acciones dirigidas a promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres y, finalmente, la elaboración de políticas de género dentro del sector energético y minero.

La Unidad de Género del MEM contará con una Comisión de Género, que fungirá como instancia consultiva, propositiva y de intercambios, para el apoyo, asesoría y acompañamiento a dicha Unidad en todo el proceso de institucionalización y transversalización de las prácticas de género en el Ministerio. Entre las funciones que desempeña esta Comisión están:

1. **Contribuir** en el diseño e implementación del Plan de Sensibilización y Capacitación a nivel institucional sobre las prácticas de género.
2. **Apoyar** a la/el Responsable de la Unidad de Género en el proceso de diagnóstico de la situación de las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la institución en relación con la igualdad de Derechos y Oportunidades.
3. **Definir** en conjunto con la/el Responsable de la Unidad de Género los indicadores de género y los planes, programas y proyectos que serán monitoreados en el proceso de la formulación presupuestaria y que evidencian el gasto en género a nivel institucional.
4. **Garantizar** la inclusión de las prácticas de género en políticas, normas, procedimientos y reglamentos del Ministerio.
5. **Apoyar** a la/el Responsable de la Unidad de Género en el monitoreo de las acciones de prácticas de género que se implementen a nivel institucional.
6. **Revisar** y retroalimentar los informes técnicos y financieros que presente la/el Responsable de la Unidad de Género.

.....

## Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos del Ministerio de Industria, Energía y Minería de Uruguay

Fuente: Gonzáles, R. (2014).

La búsqueda de la igualdad de género en Uruguay ha impulsado la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Derechos en el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), que es la encargada de coordinar las actividades de transversalización de género en la institución, como parte de las actividades del MIEM bajo el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA). Algunas de las acciones específicas que debe llevar a cabo el MIEM como parte del primer PIODNA son las siguientes:

- Desarrollo de medidas para el logro de la participación política plena de las mujeres.
- Desarrollo de capacidades para la igualdad y la no discriminación de todo el funcionariado público.
- Desarrollo de medidas que integren la transversalización de género en las actuaciones de la administración pública.
- Desarrollo de mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación.
- Desarrollo de medidas que contribuyan a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.
- Desarrollo de medidas que amplíen y fortalezcan las políticas activas de empleo para las mujeres.
- Desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo.
- Desarrollo de medidas para disminuir efectivamente la segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.
- Desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en la producción familiar urbana y rural.
- Desarrollo de medidas para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de innovación.

La formulación de **acciones afirmativas** es un mecanismo que también permite concretar la política en acciones. Las acciones afirmativas presentan una gama de opciones tales como la capacitación, medidas de trato preferencial, cuotas, incentivos y promoción de una cultura organizacional amigable para las mujeres con relaciones más democráticas y equitativas.

### Acciones afirmativas

Estas acciones constituyen una estrategia destinada a lograr la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas situaciones de discriminación o brechas de género que son el resultado de las prácticas o sistemas sociales. Estas medidas pueden ajustarse a la realidad de las organizaciones, instituciones y sus proyectos.

Estas acciones afirmativas requieren un respaldo efectivo de la gerencia de la institución energética para poder llegar a buen término. En algunos casos, ni la gerencia ni el resto del personal entienden la importancia de la responsabilidad de velar por la institucionalización de género ni la consideran como propia. Es por esta razón que, además de las acciones afirmativas, también es recomendable **incluir objetivos o metas específicas para el apoyo gerencial y el desempeño del personal**, que pueden estar acompañados de **incentivos que reconozcan el cambio hacia un desempeño con mayor sensibilidad de género**.<sup>126</sup> Estos instrumentos son esenciales para crear un marco conducente a la creación de capacidades y sensibilidad de género en una organización y pueden incluir la evaluación cuantitativa del incremento (o no) de las actividades género-sensibles, así como de los resultados producidos por la gerencia y el personal.

A continuación se presenta una matriz que ejemplifica la forma en que se puede crear un plan de acción de género a nivel institucional. Se elaboró tomando en cuenta diferentes experiencias y casos conocidos por las autoras de esta guía.

126 ENERGIA (2011a).

## Plan de Acción Institucional: ejemplificación

OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDADES <sup>127</sup>	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO <sup>128</sup>
Existencia de un ente responsable capaz de guiar la transversalización de género a nivel institucional.	Unidad de Género (dependiendo del tamaño de la organización y sus recursos, puede pensarse en un punto focal en vez de una unidad de género).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir TdR para la Unidad de Género.</li> <li>Identificar el contenido presupuestario destinado a financiar las actividades de la Unidad de Género.</li> <li>Contratar expertas(os) que configuren la Unidad de Género.</li> <li>Desarrollar un plan de Acción para la Unidad de Género.</li> <li>Capacitación de género para personal de la institución.</li> </ul>	Una Unidad de Género que cuenta con los recursos humanos y financieros necesarios para asegurar el proceso de transversalización a nivel institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>TdR aprobados.</li> <li>Presupuesto aprobado.</li> <li>Personal de la Unidad de Género contratado.</li> <li>Plan de Acción escrito.</li> <li>Número o porcentaje de mujeres y hombres capacitados en género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TdR</li> <li>Presupuesto</li> <li>Contrato con personal de la Unidad de Género.</li> <li>Plan de Acción.</li> <li>Reportes de talleres de género que incluyan lista de participantes.</li> </ul>	
Políticas de reclutamiento y manejo de recursos humanos con equidad de género.	Unidad de Recursos Humanos con sensibilidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de anuncios de reclutamiento y TdR con sensibilidad de género.</li> <li>Desarrollo de un sistema de incentivos para el desempeño con sensibilidad de género.</li> </ul>	Un ambiente laboral con mayor sensibilidad de género, en el cual hay igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento en el número de mujeres reclutadas.</li> <li>Número de mujeres y hombres que reciben incentivos por su desempeño género-sensible.</li> <li>Número de mujeres y hombres laborando con horario flexible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planilla institucional</li> <li>Registro de incentivos</li> <li>Registro de horas laborales.</li> <li>Lista de personal atendiendo capacitaciones.</li> <li>Registro de denuncias por acoso sexual.</li> </ul>	

127 Las actividades para el logro de los objetivos de género dependen de la organización o institución que desee llevar a cabo la transversalización de género, y por lo tanto puede haber variaciones entre las actividades requeridas por una organización de la sociedad civil o una instancia gubernamental, como el caso de los ministerios de Energía. Incluso es posible que los requisitos o actividades entre instituciones de la misma naturaleza sean diferentes, pues los requerimientos administrativos pueden variar de una institución a otra o de un país a otro. Para ilustrar: en el caso del Ministerio de Energía de Guatemala se requiere de un acuerdo ministerial para crear una unidad de género, en el cual se establece además las funciones de la unidad; el nombramiento de la persona encargada de la unidad se da con posterioridad. En el caso de Nicaragua, la creación de la unidad de género dentro del ministerio de Energía se da a través de la política de género de la Ley 648; posteriormente se aprueba la unidad dentro del cronograma de la institución y una persona de recursos humanos se encarga de ella usando los recursos de la misma unidad.

128 No se incluyen ejemplos de costos presupuestarios pues estos varían de acuerdo con el tamaño y ambición de una institución o su ubicación geográfica. Sin embargo, se incluye la columna dedicada a este rubro, dado que es indispensable identificar las fuentes de financiamiento necesarias y/o existentes para llevar a cabo cada una de las acciones incluidas en el plan de acción institucional. Un plan sin financiamiento es un plan que no puede llevarse a buen término.

## Plan de Acción Institucional: ejemplificación

OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de horas laborales para posibilitar mayor flexibilidad y asegurar que no haya penalización para quienes utilicen los sistemas de horario flexible.</li> <li>• Identificación de acciones positivas (por ejemplo, apoyo o priorización para capacitaciones,) para incrementar la participación de las mujeres en puestos no tradicionales.</li> <li>• Desarrollar y velar por el cumplimiento de las normas contra el acoso sexual.</li> </ul>				
Existencia de políticas institucionales y comunicaciones con sensibilidad de género.	Unidad de comunicaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Texto de comunicaciones internas y externas género-sensibles.</li> <li>• Guía sobre formas de comunicación sin discriminación de género, raza, etnia, etc.</li> </ul>	Cultura comunicacional inclusiva, respetuosa y sensible al género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento en número de comunicaciones escritas sensibles al género.</li> <li>• Aumento en el nivel de respeto en las comunicaciones interpersonales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Texto de comunicaciones internas.</li> <li>• Texto de comunicaciones externas.</li> <li>• Comentarios por parte de mujeres y hombres que laboran en la institución.</li> </ul>	
Proyectos energéticos con sensibilidad de género.	Unidad de proyectos energéticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuestas de proyectos energéticos incluyen sensibilidad de género.</li> <li>• Revisión de metodologías de implementación para asegurar la inclusión de mujeres y hombres durante el ciclo del proyecto.</li> </ul>	Proyectos energéticos que contribuyen directamente a la igualdad de género y atienden las necesidades energéticas diferenciadas de mujeres y hombres beneficiarias(os).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de propuestas escritas que incluyen el enfoque de género.</li> <li>• Número de mujeres y hombres participantes en las actividades del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Texto de las propuestas realizadas.</li> <li>• Reportes de actividades del proyecto.</li> <li>• Documentos de proyecto, incluido el plan de monitoreo.</li> <li>• Lista de personal del proyecto.</li> </ul>	

## Plan de Acción Institucional: ejemplificación

OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDADES	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de línea base, monitoreo y verificación realizadas tomando en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres beneficiadas(os) por el proyecto energético.</li> <li>• Equipo de trabajo incluye a mujeres y hombres capacitadas(os) sobre las consideraciones de género.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de indicadores para línea base y monitoreo con enfoque de género.</li> </ul>		

## 6. Ambiente laboral género-sensible

Como se mencionó anteriormente, la institucionalización del enfoque de género en una organización o institución tiene repercusiones internas. La puesta en marcha de la política requerirá recursos técnicos, económicos y humanos apropiados para que el compromiso político se haga realidad. Internamente, aspectos como la estructura organizacional, el papel de la dirección-liderazgo, los canales de comunicación y la gestión de los recursos humanos también deben analizarse.

El diagnóstico institucional es un instrumento para obtener insumos vinculados con aspectos estructurales (organigrama, ubicación de la responsabilidad del tema de género, procedimientos y normas de funcionamiento, mecanismos formales de comunicación, entre otros), metodológicos, formas de trabajo, estilos gerenciales y de recursos humanos que pueden dar orientación sobre los aspectos que se deben priorizar, mejorar o potenciar para generar un clima de trabajo donde tanto hombres como mujeres se beneficien. Es necesario reconocer que algunos de los cambios internos deberán realizarse de forma más acelerada, con el objetivo de avanzar en el plan de acción de género. Sin embargo, otros cambios van a requerir mayor tiempo.

Algunos ejemplos ilustrativos de estrategias utilizadas para promover un clima de trabajo género-sensible incluyen:

- Establecimiento de canales de comunicación transparente y espacios donde el personal pueda manifestar sus preocupaciones, denuncias, disconformidades o discutir cómo se ejerce el poder en las relaciones de trabajo.
- Promover e incentivar estilos de gerencia basados en la comunicación, el desarrollo de relaciones equitativas y el respeto por las diferentes formas de trabajo que caracterizan a hombres y mujeres.
- Establecer una unidad de género y constituir un grupo impulsor conformado por hombres y mujeres representantes de cada área de la organización o institución que respalda y colabora con la persona encargada de la unidad.
- Instaurar mecanismos para resolver la tensión entre las funciones productivas y reproductivas que tiene el personal. El bienestar de las personas tiene correspondencia con su vida laboral. Las exigencias y requisitos de desempeño profesional actual pueden convertirse en un factor de desigualdad para las mujeres. Algunos mecanismos han sido establecer guarderías, subvenciones económicas para guarderías, jornada coincidente con el horario escolar, teletrabajo, actividades en las que se fortalece el ejercicio de una paternidad responsable, políticas para licencias de maternidad y paternidad,

flexibilidad de las horas de trabajo para el personal que debe atender responsabilidades familiares (atención de personas enfermas o en fase terminal) o brindar facilidades apropiadas que respondan a las necesidades de género del personal (baños separados para hombres y mujeres y área para lactancia de bebés, entre otras).

- Compromiso de promover un comportamiento género-sensible. Se promueve el uso de lenguaje no sexista, no discriminatorio y no androcéntrico, ya sea en forma escrita, oral o visual.
- Incorporación de la perspectiva de género en los mecanismos de contratación de personal, ascensos e incentivos que contribuyan a equilibrar el balance entre mujeres y hombres. Se tiene como ejemplo establecer cuotas para que mujeres trabajen en la organización con el objetivo de aumentar la paridad de hombres y mujeres, considerar los aspectos de género en las entrevistas, descripciones de puestos y evaluaciones de desempeño, procesos de inducción del personal que incluyen dar a conocer las políticas de equidad de género, normativa de acoso sexual, maternidad, lactancia o incluso destinar tiempo para desarrollar las capacidades en la aplicación de instrumentos dirigidos a promover la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en su trabajo.
- Políticas salariales equitativas que promuevan criterios de transparencia e igualdad.
- Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en las organizaciones e instituciones.
- Capacitar y formar al personal para desarrollar sus competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en su trabajo.
- Asegurar la salud y la seguridad del personal dando acceso a servicios médicos, brindando transporte seguro a las mujeres, limitando los viajes a mujeres embarazadas o lactantes para que puedan hacer lo que requieren, tomar las medidas de seguridad tanto para hombres como mujeres en zonas de peligro (violencia, narcotráfico).

### ¿Qué es un ambiente laboral sensible al género?

Como resultado de una serie de entrevistas realizadas a representantes centroamericanas(os), se han recopilado los siguientes elementos que contribuyen a la creación de un ambiente laboral sensible al género:

“Mujeres y hombres no hacen bromas pesadas acerca del otro sexo”.

“Las personas con autoridad ejercen un trato respetuoso y justo sobre las otras personas”.

“En las celebraciones del día de la Mujer y de la Madre, los compañeros son quienes atienden esta actividad”.

“En la selección de personal para talleres o seminarios que promueve la oficina de recursos humanos siempre participan hombres y mujeres”.

“En el ámbito de la salud por parte de la institución se atienden las necesidades específicas tanto de los hombres como de las mujeres”.

“La existencia de espacios para que las personas tengan la oportunidad de expresarse, de compartir ideas, de presentar propuestas, etc., con la confianza de que van a ser escuchadas sin prejuicios”.

“Las mujeres ocupan puestos estratégicos en la organización y son partícipes de la toma de decisiones”.

“Se dan procesos de sensibilización en masculinidades, tomando en cuenta que el personal es en su mayoría hombres”.

“Se promueven campañas entre el personal: vía afiches, posters, libretas, correos internos, etc. sobre la importancia de la igualdad de género, así como contra la violencia hacia las mujeres”.

“Se establece en el Reglamento Interno de Trabajo la prohibición de acoso, irrespeto y/o discriminación hacia uno u otro sexo”.

“Capacitación de la dirigencia sindical de ambos sexos en la defensa de los argumentos de las demandas relativas a los temas de género”.

“Se implementan mecanismos organizativos efectivos tendientes a incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente, y no complementaria y/o secundaria, de la política sindical: se creó una Secretaría de la Mujer y Género”.

“Con cursos de liderazgo se ha permitido a las mujeres aumentar su autoestima, mostrando su capacidad económica y productiva a la sociedad, y contar con un espacio como actoras en el ámbito laboral”.

“En los talleres de capacitación se involucra a hombres y mujeres en igualdad de oportunidad en el entrenamiento de construcción de estufas y disseminación. Así es que hemos tenido voluntarios a nivel de estudiantes y a nivel de la comunidad, que hemos formado grupos de trabajo en una relación 50% hombres y 50% mujeres”.

“Dar oportunidad a las mujeres a plazas de trabajo que normalmente son destinadas a hombres, es decir, una mayor inclusión de las mujeres en este tipo de actividades. Por ejemplo, se tuvo una mujer encargada de la producción y manufactura de las estufas mejoradas. Adicionalmente, en el área de mercadeo también está al frente una mujer”.

*Fuente: Comentarios de las personas participantes en la redes de género y energía en Nicaragua, El Salvador, Honduras y Guatemala durante 2013.*

Finalmente, es necesario recalcar la importancia que tiene el apoyo de la gerencia y el trabajo colaborativo del departamento de recursos humanos, junto con la unidad de género y su grupo de apoyo, en la implementación de los cambios internos. Sin este tipo de apoyo, no es posible lograr una verdadera interiorización de los objetivos e implementación de las actividades identificadas en el plan de acción de género.

## Equidad de género en la empresa Itaipú Binacional

Fuente: Guarezi, M.H. (2012).

La empresa de generación hidroeléctrica Itaipú Binacional es responsable del 19% de la energía consumida en Brasil y del 77% en Paraguay. Cuenta con una fuerza laboral de 3,395 personas, entre brasileñas(os) y paraguayas(os). En el año 2003 se inicia un proceso interno para hacer de Itaipú Binacional una empresa de excelencia en responsabilidad socioambiental. Entre los principales resultados logrados gracias a la internalización de las consideraciones de género en la empresa, se pueden resaltar los siguientes:

- Visibilización de las mujeres y de sus tareas en la empresa, lo cual ha implicado un cambio en la cultura organizacional.
- Ampliación del número de mujeres en los puestos de gerencia, pasando de menos del 10% en 2002 a casi 19% una década después.
- Ampliación del permiso de maternidad a seis meses.
- Guarderías para hijas(os) de las(os) empleadas(os).
- Ascenso funcional, otorgando entrenamiento a mujeres para fortalecer sus posibilidades profesionales.
- Establecimiento de incentivos y cláusulas sociales para proveedores de la empresa.
- Ampliación del número de mujeres en funciones tradicionalmente consideradas masculinas.
- La Directora de la empresa está convencida de la importancia de la sensibilidad de género y es vocera de las mujeres en la Directoría.
- Ampliación de la política para las Fundaciones mantenidas por Itaipú.
- Involucramiento de la empresa en el fortalecimiento del Plan Nacional de Políticas para Mujeres del Gobierno Federal, incluyendo el apoyo a procesos de lucha contra la violencia contra las mujeres, la creación de la Casa Abrigo para mujeres en riesgo de vida, el impulso de campañas preventivas contra la violencia doméstica y el apoyo a iniciativas de empleo, renta y empoderamiento de las mujeres.

## 7. Indicadores de género en el análisis institucional

El avance de la institucionalización del enfoque de género debe ser medido, por lo tanto es necesario establecer indicadores y metas para medir este progreso en el plan de acción. Estos se denominan **indicadores para la evaluación de capacidades**, pues dan a conocer las capacidades faltantes en una organización y generan la línea base para las capacidades institucionales. De igual manera, el proceso de institucionalización ayuda a desarrollar actividades que pueden incluirse en el Plan de Acción de Género para solventar los vacíos detectados. Es necesario desarrollar indicadores adecuados y que respondan a la situación particular de la organización o institución, para dar seguimiento al proceso de establecimiento de las capacidades de género.

A continuación se presentan algunos indicadores para utilizar en la medición de las capacidades institucionales para la transversalización de género en los proyectos energéticos.

### Indicadores para medir la capacidad institucional para la transversalización de género en los proyectos energéticos:

- Existencia de un marco y estrategias de proyecto con enfoque de género.
- Sistema de planificación y monitoreo desagregado por sexo en operación.
- Experiencias reflejadas en el tipo de contrapartes involucradas, equipos de campo, procedimientos utilizados por el equipo del proyecto y existencia de un punto focal de género.
- Balance de género en el equipo de trabajo del proyecto energético: directivo, administrativo, técnico, profesional y equipo de campo.
- Creación de capacidades en el equipo y contrapartes en cuanto a metodologías de trabajo con enfoque de género.
- Apoyo por parte de la administración y existencia de incentivos de desempeño en temas de género.
- Existencia de un lugar de trabajo género-sensible.

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 84.

## 8. Fuentes suplementarias de información

Usted puede encontrar más información sobre los temas abarcados en este módulo en las siguientes fuentes:

Aguilar, L. et al. (1999). *La ineludible corriente. Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano*. 1ª. ed. Costa Rica.

Blanco, L. y Rodríguez, G. (2003). *Candil en la calle... luz en la casa. Hacia una gestión y gerencia con equidad*. 1a. ed. San José.

ENERGIA (2011a). *Institutionalizing Gender Mainstreaming Processes in Energy Organisations*. Technical Brief. ENERGIA.

ENERGIA (2011b). *Mainstreaming gender in energy projects. A practical handbook*. ENERGIA International Network on Gender and Sustainable Energy. Cecelski, E. y Dutta, ENERGIA.

Instituto Nacional de las Mujeres (2009). *Programa de Cultura Institucional*. México.

Mary, C. (2009). *Guía: Institucionalización del enfoque de género*. Cuenca.

Meijer, S., Lindo, P. y Siú, I. (2010). *Haciendo realidad la equidad en las organizaciones: guía metodológica*. 2 ed., ProPemce.

## 9. Ejercicios prácticos

Los siguientes ejercicios podrían ser utilizados para reforzar el conocimiento entre las personas que participan en el taller de capacitación.

### Ejercicio 1: Análisis institucional

Divida a las personas participantes en grupos. Cada grupo debe seleccionar una organización o institución que trabaje el tema de energía. La persona de la entidad seleccionada debe contarle a las demás del grupo cómo es su institución en aspectos como:

- Políticas internas
- Plan estratégico (objetivos, actividades, presupuestos, etc.)
- Existencia de punto focal de género
- Capacitación del personal
- Redes y contrapartes de género

- Publicaciones
- Monitoreo y reportes
- Cultura institucional

Posteriormente, de acuerdo con la información recibida, cada grupo realiza un FODA de la entidad seleccionada para conocer el estado de la transversalización de género.

## Ejercicio 2: Entrevista a personal de la institución

Este ejercicio se realiza en grupos. Pida a cada grupo que se divida para que dos personas hagan una entrevista grupal a personas funcionarias de una organización o institución vinculada con el sector de la energía. El resto de las personas participantes del grupo selecciona una organización o institución para conformar el grupo focal de esta. Antes de la entrevista, el grupo inicial debe definir el objetivo de la entrevista para que las personas entrevistadoras puedan transmitirlo al grupo focal que se entrevistará. Una propuesta de entrevista puede ser la siguiente:

### Guía de entrevista para personal de la institución u organización

Explicar a la persona cual es el objetivo de la entrevista

---

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ORGANIZACIÓN: \_\_\_\_\_

MUJER  HOMBRE  UNIDAD/DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

CAPACITACIÓN EN GÉNERO: \_\_\_\_\_ ÁREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

NO

SÍ  FECHA \_\_\_\_\_ TIPO: \_\_\_\_\_

---

#### Esfera Política

¿Cuáles son los principales puntos de entrada y oportunidades para abordar las cuestiones de género en su organización?

¿Tienen en su organización una política de género?

¿Tiene la organización presupuesto para financiar acciones que promuevan la igualdad de género?

¿Cuántas mujeres hay en puestos de toma de decisión en su organización?

#### Esfera organizacional

¿Cuáles son los principales desafíos para integrar el enfoque de género en su organización? ¿Hay una persona o grupo como punto focal de género?

¿Están la igualdad de género y la equidad social incluidas explícitamente en la planificación estratégica, procedimientos, normas, manejo y políticas de personal, salarios o reglamentos de funcionamiento?

¿Tienen las mujeres y los hombres acceso a capacitación o desarrollo de destrezas para incorporar el enfoque de género en su trabajo?

#### Esfera de ejecución

¿Cuál ha sido una experiencia exitosa en su organización para incorporar el enfoque de género?

¿Cómo miden ustedes el impacto del trabajo de la organización en la vida de los hombres y las mujeres?

¿Cómo se promueve en su organización la participación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en programas o proyectos?

¿Cuáles metodologías participativas y de promoción del enfoque de género utiliza su organización?

#### Esfera Ciudadana

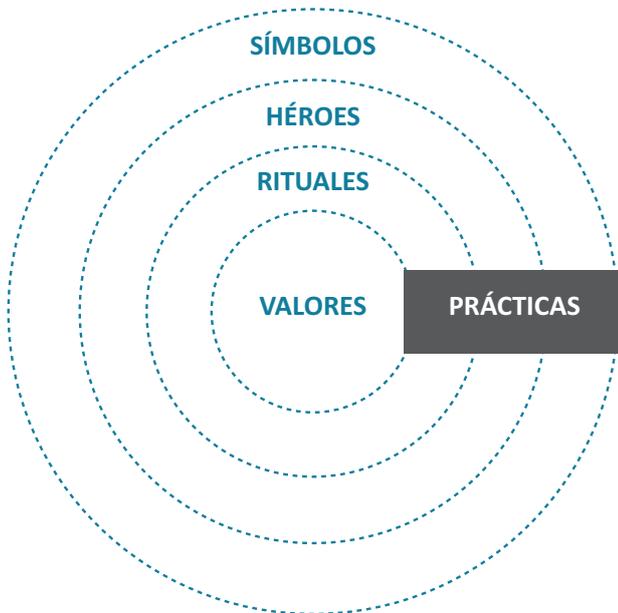
¿Con cuáles instituciones tiene alianzas estratégicas su organización?

¿Cuál ha sido una experiencia de éxito que su organización tiene para empoderar a las mujeres?

¿Ha participado su organización en la formación o fortalecimiento de redes de mujeres? ¿Participa su organización en algún proceso de incidencia política que promueva la igualdad de mujeres y hombres?

### Ejercicio 3: Análisis de la cultura organizacional<sup>129</sup>

Con el objetivo de identificar y analizar los aspectos de la cultura organizacional que promueven u obstaculizan la realización de la misión con equidad de género, así como identificar diversos valores entre los varios niveles y sectores de la organización, se utiliza el instrumento llamado “Cebolla de Hofstede”.



**Paso 1.** En una plenaria, plantee al grupo que la "Cebolla de Hofstede" muestra cómo una cultura organizacional se puede describir a través de:

**SÍMBOLOS:** Son las palabras, imágenes u objetos con significado para las personas de la organización. Se manifiesta, por ejemplo, en el tamaño y apariencia del edificio, en el mobiliario y equipamiento de las oficinas de los diferentes niveles, en la distribución del personal, en su forma de vestir, en el tipo de vehículos y hasta en el logo que enuncia la misión.

**“HÉROES”, “HEROÍNAS” y “VILLANOS”:** Son personas reales o imaginarias que representan o personifican a la organización. Son figuras reconocidas por el personal que suelen servir de modelos, ya sea porque se les respeta o porque se les percibe como figuras de desastre.

**RITOS:** Son actividades colectivas, espontáneas o planificadas, que de manera cotidiana comparte el personal; la manera en que se saludan y entre quienes se saludan, si abordan asuntos personales, cómo organizan las reuniones, las celebraciones, aniversarios, despedidas, entre otras.

**VALORES DE LA ORGANIZACIÓN:** Los principios, normativas y creencias fundamentales que son el sustento de sus prácticas y que determinan lo que realmente se considera importante y deseable y lo que no se valora. Hay que discernir entre valores deseados y valores integrados. Los valores deseados son aquellos que la gente dice que son importantes para la organización, sea que se practiquen o no. Los valores integrados son los valores verdaderos: el corazón de la cultura organizacional. Puede existir una brecha grande entre los valores deseados y los valores integrados, y esto ocurre específicamente en los asuntos de género, en los cuales se puede encontrar una retórica políticamente correcta, pero no una intención verdadera de integrar a fondo el género en la cultura organizacional.

**Paso 2:** Se colocan cuatro papelógrafos, cada uno con uno de los siguientes términos: símbolos, héroes, ritos y valores. Posteriormente, se le pide al grupo que identifique cuáles son las palabras, imágenes o actividades que identifica con su organización para cada uno de los términos. Este ejercicio brinda insumos para que con los participantes empiecen a describir como es la organización y se analice si respeta por igual a mujeres y hombres.

**Paso 3:** Utilizando tarjetas de colores, el grupo anota las fortalezas y debilidades de la cultura organizacional para promover la igualdad de género.

**Paso 4:** Finalmente, se le pregunta al grupo qué aspectos de la cultura organizacional desearían cambiar y cuántas personas opinan al respecto. Luego, se les plantea ¿cómo pueden lograrse los cambios necesarios para tener una cultura organizacional que promueva la igualdad y equidad de género? Se puede usar una matriz como la siguiente para organizar la información.

Fortalezas	Debilidades	Sugerencias de cambio
------------	-------------	-----------------------

#### Ejercicio 4: Tabla con ejemplo de una evaluación institucional rápida<sup>130</sup>

Si bien es cierto que una evaluación institucional no se puede realizar de forma expedita, sí es posible diseñar ejercicios que recopilen información clave de forma rápida. El siguiente ejercicio puede hacerse durante un taller de capacitación o de introducción al proceso de transversalización de género y está diseñado para evaluar las impresiones que las(os) participantes tienen con respecto a su organización. Este ejercicio requiere de unos 90 minutos.

La persona facilitadora separará a las(os) participantes en subgrupos de trabajo de acuerdo con la organización en que trabajen o con el tipo de actividades que realice dentro del proyecto energético (por ejemplo, personal de la organización implementadora en un grupo, personal de una organización contraparte en otro, representantes de gobiernos locales en un tercer grupo, etc.). En caso de que todas las personas participantes sean miembros de una misma institución, es posible dar una sección de la matriz a cada grupo, de manera que análisis institucional se haga de una forma más puntual y utilizando cinco grupos de trabajo.

Cada participante recibirá la siguiente matriz de análisis institucional (ya sea completa o seccionada), que deberá llenar de forma individual y anónima, marcando con una X la casilla correspondiente a la respuesta.

<sup>130</sup> Ejercicio basado en las presentaciones de ENERGIA (2011) sobre análisis institucional realizadas en el taller de sensibilización en Siem Riep, Camboya, que su vez toman elementos de PNUD (2007).

Aspecto o dimensión institucional	Nivel de Satisfacción		
<b>1. Mandato Institucional</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Parcialmente</b>	<b>No satisfactorio</b>
La institución tiene un mandato escrito, un compromiso oficial hacia la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.			
El mandato claramente especifica la misión u objetivos de género: lo que se desea alcanzar.			
El mandato institucional de género está incluido en las publicaciones, documentos, etc. de la organización.			
Si este mandato no ha sido incluido, usted tiene la intención de que se incluya la equidad de género como un mandato institucional.			
<b>2. Capacidad y sensibilidad institucional</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Parcialmente</b>	<b>No satisfactorio</b>
El equipo de campo de la institución tiene conocimiento sobre consideraciones de género.			
La institución tiene un conocimiento apropiado sobre temas de género.			
La institución tiene experta(o) de género o contrata a una persona de forma ocasional.			
La institución organiza capacitaciones y momentos de discusión y aprendizaje con el personal para evaluar la situación y mejorar sus capacidades.			
La institución facilita aprendizaje adicional al compartir nuevas metodologías y lecciones aprendidas.			
La institución recopila información de campo y mantiene una fuente de datos desagregada por sexo.			
La institución tiene un equipo de campo bien capacitado como extensionistas capaces de comunicarse efectivamente con hombres y mujeres.			

Aspecto o dimensión institucional	Nivel de Satisfacción		
	Satisfactorio	Parcialmente	No satisfactorio
La institución analiza la información de forma desagregada por sexo y comparte las conclusiones e información con los actores clave.			
La institución cuenta con los recursos presupuestarios y financieros para llevar a cabo la transversalización de género.			
En caso de existir financiamiento apropiado, la institución está dispuesta a invertir en actividades de género adicionales.			
<b>3. Responsabilidades y transparencia</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Parcialmente</b>	<b>No satisfactorio</b>
La institución presenta reportes de forma periódica y los distribuye a los actores clave.			
La institución reporta sobre las actividades, el rendimiento e impacto del proyecto de manera diferenciada entre hombres y mujeres.			
La institución realiza encuestas para evaluar la satisfacción de mujeres y hombres y comparte los resultados de dicha evaluación con ellas(os).			
La institución divulga reportes anuales que incluyen los logros en el tema de género presentando los resultados desagregados por sexo.			
La institución busca alcanzar una buena reputación en sus capacidades para transversalizar consideraciones de género.			
La institución permite el acceso libre a las fuentes de aprendizaje e información.			
<b>4. Reglas y procedimientos</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Parcialmente</b>	<b>No satisfactorio</b>
La institución tiene una guía, que incluye la descripción de trabajo y responsabilidades para los diferentes miembros de su equipo.			
La institución da permisos por maternidad y horas de lactancia a sus empleadas.			
La institución tiene categorías salariales que no discriminan contra mujeres u hombres para todas las actividades que se realizan.			
La institución sigue los principios de equidad de forma coherente.			
La institución monitorea de forma continua la calidad de los servicios a través de la comunicación.			

Una vez que las personas participantes han llenado su matriz de forma individual, el grupo puede proceder a unificar sus respuestas. Ejemplo:

<b>1. Mandato institucional</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Parcialmente</b>	<b>No satisfactorio</b>	<b>Total por línea</b>
La institución tiene un mandato escrito, un compromiso oficial hacia la equidad de género y empoderamiento de las mujeres.	3	2	1	6
El mandato claramente especifica la misión u objetivos de género: lo que se desea alcanzar.	1	2	4	6
El mandato institucional de género está incluido en las publicaciones, documentos, etc. de la organización.	2	3	1	6
<b>Total por columna</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

Una vez tabuladas las respuestas, el grupo de trabajo puede discutir sus impresiones sobre la información generada y éstas pueden ser compartidas con el plenario, para generar mayor discusión y obtener retroalimentación por parte de todas las personas participantes.

## **Módulo 4:**

**Incorporación del enfoque  
de género en proyectos de  
energía**

123	<b>1. ¿Por qué es necesario incorporar el enfoque de género en los proyectos energéticos?</b>
123	<b>2. Recomendaciones para incorporar el enfoque de género en un proyecto</b>
124	2.1. Desarrollando una propuesta de proyecto energético con enfoque de género
129	2.2. Incorporando consideraciones de género en un proyecto energético existente
129	2.3. Incorporando consideraciones de género en proyectos energéticos a gran escala
131	<b>3. Fase preparatoria</b>
131	3.1. Taller introductorio: presentación del proceso ante la organización
132	3.2. Comprensión del contexto nacional: diagnóstico de la situación de género y energía en el país
134	3.3. Revisión de la documentación del proyecto: entendiendo el punto de partida de la situación de género dentro del proyecto energético
136	3.4. Análisis institucional: evaluando la capacidad del proyecto energético para llevar a cabo la transversalización de género
136	3.5. Consultas con actores clave: entendiendo la situación de género y energía en el campo
141	<b>4. Fase de diseño</b>
141	4.1. Plan de Acción de Género: acordando metas, actividades e indicadores de género
141	4.2. Desarrollo participativo de un Plan de Acción de Género
142	4.3. Definiendo los objetivos de género
146	4.4. Definiendo las actividades y resultados de género
150	4.5. Indicadores de género y energía en proyectos
151	4.5.1. Retos al vincular objetivos del proyecto con actividades e indicadores
152	4.5.2. Diferentes tipos de indicadores
156	<b>5. Fase de implementación: Institucionalizando la transversalización de género en la organización</b>
157	<b>6. Fase de monitoreo</b>
157	6.1. Monitoreo y evaluación: dándole seguimiento al progreso y desempeño en temas de género
158	6.2. Estrategias de comunicación: involucrando a todos los actores clave de forma efectiva en el proceso de transversalización de género
161	<b>7. Fuentes suplementarias de información</b>
161	<b>8. Ejercicios prácticos</b>
161	Ejercicio 1: Identificando los objetivos de género
163	Ejercicio 2: Análisis rápido de género en proyectos
165	Ejercicio 3: Indicadores de género
166	<b>Anexo: Herramientas de Análisis de Género para recopilar información en las comunidades</b>
166	Herramienta 1: Matriz de división sexual del trabajo
167	Herramienta 2: Acceso y control sobre recursos y beneficios
168	Herramienta 3: Análisis de género de la cadena de valor
170	Herramienta 4: Participación y toma de decisiones
171	Herramienta 5: Necesidades, prioridades, retos y perspectivas

## MÓDULO 4: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE ENERGÍA

### 1. ¿Por qué es necesario incorporar el enfoque de género en los proyectos energéticos?

El acceso a las fuentes y tecnologías energéticas es esencial para lograr el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Mujeres y hombres tienen diferentes roles sociales y productivos, por lo tanto, sus necesidades energéticas son diferentes. De igual manera, existe la tendencia a considerar las tecnologías energéticas como un "asunto de hombres" al ser estas percibidas como "complicadas" o peligrosas, lo cual genera que las mujeres tengan menos conocimiento sobre éstas y sus aplicaciones, o que incluso no se sientan calificadas para comentar sobre sus intereses o necesidades energéticas y tecnológicas.

#### Mujeres y proyectos energéticos

Las mujeres son un grupo meta importante de los proyectos energéticos porque:

- Los intereses energéticos de las mujeres son frecuentemente ignorados.
- Proyectos energéticos bien intencionados podrían, involuntariamente, aumentar el trabajo ya pesado de las mujeres si no se ha tomado en cuenta su situación particular.
- Muy pocas mujeres se encuentran involucradas en el planeamiento energético o en capacidad de exponer sus propias necesidades.

*Fuente: Rojas et al. (2012).*

La transversalización de las consideraciones de género en los proyectos energéticos puede contribuir a:

- Aumentar la efectividad y eficiencia de un proyecto energético, identificando a priori posibles problemas de implementación.
- Identificar maneras de hacer asequible la energía generada o el precio de las tecnologías energéticas que van a ser diseminadas.
- Aumentar los impactos sociales y económicos de las intervenciones energéticas.

- Identificar las funciones y roles que mujeres y hombres pueden desempeñar en la cadena de producción, así como en la toma de decisiones.
- Identificar las tecnologías y fuentes energéticas más apropiadas para la localidad en la que se va a trabajar.
- Involucrar a mujeres y hombres en la identificación de innovaciones tecnológicas para la adecuación de las tecnologías energéticas.

### ¿Por qué integrar el enfoque de género en los proyectos energéticos?

En resumen, la transversalización del enfoque de género se trabaja con los proyectos de energía para:

- Evaluar la trascendencia que el proyecto tendría para mujeres y hombres (diagnóstico).
- Tener un acuerdo sobre lo que el proyecto quiere alcanzar desde una perspectiva de género (objetivos y estrategias de género).
- Diseñar actividades para alcanzar estos objetivos.
- Crear consenso entre los diferentes actores sobre la metodología que se va a utilizar.
- Desarrollar una estrategia de monitoreo género-sensible.

**... de manera que tanto mujeres como hombres puedan beneficiarse de los proyectos y reducir o eliminar las inequidades.**

*Fuente: ENERGIA (2011b).*

### 2. Recomendaciones para incorporar el enfoque de género en un proyecto

La clave para la transversalización de género en un proyecto energético es relativamente sencilla: una y uno debe hacerse constantemente las siguientes preguntas: **¿cuáles son las necesidades energéticas de mujeres y hombres?, ¿cómo impacta/beneficia/perjudica mi actividad de proyecto la vida de mujeres y hombres?** Lo indispensable es mantener la constancia y preguntarse siempre sobre los diferentes impactos y beneficios que el proyecto de energía puede tener sobre mujeres y hombres, y cómo ellas en particular pueden hacer usos productivos de esta iniciativa.

Por lo tanto, en aras de asegurar la transversalización de género en los proyectos energéticos es necesario que las respuestas a estas preguntas sean tomadas en cuenta a través de todo el ciclo del proyecto, desde su diseño y preparación hasta el monitoreo y evaluación. Si bien esto puede parecer obvio, son muchos los proyectos energéticos que incorporan objetivos de género o equidad sin identificar las actividades o indicadores necesarios para asegurar el cumplimiento de su objetivo. Por ejemplo, si un proyecto de electrificación rural tiene por objetivo mejorar equitativamente el acceso energético de los hogares pero carece de actividades para asegurar que los hogares con jefatura femenina se beneficien de la misma forma que aquellos con jefatura masculina, es muy probable que no se le pueda dar seguimiento o incluso solución a este problema.<sup>131</sup>

## 2.1. Desarrollando una propuesta de proyecto energético con enfoque de género

Lo ideal es que la transversalización de género se realice con anterioridad al inicio del proyecto, es decir, desde la redacción de la propuesta. El texto de la propuesta debe dar solución a preguntas de género y reflejar la información correspondiente en: los antecedentes y justificación del proyecto, la identificación de actores clave, la estrategia de ejecución y actividades, así como en la asignación de recursos y el cronograma.<sup>132</sup>

Una propuesta con enfoque de género debe dar respuesta a las siguientes preguntas a través de su estructura:

<sup>132</sup> ENERGIA ha desarrollado un módulo de capacitación para organizaciones energéticas que deseen entrenar a su personal en la redacción de propuestas de energía con enfoque de género (Módulo 5 de los Manuales de Capacitación Genérica de ENERGIA) y se encuentra disponible en inglés y francés. Ambas versiones están disponibles en: <http://www.energia.org/knowledge-centre/training-material/energias-generic-training-modules>

<sup>131</sup> ENERGIA (2011b).

**Tabla 8. Preguntas guía para redactar una propuesta con enfoque de género**

SECCIÓN DE PROPUESTA	PREGUNTAS SOBRE CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<b>Antecedentes</b> (descripción del contexto en el que se ubica el proyecto energético)	¿Cuál es la situación histórica y el contexto sociocultural en el que se llevará a cabo el proyecto? ¿Cuáles son los efectos o impactos que estas situaciones tienen sobre mujeres y hombres?
	¿Cuáles son las condiciones de vida y la producción de bienes y servicios de mujeres y hombres en el área de implementación del proyecto? ¿Cuál es la división sexual del trabajo?
	¿Cuáles son las necesidades y demandas planteadas por las mujeres y los hombres con respecto al proyecto energético?
	¿Cuál es el acceso, uso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres?
	¿Cuáles son los medios y posibilidades para asegurar la participación de las mujeres en instancias de toma de decisiones?
	¿Cuáles son las capacidades de la organización implementadora o de sus contrapartes para llevar a cabo la transversalización de género?
<b>Justificación</b> (descripción de la razón de ser y análisis del problema que va a ser solucionado)	¿Cuál es la política de equidad de género que la organización desea aplicar en la solución del problema o carencia energética?
	¿Cuáles son las situaciones de género que el proyecto energético desea cambiar y, por lo tanto, cuáles serán las prioridades de mujeres y hombres a las cuales les dará apoyo?
	¿Cuáles son los espacios a los que las mujeres no habían tenido acceso y que el proyecto abrirá para ellas (toma de decisiones, crédito, capacitaciones, etc.)?

SECCIÓN DE PROPUESTA	PREGUNTAS SOBRE CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<p><b>Grupos y personas participantes</b> (hombres y mujeres que participarán en el proyecto)</p>	<p>¿Cuál es el grupo meta? ¿Cuántas personas son hombres y cuántas mujeres y qué porcentaje representan del total de la población meta?</p> <p>¿Se llevarán a cabo actividades específicas con mujeres y hombres durante el proyecto? ¿Cuál es el impacto esperado de la aplicación de estas actividades diferenciadas sobre las relaciones sociales existentes?</p> <p>¿Cuáles grupos de mujeres se encuentran en desventaja y cómo se busca fortalecerlas a través de las actividades del proyecto energético? (por lo general son mujeres jefas de hogar, viudas, pertenecientes a una etnia o casta diferente, etc.)</p>
<p><b>Formulación del proyecto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Misión</b> (objetivo de desarrollo a largo plazo)</li> </ul>	<p>¿Cuál es la situación ideal y de equidad de género que se desea alcanzar a través del proyecto energético?</p> <p>¿Cuáles son los problemas de mujeres y hombres sobre los que incidirá el proyecto energético?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo general</b> (cambios que se espera lograr con el proyecto)</li> </ul>	<p>¿Cuáles cambios hacia la equidad logrará el proyecto en cuanto al mejoramiento en el acceso energético, con relación a la toma de decisiones por parte de mujeres y hombres?</p> <p>¿Cuál es el porcentaje o número de mujeres y hombres sobre los cuales se producirán estos cambios?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivos específicos</b> (productos cuyo logro puede garantizar el proyecto)</li> </ul>	<p>¿Cuáles son los cambios esperados en las relaciones entre hombres y mujeres a través de la búsqueda de la equidad?</p> <p>¿Cuáles son las condiciones necesarias para asegurar que las mujeres sean empoderadas (mayor acceso, control, poder y toma de decisiones)?</p> <p>¿Cuáles acciones pueden ayudar a detener los niveles de pobreza de mujeres y hombres? ¿Cómo puede el proyecto/los servicios energéticos apoyar el incremento de los ingresos de mujeres y hombres en el área de acción del proyecto?</p> <p>¿Cómo se puede involucrar al personal de gerencia y grupos y personas participantes en el proyecto energético para que logren un buen entendimiento de los diferentes abordajes necesarios para que éste alcance a mujeres y hombres?</p> <p>¿Cómo se puede apoyar la creación o apertura de espacios para asegurar la participación efectiva de las mujeres en instancias de toma de decisión?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estrategias de ejecución</b> (condiciones necesarias para la ejecución del proyecto)</li> </ul>	<p>¿Cómo se integran las consideraciones de género en la metodología, modelos administrativos y capacidades técnicas durante la implementación del proyecto?</p> <p>¿Se ha integrado el enfoque de género en la descripción de actividades, responsabilidades y labores del personal, así como de las contrapartes del proyecto?</p> <p>¿Se cuenta con suficientes recursos técnicos y presupuestarios para llevar a cabo las actividades de transversalización de género?</p>

SECCIÓN DE PROPUESTA	PREGUNTAS SOBRE CONSIDERACIONES DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicadores</b> (verificación de resultados)</li> </ul>	<p>¿Las herramientas seleccionadas (tecnologías, tiempos, sitios de reunión, mensajes y su forma de transmisión, etc.) son convenientes y apropiadas para las mujeres?</p> <p>¿Existe un punto focal de género con dedicación exclusiva para implementar y supervisar la implementación de las actividades de género durante el proyecto?</p> <p>¿Se ha capacitado y sensibilizado al personal en temas de género?</p> <p>¿Se han superado las limitaciones que dificultan la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres?</p> <p>¿Se han logrado las transformaciones de las relaciones de género de forma acorde con lo establecido en los objetivos y misión del proyecto?</p> <p>¿Cuál ha sido el avance en cuanto a la apropiación del proceso de transversalización de género por parte de la organización implementadora?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividades</b> (pasos necesarios para alcanzar los objetivos)</li> </ul>	<p>¿Se han diseñado las actividades del proyecto de tal manera que promuevan el acceso, uso y control de los recursos, servicios y beneficios de forma equitativa entre mujeres y hombres?</p> <p>¿Se indica el número de mujeres y hombres que tomarán parte en el proyecto y el tipo de actividades en las que participarán?</p> <p>¿Se crean espacios para que hombres y mujeres participen en igualdad de condiciones? ¿Se busca apoyar la participación de las mujeres en espacios no tradicionales?</p> <p>¿Se incorporan actividades dedicadas a la sensibilización en temas de género?</p> <p>¿Se incorporan actividades dedicadas a la identificación y apoyo de actividades productivas en las que participan mujeres y hombres? ¿Se busca apoyar el aumento en la generación de ingresos incrementando el acceso energético por parte de mujeres y hombres? ¿Se toman en cuenta actividades para la reducción de gastos en el costo de las fuentes o acceso energético por parte de mujeres y hombres?</p> <p>¿Se utilizan metodologías de implementación que faciliten el involucramiento de mujeres y hombres en las actividades del proyecto?</p> <p>¿Se crean espacios para reforzar la equidad de género a nivel institucional?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recursos y cronograma</b> (incluye recursos humanos, financieros y de equipo necesarios para realizar el proyecto, así como el tiempo en que se llevará a cabo)</li> </ul>	<p>¿Se encuentra el personal masculino y femenino distribuido en forma equitativa en todas las áreas del proyecto?</p> <p>¿Se incorporan criterios de género en la selección del personal?</p> <p>¿Cuentan los asesores técnicos, directores y extensionistas con sensibilidad de género?</p> <p>¿Se asigna el presupuesto necesario para garantizar la ejecución de las actividades de género?</p>

La propuesta de un proyecto energético con enfoque de género debe desarrollarse de forma participativa y tomando en cuenta las necesidades y realidades socioeconómicas y culturales de las mujeres y hombres que serán beneficiados o afectados por dicha intervención. En la sección 3.5 de este módulo (consultas con actores clave) se describe una serie de metodologías participativas y de recolección de información, que pueden ser muy importantes para generar los datos necesarios para llevar a cabo el proyecto energético con enfoque de género. De igual manera, los pasos de análisis de género descritos en la sección 3 de este módulo (fase preparatoria) en general pueden dar mayores detalles sobre cómo identificar la información pertinente para la justificación e identificación de la misión, objetivos y actividades del proyecto.

A continuación se presenta un estudio de caso, en el cual las consideraciones de género fueron integradas desde el momento del diseño de un proyecto de electrificación rural. Este estudio de caso brinda la oportunidad de identificar elementos que se desarrollarán más adelante en esta sección, como el respaldo institucional, el trabajo con mujeres y hombres de las comunidades y vecindarios beneficiados, la identificación de objetivos de género y su correlación con indicadores de género adecuados al proyecto específico.

### PELNICA: Transversalización de género en un proyecto de electrificación

Fuente: Irma Gutiérrez, especialista en género, PELNICA.

El Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA) es parte de la cartera de proyectos del Ministerio de Energía y Minas (MEM) ejecutados por la Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica (ENATREL). En julio de 2009, PELNICA inicia la construcción de redes de distribución eléctrica en los departamentos de Nueva Segovia, Madriz, Estelí, Jinotega, Matagalpa, León y Chinandega, con el objetivo de contribuir al desarrollo económico y a una mejor calidad de vida de mujeres y hombres. El proyecto busca lograr la electrificación económica y operativamente sustentable de viviendas rurales y de sectores residenciales ubicadas en 659 comunidades, así como satisfacer las necesidades energéticas de las mujeres que allí habitan.

El MEM y ENATREL asumieron el compromiso de la transversalización de género desde la propuesta misma del proyecto, haciendo suyas las políticas de género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) y de la Cooperación Canadiense. Los objetivos específicos para trabajar con mujeres y hombres dentro de PELNICA incluyen:

- Asegurar la igualdad socioeconómica y de género en el acceso a recursos para iniciar micro o pequeñas empresas.
- Asegurar la participación y acceso de mujeres y hombres beneficiarias(os) de infraestructura energética a las herramientas, financiamiento, etc. que asegura PELNICA a través de su Estrategia de Desarrollo Rural (tomado como Desarrollo Empresarial) y de Igualdad de Género.
- Durante la construcción de redes, se asegura que hombres y mujeres tengan un ingreso extra por el trabajo que desarrollan en contrataciones temporales por parte de las empresas constructoras.
- Incrementar el porcentaje de cargos en posesión de mujeres en los concejos comunitarios y en los órganos de decisión de su comunidad.

- Extender la capacitación de las mujeres en diversos temas como autoestima, liderazgo, emprendedurismo, etc., en los cuales ellas participan en redes de apoyo y de trabajo por sus intereses, en comparación con los hombres.

PELNICA llevó a cabo un estudio de línea base al inicio del proyecto, el cual reflejó que la mayoría de la población de los departamentos y comunidades en las cuales se enfoca el proyecto está compuesta por mujeres. De igual manera, se encontró que: la mayoría de la población es de muy escasos recursos económicos, casi un 15% de las mujeres son analfabetas, tan solo 21% de las mujeres son propietarias de sus parcelas, las comunidades en general tienen poco acceso a servicios de salud, ningún acceso al crédito y un nivel de asociatividad nulo. También se identificó que estos departamentos y sus comunidades sufren de graves daños ambientales.

Actualmente se cuenta con una amplia base de datos desglosada por sexo, jefatura de hogar, edad, tipo de energía que utilizaban para alumbrarse antes de la energía eléctrica, etc. A partir de estos resultados se elaboraron nuevas actividades y objetivos para el proyecto, entre los cuales se cuenta la selección de comunidades para ser atendidas por la Estrategia de Desarrollo Rural e Igualdad de Género (DRIG) y la creación y fortalecimiento de una red sinérgica para aprovechar al máximo los recursos de otras instituciones que pudieran complementar el trabajo técnico de la DRIG, de tal manera que se maximizaran los recursos y se minimizaran los esfuerzos, siendo las alcaldías municipales las que coordinaran esta iniciativa para luego ser continuadoras del trabajo de PELNICA.

Para llevar a cabo estos objetivos, PELNICA cuenta con el respaldo institucional del MEM y ENATREL, y desarrolló una DRIG para que mujeres y hombres puedan hacer uso productivo de la energía mediante la

creación de micro y pequeñas empresas (MIPYES), que son financiadas por el proyecto. El equipo a cargo de implementar esta estrategia está compuesto en su totalidad por personas expertas en género y además busca un balance de género entre sus integrantes. La DRIG está compuesta por:

- Una Especialista de Igualdad de Género (mujer)
- Un Especialista en Desarrollo Empresarial (hombre)
- Tres Promotores Sociales (una mujer y dos hombres)

Además, PELNICA ha buscado tener contrapartes con conocimiento de género a nivel de implementación. Es así como gran cantidad de sus contrapartes son las Secretarías de la Mujer de las alcaldías, que apoyan los temas de capacitación y a las cuales se les ha brindado apoyo material, financiero y técnico en la elaboración de sus Políticas Municipales de Género. Además, PELNICA trabaja con ONG como la Fundación Mujer y Desarrollo Comunitario (FUMDEC), la Fundación por el Desarrollo Jinotegano (FUNJIDES), Aldea Global y La Cuculmeca, entre otras.

PELNICA utiliza una serie de herramientas y metodologías diversas para trabajar la sensibilización de género con el grupo meta a nivel de las comunidades. Estos incluyen: juegos de roles, análisis reflexivo, sesiones con bailes y juegos, trabajos en grupos, miniexposiciones, plenarias, videos, etc. Su punto de

partida metodológico es la educación popular, la cual busca enseñar a “aprender a aprender” (conocimientos, procedimientos, actitudes) y entender el aprendizaje como un proceso de comunicación integral, además de desarrollar las capacidades de comprensión y expresión como base de todo aprendizaje, propiciar la toma de decisiones y desarrollar una actitud crítica. En cuanto al uso productivo de la energía, la DRIG trabaja en servicios de Desarrollo Empresarial; como resultado de la sinergia dentro del mismo proyecto se observan cambios en los emprendimientos. Un ejemplo son los hombres que laboran en floricultura, donde antes solo trabajaban mujeres. Se utiliza la energía para darle calor e iluminación por las noches a diversos tipos de flores, para que puedan crecer y desarrollarse con mejor calidad. Otro ejemplo es el caso de mujeres que están fabricando ladrillos de barro en Yalagüina, utilizando la energía eléctrica para mover algunas máquinas, lo que antes hacían manualmente y solamente los hombres, además de alumbrarse para iniciar más temprano sus labores.

En cuanto a los alcances del DRIG y el uso productivo de la electricidad, PELNICA tiene los siguientes indicadores relativos al empoderamiento económico:

#### Resultado esperado

Al menos 50 planes de negocios de creación o fortalecimiento de pequeños negocios, financiados para su implementación, favoreciendo en mayor número a mujeres.

Al menos 50% de los recursos disponibles para financiamiento, asignado a pequeños negocios apoyados que son liderados y/o integrados por mujeres.

#### Indicador

Número de planes de negocios con enfoque de género financiados para su creación o fortalecimiento (detallado por sexo de sus integrantes y por monto financiado para hombres y mujeres).

Porcentaje del monto total de los recursos disponibles para financiamiento, asignado a pequeños negocios seleccionados que son liderados y/o integrados por mujeres.

Algunos de los cambios impulsados por las actividades de PELNICA incluyen:

- Capacitar a las mujeres como linieras (trabajando en la instalación de líneas de tensión eléctricas), actividad que anteriormente era realizada solo por hombres.
- Cambios de roles como consecuencia de los procesos de sensibilización de género.
- Implementación de acciones de las Políticas Municipales de Género que se realizan en los municipios.
- Mayor participación de mujeres de las comunidades en las organizaciones comunitarias como los Gabinetes de Familia, Comunidad y Vida, donde asumen nuevos roles como lideresas.
- Mucho deseo de las mujeres por adquirir más conocimientos y participar en más capacitaciones para mejorar sus habilidades y destrezas y llegar a ser lideresas.
- Mayor número de mujeres que acuden a las alcaldías para gestionar proyectos de diversos tipos para sus comunidades, como agua potable ahora que cuentan con la energía, escuelas nocturnas ahora que pueden estudiar por la noche, etc.

El proyecto concluye en 2014 y de acuerdo con la evaluación de medio término, realizada en octubre de 2012, los resultados del proyecto exceden a esa fecha la meta inicial en aproximadamente un 10%, en todos sus indicadores. Esto incluye número de viviendas conectadas a la red, número de personas beneficiadas, número de talleres de género facilitados en 44 comunidades, número de mujeres y hombres que expresan satisfacción por cambios en su comunidad, número de mujeres que son jefas de hogar y acceden al servicio, etc.

## 2.2. Incorporando consideraciones de género en un proyecto energético existente

Si bien lo ideal es que un proyecto energético incorpore el enfoque de género desde su diseño, es necesario señalar que es posible llevar a cabo la transversalización de género en proyectos energéticos existentes, ya sea que estén en su fase preparatoria o de implementación. ENERGIA ha desarrollado una metodología de análisis y transversalización de género que le permite a quienes implementan los proyectos energéticos identificar vacíos en el tema de género y medidas correctivas durante la implementación. Dicha metodología será presentada con mayor detalle en las siguientes secciones.

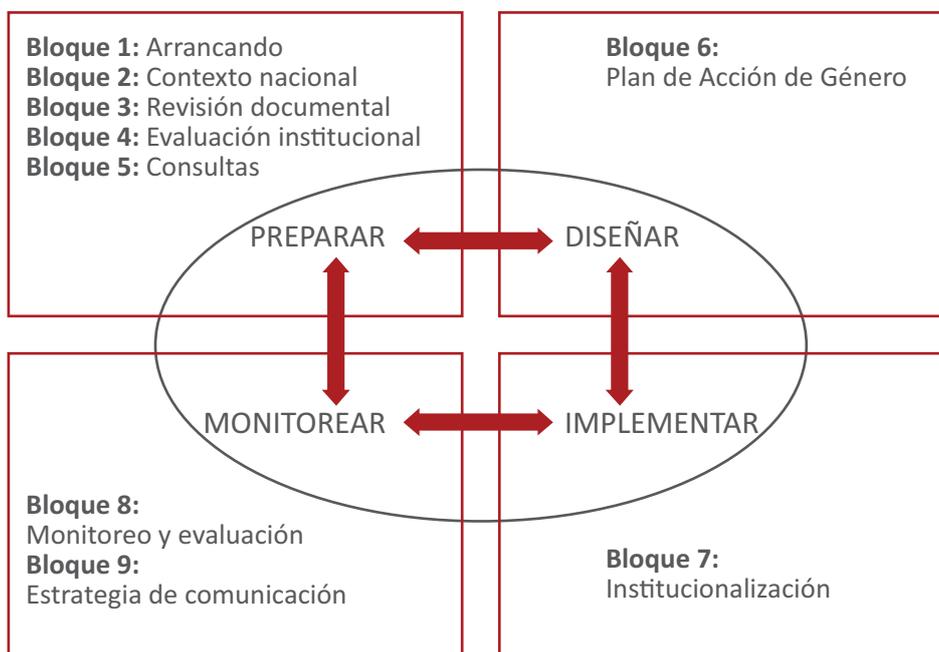


Figura 7. Transversalización de género en el ciclo del proyecto<sup>133</sup>

Las preguntas que se presentan en cada estadio del ciclo del proyecto pueden ser retomadas e incorporadas también en el desarrollo de una propuesta de proyecto energético.

## 2.3. Incorporando consideraciones de género en proyectos energéticos a gran escala

Si bien es cierto, la transversalización de género en proyectos energéticos ha generado su evidencia empírica más fuerte en proyectos a pequeña escala, mayoritariamente comunitarios y centrados en tecnologías renovables,<sup>134</sup> lo cierto es que los proyectos a gran escala también incorporan brechas de género. Para llevar a cabo la transversalización de género

en estos proyectos se puede utilizar la metodología que se describe a continuación. Además, se puede aprender de las experiencias recopiladas en proyectos de infraestructura en las que se han notado beneficios como: aumento del personal humano dedicado a la construcción y operaciones de mantenimiento, aprovechamiento de las ventajas de las capacidades y habilidades diferenciadas de mujeres y hombres, y una mayor aceptación social de los proyectos a través de mejores sistemas de compensación y distribución de los beneficios generados por el proyecto energético a gran escala.<sup>135</sup>

El recuadro que se presenta a continuación resume algunas de las consideraciones de género más importantes en el tema de proyectos energéticos a gran escala.

<sup>133</sup> ENERGIA (2011b).

<sup>134</sup> Estudios de caso y otras experiencias pueden consultarse en ENERGIA (2011b) y PNUD (2007a).

<sup>135</sup> World Bank (2010).

---

## Consideraciones de género en proyectos energéticos a gran escala

---

### Impactos del proceso de extracción de recursos energéticos o construcción de infraestructura energética

La extracción de materiales y la construcción de infraestructura energética generalmente conllevan procesos de expropiación, desplazamiento y reubicación de comunidades, las cuales deben ser compensadas por sus pérdidas por la compañía que lleva a cabo el trabajo de infraestructura. Por lo general, estas compensaciones se basan en el reconocimiento de títulos de propiedad y la pérdida de medios de subsistencia. Sin embargo, las mujeres no necesariamente tienen acceso a la propiedad inmueble, teniendo a su nombre un porcentaje reducido de los títulos de propiedad. De igual manera, las mujeres trabajan en sectores informales de la economía, por lo cual sus actividades de subsistencia no necesariamente quedan registradas en el levantamiento de oportunidades laborales desplazadas. Finalmente, es necesario reconocer que si la compensación se da al jefe de familia, esto no implica automáticamente que los beneficios económicos serán distribuidos de forma equitativa dentro del hogar. Por lo tanto, un proyecto energético a gran escala debe tomar en cuenta las consideraciones de género en el diseño de sus planes de compensación, de forma tal que al menos: (i) asegure la distribución de la compensación económica entre mujeres y hombres de un hogar, (ii) tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres al desarrollar proceso de capacitación para establecer medios alternativos de subsistencia.

Además, estos procesos de extracción y construcción implican la llegada de brigadas de trabajo, las cuales pueden tener gran impacto en la composición y relaciones sociales de las comunidades vecinas. Las empresas energéticas están en la responsabilidad de invertir en la capacitación y sensibilización de su fuerza laboral en temas de salud y responsabilidad social, como: transmisión de enfermedades venéreas y VIH/Sida, paternidad responsable y prevención de la violencia contra las mujeres.

---

### Impactos en la distribución energética

Los proyectos energéticos a gran escala generan una gran cantidad de energía y beneficios, que no necesariamente son disfrutados por las mujeres y hombres que viven en las comunidades aledañas. Estos beneficios pueden estar relacionados con la participación en la fuerza laboral o con el acceso a la energía que se está generando o distribuyendo.

Por lo tanto, un proyecto de energía a gran escala debe al menos: (i) velar por la forma en que se lleva a cabo la distribución de energía, incluyendo cómo las mujeres y los hombres de una localidad reciben y están conectados al servicio energético (seguridad, acceso, asequibilidad); (ii) propiciar el aumento en el número de mujeres y hombres de las comunidades aledañas que forman parte de la fuerza laboral de la empresa energética o apoyar su inserción en la provisión de servicios (por ejemplo, alimentación, hospedaje, transporte, etc.) para las(os) funcionarias(os) del proyecto.

### 3. Fase preparatoria<sup>136</sup>

Antes de iniciar la transversalización de género es indispensable entender tanto el contexto en el que se desarrolla el proyecto energético como los potenciales beneficios de llevar a cabo este proceso, y sobre todo identificar las fortalezas y posibles problemas que la organización podría enfrentar durante la fase de implementación. Por lo tanto, se deben realizar al menos cinco actividades diferentes para recolectar información y sensibilizar a quienes se encargarán de llevar a cabo el proceso de transversalización; estas incluyen:

- Taller introductorio y presentación del proceso de transversalización
- Comprensión del contexto nacional
- Revisión de la documentación del proyecto
- Análisis institucional
- Consultas con actores clave

#### 3.1. Taller introductorio: presentación del proceso ante la organización

Una organización o institución que desee incorporar consideraciones de género en sus proyectos energéticos necesita asegurar que su personal comprende la importancia de realizar dicha incorporación, a la vez que conoce de posibles enfoques, buenas prácticas y lecciones aprendidas de procesos similares. De esta manera se recomienda iniciar el proceso con un taller introductorio, que permita al personal:

- Aprender sobre la transversalización de género.
- Identificar las percepciones del personal, incluidos posibles contratiempos y oportunidades.
- Identificar posibles contrapartes que deban ser involucradas con posterioridad.
- Entender los diferentes pasos a seguir y apoyar el proceso desde un inicio.
- Evaluar y debatir en torno a estrategias previas para promover la equidad de género.
- Prestar atención al género desde las etapas iniciales del proceso de toma de decisiones hasta las de implementación y evaluación.

<sup>136</sup> Esta sección se basa en los Bloques 1 a 5 desarrollados en ENERGIA (2011b); las autoras han hecho una traducción libre de ciertos párrafos y modificaron partes del texto para atender el contexto latinoamericano o proveer a la lectora o el lector de preguntas e información adicional a la que se encuentra en el texto original de ENERGIA.

#### Ejemplo de Agenda para un Taller Introductorio sobre Transversalización de Género

##### DÍA 1

08:00-08:30	Inscripción de participantes
08:30-10:15	Antecedentes del proyecto (5 min) (Nombre de la organización implementadora) y la transversalización de género (compromisos y metas por alcanzar) Agenda y objetivos del taller (10 min, incluyendo preguntas) Presentación del proyecto energético
09:30-10:15	Presentación de conceptos básicos sobre género, energía y ambiente (45 min).
10:15-10:45	Refrigerio/pausa
10:45-11:15	Marco general de la transversalización de género (introducción a los cuatro pasos de preparación, diseño, implementación y monitoreo; la presentación es seguida de una sección de preguntas y respuestas).
11:15-12:00	Preparación: Mapeo de consideraciones de género en los proyectos de energía (presentación y ejercicio en grupos de trabajo).
12:00-13:00	Almuerzo
13:00-14:30	Preparación: Análisis institucional
14.30-15:30	Preparación: Recolección de información en las comunidades
15:30-16:00	Refrigerio/pausa
16:00-17:30	Preparación: Recolección de información en las comunidades

##### DÍA 2: Trabajo de campo

Las(os) participantes se dividen en grupos y cada uno tiene una serie de preguntas específicas sobre las cuales debe recopilar información. Cada grupo debe decidir cuales herramientas desea utilizar para este efecto (por ejemplo, mapa de recursos utilizados por hombres y mujeres/perfil de actividades/calendario estacional/discusiones en grupos focales).

##### DÍA 3

08:30-10:00	Interpretando la información y planificando encuestas (presentación de los grupos sobre los hallazgos del trabajo de campo)
10:00-11:00	Planificación: Decidiendo sobre los objetivos y actividades de género
11:00-11:30	Refrigerio/pausa
11:30-13:00	Desarrollando un sistema de monitoreo: introducción a indicadores con enfoque de género (20 min para presentación y luego trabajo en grupos).
13:00-14:00	Almuerzo
14:00-16:00	Finalizando el Plan de Acción de Género (trabajo en grupo)
16:00-17:00	Presentación de los Planes de Acción de Género por parte de cada proyecto energético (incluye refrigerio)
17:00-18:00	Cierre del taller (incluye identificación de pasos a seguir)

Como mínimo, en el taller introductorio deben estar presentes todas las personas del equipo que llevarán a cabo la transversalización de género, así como otro tipo de personal involucrado en la implementación y gerencia del proyecto energético. Es durante este taller introductorio cuando el personal puede iniciar discusiones sobre las razones por las que es importante incorporar consideraciones de género en proyectos energéticos, así como los posibles objetivos de género por alcanzar dentro del proyecto y el sector energético. Esto es fundamental, pues pueden existir diversos objetivos de género en diferentes proyectos energéticos y la selección de un objetivo conduciría a la identificación de actividades específicas, que luego pueden incluirse en un Plan de Acción de Género.

### ¿Por qué buscar la equidad de género en los proyectos y programas energéticos?

Por justicia social: Las mujeres tienen un control limitado sobre los bienes de producción y eso las pone en desventaja en términos de sus capacidades y oportunidades para desarrollarse. Por ejemplo: las mujeres representan hasta un 70% de los pobres en áreas rurales, tienen acceso solo al 10% de las ganancias mundiales y solo el 1% de la propiedad a nivel mundial.

Para obtener proyectos y programas más eficientes: Las mujeres son responsables de casi todos los aspectos relacionados con los sistemas energéticos domésticos, sobre todo en áreas rurales. El involucrarlas en proyectos energéticos conduce a una mejor distribución de beneficios, a identificar mejor a las personas usuarias y sus necesidades, a entender el contexto de proyecto, y por lo tanto a hacer una intervención energética más sostenible.

Para generar crecimiento económico: Las mujeres juegan un papel importante en las estrategias de subsistencia de los hogares pobres a nivel mundial. Los servicios energéticos pueden permitirles empoderarse financieramente y socialmente, haciendo más sencillas sus labores productivas, la generación de ingresos económicos o permitiéndoles mejor movilidad y acceso a información.

Para empoderar a las mujeres: El empoderamiento de las mujeres es central para el desarrollo humano. El desarrollo humano, como un proceso de ampliación de las opciones de las personas, no puede tener lugar cuando se restringen las opciones de la mitad de los habitantes del planeta.

Fuente: ENERGIA (2011b), pp. 12-13.

### 3.2. Comprensión del contexto nacional: diagnóstico de la situación de género y energía en el país

La principal razón para llevar a cabo un análisis del contexto nacional es identificar cuáles son las mayores consideraciones de género específicas del país y el subsector energético al que pertenece el proyecto. Por lo tanto, para poder dar una guía a los desarrolladores del proyecto sobre los posibles retos y oportunidades para integrar las consideraciones de género, el estudio del contexto nacional debe dar respuesta a preguntas tales como las siguientes:

**¿Cuál es el contexto (política nacional/política organizacional/requisitos de donante) que enmarca el proyecto energético?** En otras palabras, cuáles son las reglas que determinan los objetivos y mandatos bajo los cuales se desarrolla el proyecto.

**¿Cuáles son las consideraciones o desigualdades de género y energéticas a nivel nacional que el proyecto debe tomar en cuenta para su implementación?** Por ejemplo, niveles de alfabetización, roles tradicionales de hombres y mujeres, composición de la población (rural/periurbana) desagregada por sexo, porcentaje de conectividad en hogares con mujeres y hombres jefas(es) de hogar, tipo de actividades económicas en las que se desenvuelven típicamente hombres y mujeres; nivel de acceso a otros servicios como agua potable, salud, etc.

**¿Cuáles son las contrapartes actuales -y potenciales- que el proyecto puede tener como aliadas en el tema de género? ¿Cuáles recursos (literatura/experiencias similares/expertas(os) locales o nacionales) pueden utilizarse para el proceso de transversalización de género?** De esta manera, se busca tener fuentes de apoyo, ya sean didácticas o a través de expertas(os) locales que puedan respaldar a los desarrolladores del proyecto energético.

**¿Cuáles son las experiencias y oportunidades existentes en el subsector de energía para la transversalización de género?** Esta pregunta debe dar indicios a quienes desarrollarán el proyecto para la identificación de sus propios objetivos y actividades con enfoque de género, así como los posibles retos o dificultades que pueden esperar a la hora de diseñar el proceso.

El análisis del contexto nacional lo puede realizar un(a) experto(a) en género, de preferencia una persona externa al proyecto. El análisis también debe tomar en cuenta los aportes del personal del proyecto para capturar la realidad de género en el campo o localidad en que se llevará a cabo la iniciativa. Además, es importante recalcar que la mayoría de los países cuentan con estudios sobre la situación de género, energética y de desarrollo a nivel nacional. Es recomendable

identificar previamente dichas fuentes, para poder reducir la inversión en tiempo requerida para la investigación y redacción del estudio.

### Fuentes de consulta para identificar datos energéticos, de género y desarrollo

Las posibles fuentes para consultar durante la realización de un estudio del contexto nacional pueden incluir:

- Búsqueda en internet utilizando palabras clave; por ejemplo: país + género + energía.
- Documentos de política nacional sobre pobreza, género energía.
- Reportes nacionales, tales como censos o reportes sobre los ODM.
- Entrevistas con expertos, personal del proyecto y representantes gubernamentales para identificar documentos y temas clave.
- Reportes y documentos generados por bancos regionales, como el BID o el Banco Mundial, e instituciones regionales, como PNUD, PNUMA, ECOSOC, SICA o FLACSO, en América Latina.
- Base de datos de publicaciones de organizaciones que trabajan estos temas, como ENERGIA, UICN u OLADE.
- Documentos de planificación energética subregional, como la Estrategia Energética Sustentable Centroamericana 2020, la Política Centroamericana de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG), la Estrategia de Género y Energía de OLADE, el Tratado Energético Suramericano, etc.

*Modificado de ENERGIA (2011b), p. 17.*

Es necesario recalcar que los mandatos y experiencias sobre género y energía en el país pueden dar legitimidad o permitir puntos de entrada para la transversalización de género en el proyecto energético. Dichas experiencias y sustento político o técnico deben recopilarse en un documento corto, conciso y presentado de preferencia ante el personal del proyecto energético durante el taller introductorio (sección anterior), como insumo para las discusiones de fondo.

### ¿Cómo se estructura un reporte de contexto nacional?

La siguiente es una guía sobre la posible estructura y contenido de un reporte de contexto nacional:

**a. Introducción:** incluyendo información sobre quién y cómo se llevó a cabo la revisión, el tipo de recursos consultados, periodo en el que se llevó a cabo y la forma en la cual esta revisión calza en el proceso de transversalización de género.

**b. La situación de mujeres y hombres en el país:** cubriendo datos básicos sobre género y pobreza, hogares con mujeres y hombres jefas(es) de hogar, diferentes roles de hombres y mujeres en las labores del hogar/agricultura/actividades económicas informales, diferencias entre hombres y mujeres en cuando a los ODM (nivel de alfabetización, acceso al agua y sistemas de saneamiento, cargas laborales, acceso a la propiedad, participación política, etc.).

**c. Marco político e institucional de género:** incluyendo mandatos nacionales e internacionales adoptados por el gobierno nacional, así como políticas o planes energéticos que tengan referencias en su texto a mujeres, género, equidad o aliviamiento de la pobreza.

**d. Situación de género y energía en el país/región:** identificación de los temas, políticas e instituciones energéticas más relevantes para el subsector del proyecto; así como aspectos de género específicos de la tecnología o área del proyecto (acceso a tecnologías no tradicionales, energía para consumo doméstico, acceso a la electricidad, usos productivos de la energía, etc.).

**e. Contrapartes presentes y potenciales:** mapeo de las políticas y prácticas con enfoque de género de las contrapartes del proyecto (identificación de su sensibilidad al tema); identificación de buenas prácticas o lecciones aprendidas en proyectos similares que trabajen con hombres y mujeres (puede ser en temas energéticos o en otros sectores como agricultura, manejo de recursos hídricos, etc.), posibles contrapartes adicionales, etc.

**f. Posibles puntos de entrada para trabajar los retos en género y energía:** la información recolectada dará ideas sobre los posibles ángulos y actividades para el trabajo con enfoque de género, así como la identificación de posibles retos o temas que necesitan mayor discusión. Estos pueden incluir:

- Preguntas que requieren de mayor información, por ejemplo, a través de consultas o interacción con las comunidades donde se desarrollará el proyecto.

- Acciones inmediatas que no sean controversiales y que pueden ser implementadas a un bajo costo, por ejemplo: incluir el enfoque de género en las encuestas de levantamiento de línea base/evaluación de medio período, que ya de por sí están incluidas como actividades del proyecto energético.

- Posibles ideas sobre actividades u objetivos para incorporar en el Plan de Acción de Género del proyecto que se desarrollará con posterioridad.

Fuente: ENERGIA (2011b).

### 3.3. Revisión de la documentación del proyecto: entendiendo el punto de partida de la situación de género dentro del proyecto energético

Dado que en muchos casos la transversalización de las consideraciones de género llega a ocurrir una vez que el proyecto ya se ha iniciado, o al menos planeado, se debe comprender la posición específica del proyecto en cuanto al tema de género. Por ejemplo, es posible que el texto de la propuesta de proyecto contenga menciones específicas a "mujeres" o "género" pero carezca de actividades específicas para implementar o poner en práctica dichas afirmaciones. En otros casos es posible que el proyecto energético no contenga ni una sola mención al tema de género, por considerar que los asuntos de género son "inherentes" a las comunidades u hogares con los que se trabaja y, por lo tanto, no estime necesario especificarlas en el texto; esto puede llevar inadvertidamente a no identificar las especificidades dentro de cada una de estas unidades mencionadas.

#### ¿Cuáles documentos deben ser revisados durante esta fase y para qué?

- **Documentos del proyecto, marco lógico y planes anuales:** ayuda a identificar cómo se ha tratado el tema de género en el proyecto, sus objetivos y actividades de implementación.

- **Políticas de género de la organización:** permite analizar la sensibilidad o visión de la organización en cuanto al tema de equidad de género a través de la existencia de políticas internas de la organización o acuerdos sobre el tema con otras organizaciones.

- **Reportes de avance:** permite entender el tipo de información recopilada en visitas de campo, reportes anuales, etc.

- **Documentos de implementación:** los manuales operativos, publicaciones, guías de monitoreo y evaluación dan una idea de cómo se comunica la sensibilidad de género hacia lo interno (manuales operativos) y externo (publicaciones) del proyecto y la organización que lo implementa.

El objetivo de revisar los documentos del proyecto es poder dar respuesta a preguntas tales como las siguientes:

- **¿Qué pretende hacer el proyecto desde el punto de vista de equidad de género?** En otras palabras, cuáles pueden ser los objetivos de género del proyecto específico.

- **¿Cómo ha integrado el proyecto las consideraciones de género en la práctica, de acuerdo con los reportes de proyecto?** Esta pregunta ayuda a identificar si se reporta información sobre actividades con enfoque de género o existe un levantamiento de información desagregada por sexo en los reportes de visitas de campo o de progreso del proyecto.

- **¿Cuáles son las premisas o expectativas que tiene el proyecto sobre los hombres y las mujeres?** Esta pregunta explora el interés que hombres y mujeres pueden tener en el proyecto, su grado de participación en la toma de decisiones, pero también en los diferentes beneficios que pueden obtener de las actividades de éste.

- **¿De qué forma se refleja el enfoque de género en los documentos de implementación, como formatos de reportes de visitas de campo o reportes periódicos de progreso?** De esta manera es posible identificar si existe una forma sistemática y coherente de recopilar datos desagregados por sexo relacionados con las actividades del proyecto.

- **¿Cuáles actividades con enfoque de género pueden facilitar la obtención de los objetivos del proyecto?** Esta es una reflexión sobre las actividades existentes, pero también la posibilidad de identificar actividades adicionales o implementar acciones afirmativas para poder asegurar que tanto hombres como mujeres puedan beneficiarse del proyecto energético.

- **¿Es posible identificar otros puntos de entrada para implementar actividades con enfoque de género?** Por ejemplo: ¿está bien definido el **grupo meta** o es necesario revisar su composición para desagregarlo de acuerdo con las necesidades del proyecto?, ¿los indicadores existentes aseguran la recopilación de información desagregada por sexo o deben ser revisados?, ¿existen **riesgos** que no se habían tomado en cuenta en cuanto a la participación de hombres y mujeres o los medios utilizados para

involucrarles en la implementación del proyecto?, ¿se ajustan las **premisas** del proyecto a la realidad de la localidad o deben ser modificadas para reflejar de forma más adecuada la situación de hombres y mujeres de la comunidad?, ¿tienen **las contrapartes implementadoras** la sensibilidad suficiente para llevar a cabo actividades con enfoque de género o es necesario hacer un trabajo de capacitación con ellas/identificar organizaciones o personas expertas que llenen los vacíos de conocimiento en género?, ¿se tiene un **sistema de monitoreo y evaluación**

(**M&E**) que responda al enfoque de género previsto por el proyecto?, ¿contempla el presupuesto rubros específicos para realizar actividades con sensibilidad de género?, ¿se cuenta con el **personal** necesario, incluyendo mujeres que integren el equipo de campo, para realizar las actividades previstas y están estas personas debidamente sensibilizadas en cuanto a la equidad de género?

**Tabla 9. Lista de verificación para la revisión de las consideraciones de género en los proyectos**

<b>DOCUMENTO DEL PROYECTO</b>	<b>INDICADOR DE GÉNERO QUE DEBE BUSCARSE EN EL DOCUMENTO</b>
<b>Antecedentes y justificación</b>	¿Se contemplan o mencionan consideraciones de género en los antecedentes de la intervención energética? ¿Existen argumentos convincentes en la justificación para llevar a cabo la transversalización de consideraciones de género o buscar la equidad de género? ¿Se incluye información sobre el análisis de las diferentes necesidades de mujeres y hombres con relación al proyecto como parte del análisis social?
<b>Misión (ambición)</b>	¿Se encuentran reflejadas las necesidades de mujeres y hombres en la misión del proyecto? ¿La misión del proyecto contribuye a reducir o corregir las inequidades entre hombres y mujeres al darle solución a las necesidades prácticas de ambos? ¿Se tiene como objetivo transformar las instituciones que perpetúan las inequidades de género?
<b>Objetivos</b>	¿Los objetivos de las intervenciones toman en cuenta las necesidades tanto de mujeres como de hombres?
<b>Grupos meta</b>	¿Cuál debe ser el balance de género dentro del grupo meta de beneficiarias(os)?
<b>Actividades</b>	¿Se incorporan medidas para asegurar la inclusión y participación de las mujeres en la planificación e implementación del proyecto? ¿Se involucra a hombres y mujeres en las actividades planeadas? ¿Se llevan a cabo actividades adicionales para asegurar que el enfoque de género se lleve a cabo de forma explícita (por ejemplo, capacitaciones sobre género, investigaciones adicionales)?
<b>Indicadores</b>	¿Se han desarrollado indicadores para medir el progreso del proyecto hacia cada uno de sus objetivos? ¿Es posible medir las consideraciones de género para cada objetivo utilizando los indicadores existentes? ¿Los indicadores se encuentran desagregados por sexo? ¿Se han establecido metas para asegurar de forma extensa la participación de hombres y mujeres?
<b>Contrapartes</b>	¿Quién llevará a cabo la intervención planeada? ¿Tienen estas contrapartes el conocimiento necesario para llevar a cabo la transversalización de género? ¿Participarán tanto mujeres como hombres en la implementación del proyecto?
<b>Monitoreo y evaluación</b>	¿Se incluye una perspectiva de género en la estrategia de M&E? ¿Se ha desagregado por sexo la matriz de M&E (línea base, monitoreo, evaluación de impactos) de acuerdo con los requisitos para reportar actividades de proyecto? ¿Se examinarán tanto los aspectos técnicos (contenido) como organizacionales (proceso) de la intervención?

DOCUMENTO DEL PROYECTO	INDICADOR DE GÉNERO QUE DEBE BUSCARSE EN EL DOCUMENTO
Riesgos	¿Se ha considerado como posible riesgo el panorama general de los roles y relaciones de género dentro de la sociedad (por ejemplo, estereotipos o barreras estructurales que impidan la participación plena de uno u otro sexo)? ¿Se ha considerado el impacto negativo potencial de la intervención (por ejemplo, posible aumento en las labores de las mujeres o el aislamiento social de los hombres)?
Presupuesto	¿Se han incorporado dentro del presupuesto rubros para llevar a cabo capacitaciones sobre género o involucrar a una persona experta en género? ¿Existen rubros presupuestarios dedicados exclusivamente a actividades con enfoque de género?
Estrategia de comunicación	¿Se incluye una perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la existencia, progreso y resultados del proyecto al público en general?

*Fuente: ENERGIA (2011b), pp. 22-23.*

### 3.4. Análisis institucional: evaluando la capacidad del proyecto energético para llevar a cabo la transversalización de género

El objetivo principal de la evaluación institucional es tener certeza sobre la capacidad técnica y la sensibilidad de género que existen en el órgano implementador del proyecto de energía. Dicha capacidad puede acelerar o retrasar la implementación de un proyecto con enfoque de género, pues no es lo mismo iniciarlo en una organización cuyo personal y puestos de mando están comprometidos con el tema de equidad de género que en una que carece de dicha cultura o capacidad institucional. Identificar los retos institucionales y las(os) aliadas(os) dentro y fuera de la organización, ayuda a tener una visión realista de las posibilidades y dificultades que el proyecto energético presenta en cuanto a la transversalización de género.

El tema de la evaluación institucional es relevante tanto para el trabajo en proyectos como a nivel de políticas energéticas nacionales. Por lo tanto se trata de forma separada en el Módulo 3.

### 3.5. Consultas con actores clave: entendiendo la situación de género y energía en el campo

Es recomendable que tanto el diseño como la implementación de las iniciativas energéticas se lleven a cabo de forma participativa; esto es particularmente importante en el caso de la transversalización de género en este tipo de proyectos. Los actores clave de los proyectos energéticos incluyen tradicionalmente a los consumidores, los productores y distribuidores de energía y tecnologías energéticas, así como a tomadores de decisiones. Sin embargo, todos estos son también hombres y mujeres con diferentes necesidades e intereses energéticos, así como distintas posibilidades de participar en la toma de decisiones y estas consideraciones

deben ser integradas en el proyecto si es que se desea dar una respuesta efectiva a dichos grupos de actores clave.

La consulta con actores clave tiene por lo tanto el objetivo general de identificar y tomar en cuenta las diferentes necesidades energéticas de mujeres y hombres. Además contribuye a:

- Documentar la situación de línea base que el proyecto desea mejorar, para luego dar pie al sistema de monitoreo del progreso correspondiente.
- Recolectar información sobre la forma en que mujeres y hombres perciben la intervención energética, las características que desearían en las tecnologías o fuentes energéticas y las estrategias que podrían (o no) funcionar para involucrarles en la planificación del proyecto.
- Generar información sobre las técnicas de levantamiento de información de campo con enfoque de género más propicias para identificar la línea base de la situación que el proyecto desea modificar para maximizar los beneficios y la participación de mujeres y hombres.

## Diagnóstico participativo con perspectiva de género: estufas mejoradas en El Salvador

Fuente: PNUD (2007a).

El proyecto de estufas mejoradas de tipo Armenia fue implementado por el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA) en Santa Rosa Seca, El Salvador. En este proyecto se identificó la problemática de la escasez de leña a través de un proceso de diagnóstico rural participativo de la microcuenca. Como parte de este, se hizo un levantamiento general de información antes de iniciar el proceso de discusión y planificación, el cual permitió conocer de quién era la responsabilidad de la recolección de leña, las principales especies utilizadas, la ubicación de la estufa de fogón abierto en la vivienda, el tiempo que se empleaba en la recolección de leña, así como el número de familias o personas por hogar que se verían beneficiadas, entre otros aspectos. Estos datos se obtuvieron a través de visitas domiciliarias y entrevistas a las(os) potenciales beneficiarias(os) del proyecto.

Las consultas con actores clave deben dar respuesta al menos a tres preguntas de investigación clave:

### ¿En necesario recolectar información adicional?

Esta pregunta permite identificar si el proyecto contiene toda la información requerida sobre las necesidades, actividades y expectativas de los mujeres y hombres beneficiarias(os) de su iniciativa o si es necesario ampliarla.

### ¿Cuál es la situación que el proyecto desea mejorar?

Esta pregunta permite identificar la línea base de los indicadores de género que se utilizarán para dar seguimiento al desempeño en temas de género.

### ¿Es realista el proyecto en cuanto a sus posibles alcances?

Los objetivos y estrategias del proyecto deben ser acordes con la realidad, así como tomar en cuenta los beneficios y costos (positivos o negativos) que el proyecto tendrá sobre mujeres y hombres.

**Tabla 10. Ejemplos de preguntas de investigación que pueden ser respondidas a través del trabajo de campo**

#### Línea base y futuro sistema de monitoreo

**Actores:** ¿Cuáles son los diferentes grupos meta de mi proyecto (usuarios, productores y distribuidores de energía, medianos, pequeños y microempresarios, tomadores de decisiones)? ¿Quiénes de estos son hombres y quiénes mujeres?

**Línea base:** ¿Cuáles son los indicadores que deben medirse? ¿Es posible desagregar los indicadores existentes por sexo o es necesario identificar indicadores adicionales?

#### Planificación del proyecto

**Actividades del proyecto:** ¿Cómo será percibida la intervención por hombres y mujeres? ¿Cuáles características desean hombres y mujeres en la(s) tecnología(s) ofrecida(s) por el proyecto? ¿Qué estrategias prácticas pueden servir para involucrar a hombres y mujeres? ¿Cuál es la posibilidad o potencial de aumentar el empleo e ingresos de las mujeres como operadoras, vendedoras, productoras o técnicas en energía?

**Efectividad del proyecto:** ¿Cuáles son los impactos de una tecnología energética en particular para el desarrollo de hombres y mujeres? ¿Cómo puede promoverse la tecnología energética de manera más efectiva para alcanzar e interesar tanto a hombres como a mujeres? ¿Cómo pueden integrarse más mujeres como productoras, operadoras, instaladoras o técnicas energéticas? ¿Cómo se puede aumentar la capacidad de las mujeres para participar de forma efectiva en las actividades del proyecto, especialmente en la toma de decisiones y dirección?

Es posible realizar la recolección de la información de campo utilizando **herramientas de análisis de género**. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que las herramientas tradicionales de análisis de género deben ser adaptadas para su utilización en proyectos energéticos. La razón es sencilla: estas herramientas de análisis no dan ninguna guía sobre la dirección que se le desea dar al desarrollo energético con enfoque de género, no incluyen el uso de la energía ni indican cómo se pueden utilizar los servicios energéticos para alcanzar los objetivos de género. Al final de esta sección se presenta un anexo, con algunas herramientas de análisis de género e ideas sobre cómo se puede utilizar la información que recolectan para el caso de los proyectos energéticos.

La selección de las herramientas de recolección de información, así como el tamaño de las muestras por recolectar deben ser determinadas por: (i) la pregunta de investigación preseleccionada y (ii) la existencia de recursos, tiempo y capacidad del equipo de campo. Las siguientes reflexiones pueden ayudar al equipo a tomar una decisión sobre la mejor herramienta:

- **Encuestas:** son necesarias para recopilar información fidedigna y detallada de los hogares que van a ser beneficiados.
- **Discusiones en grupos focales:** pueden ser útiles para discutir la participación de las mujeres en consejos locales, comprender la percepción que hombres y mujeres tienen sobre las tecnologías energéticas o completar una matriz de actividades.

- **Análisis de cadenas de valor:** puede ser utilizada para analizar las consideraciones u oportunidades de género en grupos productores de bienes o servicios.

- **Evaluación rural participativa:** estos métodos pueden ser particularmente útiles pues enfatizan el conocimiento local y le permiten a mujeres y hombres realizar su propia evaluación, análisis y planificación. Además, dan la oportunidad de recibir retroalimentación simultánea sobre la efectividad del proyecto. Esta herramienta requiere contar con personas facilitadoras experimentadas.

A pesar de la necesidad de elegir entre varias herramientas, es necesario recalcar la necesidad de **realizar encuestas socioeconómicas** o levantamientos de información similares como una regla ineludible, pues estas herramientas reflejan las necesidades específicas de mujeres y hombres y dan una guía sobre las estrategias requeridas para mejorar los roles y beneficios que el proyecto les puede brindar. En caso de que no se tenga planeada una encuesta durante el período en el que se llevan a cabo las actividades de transversalización de género, se puede recurrir a otras opciones como:

- La realización de un estudio de campo especial sobre género.
- Un estudio rápido de campo para recolectar información preliminar, mientras que la recolección de información más detallada puede incluirse como parte del Plan de Acción de Género del proyecto.

**Tabla 11. Posibles herramientas para la recolección de información con enfoque de género**

<b>TRABAJO DE CAMPO CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<b>1. Incorporar preguntas de género en las encuestas y trabajo de campo ya planificados.</b>	Integra las herramientas de análisis de género en las actividades planificadas dentro del proyecto. Se puede recopilar mucha información a un bajo costo al desagregarla por sexo.	No siempre concuerdan con el momento en que se realiza el estudio de género en el proyecto energético. Además, pueden requerir modificaciones, como módulos de preguntas adicionales, matriz de actividades, etc.
<b>2. Entrevistas o talleres con miembros del equipo de campo.</b>	El personal del equipo de campo tiene la oportunidad de realizar un análisis de género basándose en su conocimiento previo de la localidad y la situación de campo.	El equipo de campo puede no tener suficiente conocimiento de la situación en el campo o no entender bien los diferentes grupos meta, por lo que es posible que se requiera recopilar información adicional luego del taller.
<b>3. Estudio de línea base independiente sobre género y energía.</b>	Genera información detallada sobre la situación de género y energía en la comunidad, utilizando las herramientas de análisis de género.	Puede requerir de muchos recursos adicionales (tiempo, personal, visitas de campo extras, etc.) y no se encuentra integrado en las actividades originales del proyecto.

TRABAJO DE CAMPO CON ENFOQUE DE GÉNERO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>4. Métodos de Evaluación Rápida Participativa.</b>	Puede ser efectivo en la recolección de información fidedigna en temas de género. Muchos miembros de proyectos energéticos tienen experiencia utilizando estos métodos.	La evaluación rápida participativa requiere de experiencia para llevarla a cabo de forma adecuada. Por lo general, este método debe ser adaptado para que capture el análisis de género de forma apropiada.
<b>4.1. Estudio del uso del tiempo, por ejemplo: Perfil de Actividades.</b>	Es un método visual y por lo tanto genera interés por parte de las(os) participantes.	El grupo puede necesitar 2 ó 3 horas para comprender lo que se requiere de ellas(os) y puede ser difícil de manejar en grupos muy grandes.
<b>4.2. Grupos focales con grupos meta (hombres/mujeres).</b>	Se pueden analizar las percepciones utilizando métodos de evaluación rápida participativa en poco tiempo. Es una buena manera de comprender las consideraciones de género y energía más importantes en corto tiempo.	No genera información cuantitativa o incluso representativa que pueda ser utilizada para los indicadores de la línea base. Puede llevar 1 o 2 horas y es difícil manejar este método en grupos grandes.
<b>4.3. Mapas tales como el mapa de recursos.</b>	Genera una imagen visual clara de las(os) participantes, beneficiarias(os) y de los retos que se tienen.	Se necesitan unas 3 o 4 horas para llevarlo a cabo.

Fuente: ENERGIA (2011b), pp. 42-43.

La utilización de metodologías participativas es indispensable para recopilar el sentir y parecer de las(os) futuras(os) beneficiarias(os) de un proyecto energético. Sin embargo, también es necesario reconocer que el uso de estas metodologías no necesariamente asegura que se recopile la información o parecer de las mujeres, ya que ellas pueden estar limitadas en su participación real, ya sea por la existencia de normas culturales o sociales que no les permitan hablar libremente o dar su opinión en público como de limitantes educativas (lenguaje técnico, analfabetismo) o incluso lingüísticas. Por lo tanto, para asegurar que tanto mujeres como hombres participen efectivamente en la discusión y toma de decisiones, es necesario conocer y entender los obstáculos que enfrentan las mujeres, de forma que se diseñen formas para subsanarlos.

### Aumentando la participación real de las mujeres en Guatemala

Fuente: PNUD (2007a).

La Fundación Solar llevó a cabo un proyecto de desarrollo de microempresas por medio de energía renovable en la región de Quiché, en Guatemala. Esta organización realizó una serie de actividades para reducir las limitantes de comunicación con las personas de las comunidades del proyecto, que incluían analfabetismo y limitaciones culturales y prácticas que influían negativamente en la participación de las mujeres. Entre las medidas tomadas están las siguientes:

- El equipo de campo estaba formado por una mujer y un hombre del área, quienes hablaban el idioma local (Ixil), lo que les facilitaba la comunicación con las mujeres ya que la mayoría no hablaban español.
- Durante las capacitaciones y las elecciones se utilizaban tarjetas de diferentes colores con dibujos para facilitar la participación de las personas analfabetas.
- Se tomaron en cuenta algunas medidas prácticas a la hora de establecer las reuniones comunitarias para favorecer la participación de las mujeres, incluyendo el horario y la ubicación de las reuniones, de manera que ambos fueran adecuados para las mujeres; y anunciando las reuniones utilizando tanto canales de distribución de información usados por las mujeres como la lengua local.

Existe una serie de buenas prácticas para llevar a cabo un trabajo de campo con enfoque de género y sensibilidad cultural que es recomendable tomar en cuenta antes de realizar el estudio de campo. Estas incluyen:<sup>137</sup>

- **Que la composición del equipo de campo sea apropiada:** debe haber balance de género, para asegurar la comunicación con hombres y mujeres de la localidad; los miembros del equipo deben hablar la lengua y conocer las normas culturales propias del lugar.
- **Que los miembros del equipo tengan conocimientos adecuados:** deben ser capacitados en la recolección de información de género y tener conocimiento sobre herramientas básicas de análisis de género.
- **Que se busque el apoyo de contactos o líderes locales:** es recomendable establecer contactos con líderes y lideresas de la comunidad, así como con departamentos gubernamentales, proyectos, investigadores y ONG que se encuentren trabajando con mujeres en la zona, y presentar el trabajo en equidad de género como una prioridad para el proyecto de energía.
- **Que todos los actores clave sean entrevistados:** entrevistar a grupos de mujeres y hombres de forma separada, ya sea durante reuniones grupales, en las visitas a hogares (hombres y mujeres entrevistados de forma independiente) o como empresarias(os).
- **Que las reuniones con mujeres se realicen en momentos y lugares convenientes para ellas:** ya sea en localidades en las cuales es cultural y socialmente permitido que toda persona pueda entrar y salir a su gusto; en lugares tradicionalmente ocupados por mujeres, como: cocinas, escuelas, clínicas de salud; en la casa o alrededores donde las mujeres puedan hablar de forma privada; cuando las mujeres tienen tiempo de participar.

### Información de campo: lo que se busca recopilar

Al finalizar el trabajo de campo, el proyecto energético debe tener una buena idea sobre la situación de género en al menos cinco áreas relevantes para los objetivos y actividades del proyecto:

- División de labores por sexo.
- Acceso y control a los recursos y beneficios.
- Cadena de valor con enfoque de género.
- Participación y toma de decisiones.
- Diferentes perspectivas de hombres y mujeres sobre las necesidades, prioridades, retos y oportunidades que presenta el proyecto.

La información recopilada en estas diferentes áreas deben contribuir a identificar las actividades y objetivos que serán incluidos en el Plan de Acción de Género del proyecto, al dar respuesta a preguntas tales como:

- ¿Cuál es la situación existente del grupo meta? ¿Cuál es la influencia que esta situación tiene sobre las metas y objetivos del proyecto?
- ¿Cuáles son los retos (culturales, sociales, económicos, educativos, etc.) que se tienen para alcanzar los objetivos del proyecto?
- ¿Cómo puede el proyecto superar estos retos?
- ¿Cómo afectará/beneficiará la intervención energética a las mujeres y hombres de la comunidad? ¿Cómo puede el proyecto energético "sembrar" oportunidades para el cambio hacia la equidad de género?

## 4. Fase de diseño<sup>138</sup>

### 4.1. Plan de Acción de Género: acordando metas, actividades e indicadores de género

El Plan de Acción de Género es el documento que recopila tanto los objetivos de género del proyecto como las actividades que deben realizarse para alcanzarlos, tomando como punto de partida la información recolectada durante la fase de preparación (sección 3 de esta guía). El Plan de Acción de Género es un documento que debe acoplarse a la naturaleza de la organización y del proyecto energético al cual se debe aplicar. Para algunas organizaciones este documento puede ser extenso, mientras que para otras podría ser suficiente tener a mano un marco lógico que detalle los esfuerzos de transversalización de género.

Si bien el Plan de Acción de Género es un documento independiente, hay elementos que deben ser integrados en otros documentos relevantes, tales como el marco lógico del proyecto energético, los planes anuales o bianuales y el presupuesto del proyecto, para asegurar el apoyo económico suficiente para realizar las actividades con enfoque de género. El marco de monitoreo y evaluación del Plan de Acción de Género debe ser integrado al plan general de monitoreo del proyecto y cumplir con los mismos requisitos de reporte que el resto de los elementos del proyecto energético.

- Indicadores y plan de monitoreo para los resultados esperados, así como la forma en la que serán rastreados.

- Cronograma de implementación y presupuesto.

*Fuente: ENERGIA (2011b), p. 60.*

### 4.2. Desarrollo participativo de un Plan de Acción de Género

La producción de un Plan de Acción de Género se lleva a cabo a través de un proceso en el que las personas responsables de la transversalización de género presentan sus hallazgos e información recopilada al resto de las personas que trabajan en el proyecto energético, de manera que puedan recibir retroalimentación en forma de comentarios o recomendaciones. De igual manera, este proceso participativo asegura que el resto del personal del proyecto energético, así como quienes tengan cargos directivos en la organización, entiendan y se comprometan a asegurar el desempeño de las actividades de género, haciendo así que el Plan de Acción de Género sea más realista y efectivo.

### Elementos mínimos de un Plan de Acción de Género

El Plan de Acción de Género debe responder a las necesidades de una organización o proyecto energético específico y, por lo tanto, no existe un formato único. Sin embargo, cualquier Plan de Acción de Género debe contener como mínimo los siguientes elementos:

- Justificación del Plan de Acción de Género.
- Marco lógico del proyecto de transversalización de género, identificando: objetivos, actividades e indicadores de género, los cuales deben modificar o ser adicionados al marco lógico del proyecto energético o a su plan de operaciones.
- Acciones necesarias para la institucionalización del Plan de Acción de Género en el proyecto u organización/institución.

### ¿Por qué es necesario compartir información con el equipo del proyecto energético o los gerentes de la organización?

Es necesario mantener un contacto fluido con la dirección de la organización energética para asegurar suficiente apoyo administrativo (financiero, de planificación y presupuestario) para llevar a cabo el proceso de transversalización de género.

El contacto con el personal del equipo del proyecto energético asegura que el concepto de equidad de género y enfoque del proyecto ha sido comprendido por estas personas y ayuda a comprobar si es una idea o visión de la cual se han apropiado y por lo tanto a medir las posibilidades de que pongan en práctica este enfoque de género.

*Fuente: ENERGIA (2011b), p. 49.*

<sup>138</sup> Esta sección se basa en el Bloque 6 desarrollado en ENERGIA (2011b); las autoras han hecho una traducción libre de ciertos párrafos y modificaron partes del texto para atender el contexto latinoamericano o proveer a la lectora o lector de preguntas e información adicional a la que se encuentra en el texto original de ENERGIA.

El Plan de Acción de Género debe llevarse a cabo de forma participativa, para lo cual se puede organizar un taller de orientación para miembros(os) del proyecto y directoras(es) de la organización, en el cual se discutan temas tales como: el establecimiento de los objetivos, resultados, actividades, indicadores y cuotas que conformarán el marco lógico del Plan de Acción de Género. En algunos casos, es posible pensar que este taller de planificación sea acompañado o enriquecido con el tratamiento de otras cuestiones, por ejemplo: capacitación en temas de herramientas género-sensibles, análisis de las actividades del proyecto a través de un enfoque de género, identificación de buenas prácticas implementadas por el proyecto para involucrar a hombres y mujeres en sus actividades, etc. Este tipo de discusiones ayudarán al personal del proyecto energético a tener un panorama más amplio de las posibilidades y consideraciones de género existentes en sus labores y enriquecerán las discusiones y elaboración del Plan de Acción de Género.

El borrador del Plan de Acción de Género debe ser compartido con otros actores claves del proyecto energético, ya sea dentro o fuera de la organización. Este proceso puede incluir a miembros de otros proyectos energéticos, el grupo asesor o consultivo de la organización, contrapartes organizacionales, miembros de las comunidades o barrios donde se implementará el proyecto energético. Se recomienda que se utilicen grupos focales en las comunidades y barrios cuando se comparta el Plan de Acción de Género, y que se lleve a cabo al menos una reunión solo con las mujeres de la localidad para asegurar su participación y la recopilación de sus aportes al tema. Estas reuniones con las comunidades y vecinas(os) dan también la oportunidad de discutir posibles roles y responsabilidades de mujeres y hombres en los entes de toma de decisiones y llegar a un acuerdo sobre los roles que desempeñarían en las actividades del proyecto. De igual manera, puede presentarse como una plataforma para comparar la factibilidad de las actividades planeadas con la comunidad y crear consenso sobre prioridades o pasos a seguir con el proyecto energético.

Finalmente, se recomienda que el Plan de Acción sea aprobado por el organismo que preside las actividades de la organización implementadora, como puede ser la junta directiva o el consejo de asesores. Esta aprobación le da al Plan de Acción de Género un mayor grado de legitimidad y autoridad tanto a lo interno como a lo externo de la organización.

#### 4.3. Definiendo los objetivos de género

Los objetivos de género del proyecto energético son aquellas metas que se desea alcanzar en el tema de equidad e igualdad. Estos objetivos pueden encontrarse en el proyecto de forma explícita o implícita, para lo cual se debe utilizar alguno de los momentos de análisis previamente mencionados para que el personal del proyecto energético pueda identificarlos.

**Las necesidades prácticas y productivas, o los intereses estratégicos de género** identificados durante la fase preparatoria, pueden utilizarse como punto de partida para identificar los objetivos de género en el proyecto energético:

**Mejorar el bienestar del grupo meta y reducir los niveles de pobreza:** este es un nivel de aspiraciones básico y está relacionado con el aumento en el acceso energético para satisfacer las necesidades básicas de las personas usuarias. Un ejemplo puede incluir las tecnologías de cocción, de las cuales las mujeres son tradicionalmente las usuarias principales. En el caso de un aumento en el acceso a la electricidad o medios de transporte, no se puede olvidar que las mujeres también son usuarias importantes. Las preguntas que pueden ayudar a identificar el objetivo de género en este caso pueden incluir: ¿Se sienten cómodas las mujeres con las características de la tecnología/acceso/medio de transporte brindado? ¿Es financieramente asequible para las mujeres? ¿Qué tan sencillo es de operar? ¿Permite la reducción de la carga laboral de las mujeres? ¿Están las mujeres en capacidad de efectuar pequeñas reparaciones al sistema?

**Mejorar los medios de subsistencia de mujeres y hombres:** Esta es una meta más ambiciosa y está relacionada con la creación de capacidades o el apoyo al sector empresarial. En este punto es importante recalcar que las mujeres empresarias tienden a encontrarse mayoritariamente en la pequeña o microempresa, y que incluso en muchos casos se encuentran trabajando en el sector informal de la economía. Además, es posible que dispongan de menos recursos para sostener sus actividades, debido a que tienen un menor acceso sobre la propiedad de la tierra, así como a fuentes de crédito, información o capacitación. Además de que ellas pueden no verse a sí mismas como empresarias energéticas debido a los patrones sociales existentes. Otros elementos culturales que pueden dificultarle el éxito a las mujeres empresarias incluye una baja autoestima y en algunos casos la restricción de la movilidad fuera de sus hogares. Por lo tanto, un proyecto con enfoque de género debe cuestionarse cuáles pueden ser las barreras que enfrentan las mujeres en su rol de empresarias y diseñar actividades que les ayuden a sobrellevar dichos retos o identificar contrapartes que puedan darles solución.

**Empoderamiento y transformación de los roles de las mujeres:** Un proyecto energético puede tener como meta incorporar a las mujeres en roles no tradicionales directamente relacionados con las actividades de implementación del proyecto mismo; por ejemplo, como capacitadoras, albañiles, dueñas de franquicias o proveedoras de servicios de reparación de tecnologías energéticas. El establecimiento de cuotas de participación en organismos de toma de decisiones, como comités locales energéticos,

también se encuentra en esta categoría. Es necesario notar que los objetivos estratégicos son aquellos que pueden requerir de mayor inversión en cuanto a tiempo y sensibilización con las comunidades y barrios, pues son los que tienden a romper patrones culturales y por lo tanto el tipo de objetivos con mayor posibilidad de generar rechazo al inicio de un proyecto.

**Asegurar la efectividad y sostenibilidad del proyecto:** Este objetivo está íntimamente relacionado con los objetivos de éxito de quienes desarrollan el proyecto energético. La transversalización de género puede llevar a la identificación de posibles retos para la implementación del proyecto, y por lo tanto ayudar a diseñar estrategias para vender una mayor cantidad de estufas mejoradas, instalar una mayor cantidad de sistemas solares domésticos, aumentar el porcentaje de conexión de los hogares de escasos recursos, etc. Si este es el caso, la experiencia ha demostrado que las(os) desarrolladoras(es) de proyectos energéticos están dispuestas a invertir mayor cantidad de recursos financieros en los procesos de transversalización de consideraciones de género para asegurar una mayor eficiencia y sostenibilidad de sus iniciativas.

La mayoría de los proyectos energéticos buscan lograr varios objetivos de género a la vez. En la sección 8 de este módulo (ejercicios prácticos) se ha incluido un ejercicio para ejemplificar cómo se pueden identificar los objetivos de género en estos proyectos de forma participativa.

En caso de ser necesario, el equipo de trabajo del proyecto energético puede recurrir a diferentes herramientas o información para seleccionar sus propios objetivos de género. Por ejemplo, el trabajo de campo de línea base de género es una gran fuente de información, pero también pueden utilizarse los mandatos u objetivos de género de las contrapartes del proyecto (como gobiernos locales, ministerios, donantes u otras organizaciones) como guía de objetivos de género que pueden ser alcanzados. Finalmente se puede recurrir a ejemplos de objetivos de género identificados por otros proyectos energéticos. A continuación se presentan ejemplos de objetivos de género utilizados por proyectos energéticos apoyados por ENERGIA en sus procesos de transversalización de género en África y Asia.

### **Recuerde que los objetivos de género del proyecto energético deben ser:**

- Acordados de manera consensuada por las personas del equipo del proyecto energético.
- Relevantes para el proyecto energético.
- Responder a las necesidades, prioridades y aspiraciones de las comunidades rurales y urbanas y hogares beneficiarios.
- Realista en cuanto a las capacidades del proyecto y de sus contrapartes y actores principales.
- Alcanzable dentro del contexto social y cultural en que se desarrolla, y con los recursos y tiempo disponibles para su implementación.
- Generar resultados concretos (que deben ser medibles/posibles de dar seguimiento).

## Ejemplos de objetivos para la transversalización de consideraciones de género en los proyectos energéticos

TIPO DE PROYECTO U ORGANIZACIÓN	OBJETIVOS
<b>Organización energética gubernamental</b>	<p>Transversalizar las consideraciones de género en las políticas, programas energéticos y proyectos de la institución.</p> <p>Constituirse en un proveedor energético de primera clase a nivel mundial libre de inequidades y discriminación.</p> <p>Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres a través del mejoramiento del acceso a servicios energéticos más eficientes y asequibles.</p>
<b>Proyecto de electrificación rural</b>	<p>Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres a través del mejoramiento del acceso a servicios energéticos modernos y de su participación en la cadena de valor.</p> <p>Dotar de electrificación solar las viviendas de la comunidad buscando paridad entre el número de hogares con jefatura femenina y aquellos con jefatura masculina.</p>
<b>Proyecto de energía renovable</b>	<p>Contribuir al desarrollo de mujeres y hombres de las comunidades del Quiché a través de la eliminación de barreras organizacionales, técnicas y financieras para la difusión de la energía renovable.</p> <p>Promover la equidad de género y empoderar a las mujeres a través de sistemas de energía renovable comunitarios.</p> <p>Mejorar el acceso y reducir las brechas de género entre hombres y mujeres en las intervenciones en el sector energético, a través de aplicaciones micro/pico hidroeléctricas y de biocombustibles a nivel de las comunidades.</p>
<b>Proyectos de estufas mejoradas</b>	<p>Adoptar una propuesta tecnológica adecuada a las necesidades de las mujeres, principalmente al ahorro de tiempo en la preparación de los alimentos.</p> <p>Disminuir el tiempo invertido en el acarreo de leña.</p> <p>Mejorar la salud, particularmente de las mujeres y niñas(os), y las condiciones de vida de las familias.</p>
<b>Proyecto de biogás</b>	<p>Integrar elementos de concientización y atención a consideraciones específicas de género en todos los aspectos y niveles del Programa Doméstico de Biogás.</p>
<b>Generación de fuentes de ingresos utilizando tecnologías energéticas</b>	<p>Lograr que las mujeres se apropien de la tecnología de energía solar para la deshidratación de frutas.</p> <p>Establecer una microempresa que emplee a un grupo de mujeres para el secado de frutas y plantas aromáticas.</p> <p>Capacitar y brindar apoyo a pequeñas(os) empresarias(os) para la fabricación y venta de estufas mejoradas.</p> <p>Generar ingresos a las mujeres participantes directas en la experiencia.</p> <p>Creación de redes de crédito para la compra de estufas mejoradas, cuyo paquete crediticio tome en cuenta las capacidades financieras de mujeres y hombres.</p>

A continuación se presenta un estudio de caso que ilustra cómo la utilización del objetivo de empoderamiento de las mujeres puede constituir la base para desarrollar un proyecto de electrificación rural.

### Ingenieras solares: Empoderamiento de las mujeres a través del acceso de energía eléctrica en San Juan Cotzal, Quiché, Guatemala

Fuentes: Mario Hernández,  
Director Ejecutivo de Semilla de Sol, y Semilla de Sol (2013).

La población del Municipio de San Juan Cotzal es una comunidad pobre de Guatemala. Sus habitantes sufrieron de manera notable durante el conflicto armado interno y la política contrainsurgente de los años 80 significó que desde 1960 hasta 1996 la represión violenta ocurriera durante todos los regímenes presidenciales, ya fueran militares o civiles. Después de la firma de los Acuerdos de Paz, el movimiento socioeconómico del municipio ha crecido en forma acelerada.

Sin embargo, a pesar de este crecimiento, aún se tiene un acceso muy irregular a fuentes energéticas modernas, careciendo en gran medida de energía eléctrica, lo cual lleva a la comunidad a depender de sustitutos tradicionales como candelas de cera, lámparas de queroseno y ocote (resina del pino ayacahuite) para su iluminación. Esta zona no solo es económicamente deprimida, sino que además los patrones culturales existentes mantienen a las mujeres en sus roles tradicionales, con poca participación en la toma de decisiones o en iniciativas de desarrollo local.

Es en este contexto que Semilla de Sol inicia un proceso de acompañamiento de empoderamiento de las mujeres rurales, generando espacios de reflexión para incentivar su participación. El objetivo específico de este proyecto es: "Consolidar un modelo autosostenible de dotación de servicio de energía solar con el empoderamiento económico y liderazgo de la mujer".

El proyecto en sí ha consistido en apoyar a mujeres de las comunidades del municipio para que se capaciten como técnicas especialistas en sistemas solares domésticos o ingenieras solares. Los resultados de este proyecto incluyen:

- Dos mujeres rurales capacitadas como técnicas eléctricas y empoderadas.
- 100 sistemas de iluminación solar fotovoltaica instalados.
- Un taller comunitario de servicio de reparaciones en operación.

- Un sistema de administración de pagos implementado para la sostenibilidad de los sistemas y remuneración de las ingenieras solares.

Las mujeres seleccionadas provenían del municipio de San Juan Cotzal y su perfil de participación estipulaba que fueran adultas, que por su edad y analfabetismo representaran al segmento de mujeres con menos oportunidades de superación y que a la vez presentaran menos inconvenientes para atender hijos menores. Además, la definición de este perfil buscaba que las candidatas tuvieran arraigo en la comunidad, lo cual reduciría su motivación para migrar a otras localidades una vez que recibieran la capacitación y adquirieran las destrezas técnicas que las califican como ingenieras solares o "ingenieras descalzas"<sup>139</sup>.

El proceso de selección en el Municipio de San Juan Cotzal llevó a la identificación de tres mujeres candidatas para participar en la capacitación como "ingenieras descalzas". Sin embargo, la presión social y sobre todo el rechazo por parte de su marido hicieron que una de ellas tuviese que declinar la oportunidad de participar en este proyecto. Las otras dos mujeres pudieron asistir a la capacitación, ya que en el caso de la primera, su marido la apoyó desde un inicio, incluso durante momentos de presión por parte de la comunidad para que desistiera del viaje. En el caso de la segunda mujer, como era viuda y no tenía con quien dejar a sus hijos durante los meses de estudio, el proyecto reconoció los ingresos que ella devengaría durante el período de la capacitación y se los dio a su familia para que pudiese subsistir durante la ausencia de la madre.

Actualmente estas dos ingenieras solares son capaces de instalar, dar mantenimiento y realizar reparaciones de sistemas fotovoltaicos domésticos. Se ha definido un plan de cinco años de duración a través del cual las ingenieras solares brindarán sus servicios a las comunidades de Xeputul I y II y Tzibanay. Lo anterior permitirá fortalecer sus habilidades técnicas y tener una administración sostenible de una microempresa comunitaria de iluminación fotovoltaica domiciliar.

<sup>139</sup> El término "ingenieras descalzas" se deriva del nombre del instituto en el cual estas mujeres fueron capacitadas: el Barefoot College, o Colegio de Pies Descalzos, ubicado en Tilonia, India. Las mujeres viajan a este instituto y permanecen en él por un período de seis meses para cumplir con su formación técnica.

El proyecto además ha tenido un efecto adicional para las comunidades en las cuales las ingenieras solares prestan sus servicios. Así, se ha facilitado el acceso a nuevos servicios de comunicación (teléfono, internet, televisión, radio), educación a distancia, atención a la salud, recreación y otros. Además se espera que la mejor prestación de servicios eléctricos abra espacios a procesos productivos y de negocios que redunden en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población. ¡Todo esto gracias a la capacitación de dos mujeres como ingenieras solares!

Este proyecto ha logrado conjuntar los esfuerzos de la cooperación internacional a través de Barefoot College, el Programa ITEC del Gobierno de la República de India, la iniciativa privada, a través de la Empresa Enel Green Power, y de la ONG guatemalteca Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol).

#### 4.4. Definiendo las actividades y resultados de género

Un problema comúnmente identificado en los proyectos energéticos es que carecen de relación entre los objetivos de género que estos podrían alcanzar (su objetivo de género), sus actividades y resultados planeados (estrategia de género) y los indicadores establecidos para darle seguimiento a su implementación. Por lo tanto, una vez que el enfoque de género del proyecto haya sido identificado (objetivo), la estrategia del proyecto debe definir cómo alcanzar dichas metas.

Las herramientas de análisis de género presentadas en la sección anterior (fase preparatoria) pueden ayudar a comprender la situación socioeconómica en la localidad donde se desarrolle el proyecto y utilizarse para analizar las actividades ya existentes desde una perspectiva de género. La siguiente tabla puede ayudar a identificar actividades y posibles resultados utilizando herramientas de análisis de género.

**Tabla 12. Utilizando herramientas de análisis de género para identificar posibles actividades y resultados de un proyecto energético**

<b>Herramientas de análisis de género (utilizadas en trabajo de campo, entrevistas o talleres participativos para recopilar información)</b>	<b>Preguntas para generar una lluvia de ideas sobre los resultados y actividades con enfoque de género</b>
<b>División de labores por sexo: ¿cuáles son las tareas que llevan a cabo las mujeres (y las niñas) y cuáles las tareas llevadas a cabo por los hombres (y niños)?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué impacto tiene la división sexual del trabajo sobre la puesta en práctica de los objetivos del proyecto energético?</li> <li>• Con respecto a las intervenciones del proyecto, ¿refuerzan la división de labores por sexo ya existente en la localidad o buscan cambiarla?</li> <li>• ¿Qué puede hacer el proyecto energético para tomar en cuenta las barreras o retos que presenta la división sexual del trabajo?</li> </ul>

---

**Herramientas de análisis de género (utilizadas en trabajo de campo, entrevistas o talleres participativos para recopilar información)**

---

**Preguntas para generar una lluvia de ideas sobre los resultados y actividades con enfoque de género**

---

**Acceso a/y control sobre recursos y beneficios relacionados con los servicios energéticos y el proyecto en cuestión:**

- ¿A cuáles recursos tienen acceso los hombres y a cuáles las mujeres?
- ¿Sobre cuáles recursos tienen control los hombres y sobre cuáles las mujeres?

- ¿Cómo puede contribuir el proyecto energético a que las mujeres tengan un mejor acceso a los recursos? ¿Y a que tengan mayor control sobre dichos recursos?
  - ¿Cómo puede tomar en cuenta el proyecto energético las restricciones al acceso y control sobre los recursos?
  - ¿Cuáles beneficios reciben tanto hombres como mujeres como resultado de las intervenciones del proyecto energético? ¿Cómo se pueden incrementar dichos beneficios?
- 

**Participación en actividades, toma de decisiones y manejo del proyecto: ¿Qué tipo y grado de participación tienen mujeres y hombres en las actividades del proyecto de energía?**

- ¿Cómo se busca recopilar las opiniones de hombres y mujeres sobre las características de diseño y los beneficios que se espera generar a través del proyecto energético?
  - Tanto para hombres como para mujeres: ¿Quién es la persona con mayor posibilidad de tomar decisiones sobre las diferentes opciones energéticas? ¿Quién estará involucrado en el mantenimiento o reparación de las tecnologías energéticas y qué tipo de capacitación es necesario para este efecto? ¿Quién controla ciertos recursos importantes, como el presupuesto familiar? ¿Quién tiene la voluntad y habilidad para contribuir con mano de obra, material o dinero para el proyecto?
  - ¿Cómo se puede promover de mejor manera la participación de mujeres y hombres en los procesos y organismos de toma de decisiones del proyecto?
  - ¿Cómo pueden superar los proyectos energéticos los obstáculos que impiden o desincentivan la participación de las mujeres?
- 

*Fuente: ENERGIA (2011b), p. 54.*

---

Es muy probable que las personas integrantes del equipo del proyecto energético también hayan intentado aplicar un enfoque de género en sus actividades, en proyectos o situaciones anteriores. Dicha experiencia debe ser documentada, ya que puede ayudar a definir actividades o resultados que podrían alcanzarse con el proyecto energético. De igual manera, los problemas identificados durante el trabajo de campo sirven de base para diseñar acciones que combatan o ayuden a superar dichas barreras.

Finalmente, es posible recurrir a la experiencia que otros proyectos energéticos han tenido en la identificación de actividades y resultados de género para recopilar información sobre las actividades que son factibles para el proyecto que se analiza. Los siguientes recuadros dan ejemplos de objetivos, resultados esperados y actividades con enfoque de género en dos proyectos energéticos.

## Posibles objetivos, resultados esperados y actividades con enfoque de género en proyectos de biogás

OBJETIVO DE GÉNERO	RESULTADOS ESPERADOS	EJEMPLOS DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO
Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres utilizando plantas de biogás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir el trabajo físico extenuante de las mujeres debido a la recolección de leña.</li> <li>• Reducir la contaminación del aire en los espacios internos y áreas de cocina.</li> <li>• Reducir el consumo de leña.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a quienes diseñan las estufas de gas para que incorporen características que las hagan atractivas para las mujeres (por ejemplo, que sean de fácil limpieza y mantenimiento, que tengan quemadores múltiples o que se dé la opción de iluminación con biogás).</li> <li>• Recolectar información sobre las características que las mujeres desean o buscan en las tecnologías de cocción (estufas o fogones), como parte de la investigación de desarrollo del proyecto.</li> <li>• Recolectar información a través de la línea base sobre el tipo de combustible que se utiliza en la localidad, tamaños y características deseables en las estufas, poder de compra del grupo meta (hombres y mujeres), etc.</li> <li>• Crear centros de servicio locales y capacitar a las(os) albañiles locales para asegurar la existencia de partes y componentes para reemplazo.</li> <li>• Asegurar que las mujeres participen en los cursos de capacitación para usuarios del biogás y organizarlos en lugares y horarios convenientes para que ellas puedan asistir.</li> </ul>
Mejorar los medios de subsistencia de las mujeres utilizando plantas de biogás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar el ingreso de mujeres y hombres.</li> <li>• Aumentar el número de mujeres empresarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a las mujeres para que se conviertan en albañiles o empresarias de biogás:</li> <li>o Proveer a las mujeres de lugares seguros en donde alojarse cuando viajen a otras comunidades para construir las plantas de biogás.</li> <li>o Incentivar a grupos de mujeres para que se dediquen a la construcción de plantas de biogás.</li> <li>o Contratar a mujeres para que se encarguen de promocionar y motivar el trabajo realizado (por ejemplo, dándoles una comisión por cada cliente identificado).</li> <li>o Dar créditos a las mujeres empresarias (por ejemplo, a través de créditos con garantías colaterales grupales, mecanismos y plazos de pago convenientes, sistemas micro de recolección de depósitos).</li> <li>• Relacionar el programa de biogás con actividades de generación de ingresos, de manera que el tiempo liberado de las labores domésticas pueda dedicarse a dichas iniciativas económicas.</li> </ul>

OBJETIVO DE GÉNERO	RESULTADOS ESPERADOS	EJEMPLOS DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO
Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODM 3).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar el nivel educativo de las niñas.</li> <li>• Mujeres llevan a cabo actividades de crecimiento personal.</li> <li>• Mejorar la salud familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear o incentivar programas de alfabetización para mujeres adultas.</li> <li>• Dar incentivos a los padres o madres de familia de niñas que acompañaban a sus madres en la recolección de leña para el hogar (por ejemplo, libros gratuitos, uniformes cada vez que la niña completa un año escolar, etc.).</li> <li>• Asegurar la representación femenina en los comités administrativos y de toma de decisiones, así como brindar a estas mujeres el apoyo necesario para que desarrollen las capacidades que requieren para desempeñar su rol de forma apropiada.</li> </ul>

Fuente: ENERGIA e Hivos (2010), p. 56.

### Posibles objetivos, resultados esperados y actividades con enfoque de género en proyectos de electrificación rural

OBJETIVO DE GÉNERO	RESULTADOS ESPERADOS	EJEMPLOS DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO
Incrementar el número de conexiones en proyectos de electrificación rural dentro y fuera de la red eléctrica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje mayor de conexiones y niveles de acceso de las mujeres en áreas rurales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercadeo dirigido a hombres y mujeres.</li> <li>• Educación de las mujeres en aspectos de salud y seguridad de la electricidad.</li> <li>• Créditos dirigidos a hombres y mujeres para la compra de electrodomésticos o para cubrir los costos del cableado eléctrico de los hogares.</li> <li>• Capacitación de mujeres y hombres en el mantenimiento de sistemas solares domésticos.</li> </ul>
Fortalecer la igualdad y equidad de género en las compañías de electricidad del sector privado y público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar el número de mujeres capacitadas.</li> <li>• Aumentar el número de mujeres que manejan franquicias energéticas.</li> <li>• Hombres y mujeres con sensibilización de género.</li> <li>• Aumentar las oportunidades de generación de ingresos para las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterio de selección con enfoque de género.</li> <li>• Manuales de capacitación que integran el enfoque de género.</li> <li>• Programas de acompañamiento y tutoría para las mujeres dueñas de franquicias.</li> <li>• Programas piloto para la creación de capacidades de las mujeres en microempresas energéticas comunales (por ejemplo, carga de baterías utilizando paneles solares).</li> <li>• Talleres comunitarios para ayudar a las mujeres a establecer y registrar microempresas.</li> </ul>

Fuente: ENERGIA (2009).

#### 4.5. Indicadores de género y energía en proyectos

La identificación de indicadores con enfoque de género depende del análisis de las condiciones existentes en la localidad y de la comprensión de los diferentes roles que tienen mujeres y hombres en las comunidades urbanas y rurales donde se desarrollará el proyecto energético. Por lo tanto, se deben identificar estos indicadores de género de forma participativa, de manera que puedan reflejar información específica del contexto de monitoreo y evaluación del proyecto, así como asegurar la factibilidad de alcanzar las principales metas de éste.<sup>140</sup> Dicha identificación puede incorporarse en el trabajo de campo y actividades de consulta con actores clave.

Por lo general, los proyectos energéticos tienen indicadores relacionados con sus metas de desarrollo. Sin embargo, estos indicadores y la información que se recolecta para su análisis no siempre se encuentran desagregados por sexo o recopilan las diferentes experiencias de hombres y mujeres en el campo. En estos casos es recomendable explorar si

<sup>140</sup> PNUD y ENERGIA (2004), p. 61.

estos indicadores pueden ser revisados y desagregados por sexo; por ejemplo, en vez de utilizar el indicador "número de personas capacitadas en el mantenimiento de paneles solares", se puede usar "número de hombres y mujeres capacitadas(os) en el mantenimiento de paneles solares".<sup>141</sup>

De igual forma, un proyecto de energía rural puede evaluar su desempeño en términos de la tecnología distribuida o el grado de conectividad alcanzado en una localidad, pues se considera que a mayor cantidad de equipo instalado, mayor será el éxito del proyecto. Sin embargo, si se utilizan indicadores de género, la información recopilada registraría cuantos hombres, en comparación con cuantas mujeres, se benefician del proyecto; información relevante para proyectos cuyo objetivo es el acceso equitativo a la energía.

El siguiente recuadro ilustra cómo se puede dar un enfoque de género a los indicadores existentes en proyectos energéticos:

El análisis también puede demostrar cuántas de estas  
<sup>141</sup> ENERGIA (2011b), p. 80.

#### Incluyendo consideraciones de género en los indicadores

INDICADOR	INDICADOR CON ENFOQUE DE GÉNERO
<b>Número de hogares conectados a la red.</b>	Número de hogares con mujeres jefas de hogar conectados a la red.
	Número de hogares con hombres jefes de hogar conectados a la red.
<b>Número de paneles solares instalados.</b>	Número de paneles solares instalados en hogares con jefatura femenina.
	Número de paneles solares instalados en hogares con jefatura masculina.
	Número de hogares con paneles solares en uso en hogares donde las mujeres fueron capacitadas para su mantenimiento.
	Número de hogares con paneles solares en uso en hogares donde solo los hombres fueron capacitados para su mantenimiento.

tecnologías distribuidas se encuentran en buen estado y funcionando cuando las mujeres han sido entrenadas en su mantenimiento, en contraste con aquellas en las cuales solo los hombres han sido capacitados. Esta información es relevante para la sostenibilidad del proyecto.

Cuando se está pensando en el desarrollo o identificación de indicadores, es recomendable preguntarse cuál es la situación de género del proyecto energético que se desea cambiar. El siguiente recuadro contiene una serie de preguntas que pueden utilizarse como guía para tal efecto.

**Tabla 13. Preguntas guía para la identificación de indicadores con enfoque de género**

<b>Acceso a información</b>	¿Tienen los hombres y las mujeres igual acceso a la información sobre los servicios/tecnologías energéticas que van a ser diseminados por el proyecto?
<b>Toma de decisiones en las etapas de planificación</b>	¿Son las mujeres y hombres capaces de tomar decisiones durante la planificación y el diseño del proyecto?
<b>Construcción y mantenimiento</b>	¿Cómo están distribuidas entre hombres y mujeres las tareas de construcción y operación de los servicios energéticos? ¿Quién realiza el trabajo especializado y el trabajo de mano de obra poco calificado?
<b>Capacitación y remuneración</b>	¿Tienen hombres y mujeres igualdad de oportunidades para recibir capacitaciones y trabajo remunerado en el proyecto energético u otros beneficios generados por éste?
<b>Usos productivos</b>	<p>¿Pueden hombres y mujeres utilizar la energía para desarrollar actividades económicas a pequeña escala o para sobrellevar las tareas domésticas? ¿Cuál es la trascendencia de esta disponibilidad energética y de la distribución de sus beneficios?</p> <p>¿Tienen hombres y mujeres igual acceso a crédito, información y capacitación?</p>
<b>Propiedad y toma de decisiones</b>	¿Tienen hombres y mujeres el derecho a la propiedad sobre los recursos naturales/inmuebles u otros tipos de derechos que les permitan tomar decisiones sobre la implementación de los servicios energéticos?
<b>Beneficios</b>	¿Cuáles son los beneficios prácticos y estratégicos de los servicios energéticos y del proceso de participación de hombres y mujeres, de acuerdo con las percepciones de ambos grupos? ¿Cómo se relacionan los beneficios con los costos percibidos por hombres y mujeres?
<b>Política y estrategia</b>	¿Qué tipo de políticas de género existen en el sector energético y en las agencias de este sector? ¿Se ponen en práctica estas políticas en el reclutamiento de personal, procedimientos internos, capacitaciones, colaboración entre miembros del personal, y son estas políticas apoyadas por las autoridades de la organización?

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 80.

#### **4.5.1. Retos al vincular objetivos del proyecto con actividades e indicadores**

Es necesario unir la identificación de los objetivos de género en el proyecto energético con el desarrollo de actividades específicas que contribuyan a esta meta, así como con el diseño o identificación del indicador respectivo con enfoque de género. Este es un problema común, pues es normal encontrar que no hay relación entre lo que el proyecto puede alcanzar en términos de equidad de género (su objetivo de género) y los resultados o actividades planeadas en el proceso de transversalización de género.

El recuadro siguiente pretende dar una idea de cómo correlacionar las actividades y objetivos de género con indicadores género-sensibles.<sup>142</sup>

<sup>142</sup> Modificado de ENERGIA (2011b), p. 57.

Objetivo de género	Resultado esperado	Actividades con enfoque de género	Indicadores con enfoque de género
Incrementar el número de conexiones en un proyecto de electrificación rural.	Aumento en el porcentaje de conectividad y niveles de acceso por parte de las mujeres en áreas rurales.	Actividades de mercadeo dirigidas a hombres y mujeres.	Número de mujeres y hombres que saben del proyecto de electrificación rural.
		Educación a mujeres sobre los aspectos de salud y seguridad de la electricidad.	Número de mujeres capacitadas en aspectos de salud y seguridad de la electricidad.
		Establecimiento de líneas de crédito para la compra de electrodomésticos y cableado de las casas dirigido a hombres y mujeres de la localidad.	Número de mujeres y hombres que han solicitado y recibido créditos para el cableado de sus hogares/compra de electrodomésticos.
		Capacitación de hombres y mujeres en el mantenimiento de la tecnología energética (paneles solares, sistemas microhidroeléctricos, etc.).	Número de mujeres y hombres capacitadas(os) en el mantenimiento de tecnologías energéticas (como paneles solares, etc.).

#### 4.5.2. Diferentes tipos de indicadores<sup>143</sup>

El diseño de indicadores y su seguimiento efectivo permiten al proyecto contrastar las actividades que realiza y por tanto mejorar su desempeño, así como identificar medidas correctivas, lecciones aprendidas e impactos. Esto es posible a través del monitoreo del progreso del proyecto, así como de sus resultados e impacto. De igual forma, los indicadores

pueden ser metas cuantificables (es decir, pueden calcularse en números o cantidades, como número de mujeres y hombres que han sido capacitados, porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisión) o cualitativas (las cuales pueden medir el porcentaje de hombres y mujeres con conocen de un proyecto o tienen una opinión sobre una cierta tecnología energética).

<sup>143</sup> Para mayor información sobre la construcción de indicadores de género, se puede recurrir a la sección 3 del documento del PNUD (2007) titulado Enfoque de Equidad de Género para Iniciativas de Energía Sostenible.

**Tabla 14. Indicadores con enfoque de género: ejemplos para proyectos energéticos**

TIPO DE INDICADOR	EJEMPLO DE INDICADOR
<b>Necesidad reproductiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que cuentan con estufas mejoradas/de biogás.</li> <li>• Tiempo ahorrado por las mujeres en la recolección de agua como consecuencia de la utilización de sistema comunal de bombeo con paneles solares.</li> </ul>
<b>Necesidades prácticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres capacitadas como electricistas.</li> <li>• Mujeres y hombres capacitadas(os) como empresarias(os) energéticas(os).</li> </ul>
<b>Intereses estratégicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres con acceso y control sobre el uso de sistemas de paneles solares para electrificación doméstica.</li> <li>• Número de mujeres que tienen acceso a servicios financieros.</li> </ul>

TIPO DE INDICADOR	EJEMPLO DE INDICADOR
<b>Indicadores cuantitativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de representantes de gobierno que participan en una capacitación de género.</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres que reciben capacitación sobre la solicitud de créditos.</li> </ul>
<b>Indicadores cualitativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación equitativa de mujeres y hombres en procesos de toma de decisión.</li> <li>• Aumento en el acceso y control sobre los recursos por parte de mujeres y hombres/ acceso y control más equitativos sobre los recursos por parte de mujeres y hombres.</li> <li>• El empoderamiento de las mujeres (aumento en la confianza, autoestima).</li> </ul>

El monitoreo del progreso en los proyectos energéticos requiere darle seguimiento a los diferentes insumos/aportes (los cuales generalmente incluyen personal, capacitaciones, equipo) o el rendimiento (tales como actividades realizadas, servicios prestados por el proyecto en aras de alcanzar su objetivo final). Estos indicadores de monitoreo del progreso deben ser identificados en las etapas iniciales de planificación del proyecto y deben estar ligados a metas de género concretas, ya que se debe levantar la línea base para dichos indicadores durante el estudio de campo inicial.<sup>144</sup>

La matriz que se presenta a continuación presenta ejemplos de indicadores de progreso.

<sup>144</sup> ENERGIA (2011b), p. 79.

**Tabla 15. Ejemplos de indicadores de progreso**

Tipo de proyecto	Consideración de género	Actividades con enfoque de género	Indicadores con enfoque de género
<b>Energía renovable</b>	La información y capacitación en tecnologías energéticas generalmente se enfoca en alcanzar a los hombres como grupo meta.	Incluir a las mujeres en las actividades de capacitación y reclutamiento en los proyectos de energía renovable.	Número de mujeres y hombres capacitadas(os) en el uso y mantenimiento de tecnologías renovables.
<b>Eficiencia Energética</b>	La falta de conocimiento sobre opciones o efectos impide que hombres y mujeres adopten nuevas tecnologías ahorradoras de energía.	Campañas mediáticas diseñadas para alcanzar a diferentes grupos de personas consumidoras o usuarias, incluyendo grupos de mujeres.	Aumento en el número de mujeres y hombres conscientes de la existencia de opciones tecnológicas o tecnologías de mayor eficiencia energética.

Tipo de proyecto	Consideración de género	Actividades con enfoque de género	Indicadores con enfoque de género
<b>Infraestructura energética a gran escala: generación y distribución</b>	Los efectos del desplazamiento, reubicación, pérdida de medios de subsistencia, creación de trabajo y distribución de los beneficios generados por un proyecto de infraestructura a gran escala pueden ser desiguales entre hombres y mujeres.	<p>Capacitar a las mujeres para realizar trabajos relacionados con la construcción y operación del proyecto de infraestructura energética.</p> <p>Asegurar que el proceso de reubicación incluya a las mujeres en el proceso de consulta y evaluación de las personas afectadas por el proyecto; que se compense a mujeres y hombres por sus pérdidas (incluso utilizando un sistema de compensación para esposos y esposas) y brindándoles capacitación en actividades de subsistencia alternativas.</p>	<p>Número de mujeres y hombres trabajando en actividades directamente relacionadas con el proyecto de infraestructura energética.</p> <p>Número de mujeres y hombres desplazados que han recibido capacitación, compensación y/o han podido establecer actividades de subsistencia luego de la construcción del proyecto de infraestructura.</p>

Los indicadores que miden **resultados e impactos** buscan comprender los cambios que se han realizado en las vidas y sobre todo en el bienestar social y económico de mujeres y hombres en la localidad en la que se implementa el proyecto energético. Es difícil medir el impacto de forma certera, debido a que muchos factores pueden influenciar el cambio en el bienestar de estas personas. Por lo tanto, es necesario realizar una serie de estudios extensos y controlados para poder llegar a una conclusión concreta sobre los impactos de un proyecto específico. Los impactos de bienestar pueden medir:

- La línea base en cuanto al acceso y uso energético.
- La reducción en (las horas de) trabajo doméstico físicamente extenuante.
- Las mejoras en la salud, empoderamiento económico o social.
- La sostenibilidad energética a través de un enfoque de género.

La matriz que se presenta a continuación contiene ejemplos sobre posibles indicadores de resultados e impactos de un proyecto energético con enfoque de género:

---

**Tabla 16. Ejemplos de indicadores de resultados e impactos**


---

<b>Línea base de información sobre uso y acceso energético</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumo energético per cápita de mujeres y hombres.</li> <li>• Porcentaje de energía no comercial utilizada por mujeres y hombres.</li> <li>• Propósitos para los cuales utilizan la energía hombres y mujeres.</li> <li>• Tiempo utilizado y esfuerzos hechos por mujeres y hombres para suministrar energía para sus actividades.</li> <li>• Montos que pagan mujeres y hombres por la energía.</li> <li>• Riesgos relativos sufridos por mujeres y hombres, como estar expuestos al humo de los fogones abiertos utilizados para cocción y calefacción de hogares.</li> </ul>
<b>Reducción de la carga laboral doméstica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción del tiempo y labor necesaria por parte de las mujeres para llevar a cabo las labores domésticas.</li> <li>• Reducción en tiempo o dinero dedicado por las mujeres y hombres a asegurar el suministro energético (leña, carbón, diesel, queroseno).</li> <li>• Aumento en el uso de electrodomésticos para reducir la carga laboral doméstica.</li> <li>• Cantidad de tiempo utilizado por las mujeres en comparación con los hombres para descansar, relajarse o capacitarse.</li> </ul>
<b>Mejoramiento de la salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción en el número o porcentaje de mujeres y niñas(os) que visitan clínicas por problemas respiratorios o de la vista.</li> <li>• Aumento en el acceso a agua potable y servicios de saneamiento.</li> </ul>
<b>Empoderamiento económico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento y diversificación de ingresos y/o mayor productividad para mujeres y hombres.</li> <li>• Aumento en el tiempo disponible para que las mujeres puedan dedicarse a actividades económicamente remuneradas.</li> <li>• Aumento en la producción de alimentos para la venta y consumo en el hogar.</li> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres involucradas(os) en empleos y capacitaciones relacionadas con el sector energético.</li> <li>• Ingresos de pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres.</li> </ul>
<b>Empoderamiento social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento en la participación de niñas y niños en la educación primaria o secundaria.</li> <li>• Aumento en los niveles educativos de niñas y niños.</li> <li>• Aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en temas energéticos a nivel comunal.</li> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres involucradas(os) en diálogos de políticas energéticas.</li> </ul>
<b>Sostenibilidad energética</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres que utilizan tecnologías energéticas eficientes.</li> <li>• Número o porcentaje de mujeres y hombres capacitados para utilizar energías renovables o alternativas.</li> <li>• Aumento en la concientización de hombres y mujeres sobre las opciones de tecnologías energéticas.</li> </ul>

---

## 5. Fase de implementación: Institucionalizando la transversalización de género en la organización<sup>145</sup>

La institucionalización del proceso de transversalización de género tiene como objetivo principal establecer un marco propicio dentro de la institución para llevar a cabo actividades y proyectos con un enfoque de género, y de esta forma asegurar el compromiso institucional con el logro de los objetivos y resultados esperados a través de los proyectos energéticos. El proceso de institucionalización incluye la adopción de una política y visión organizacional de género que establezca compromisos y resultados de género claros en sus proyectos, así como compromisos para la creación de capacidades dentro de la organización sobre la transversalización de género.

Este tema se desarrolla en el Módulo 3. Sin embargo, en esta sección deseamos recalcar que el proceso de institucionalización debe prestar atención a los siguientes elementos:

### Elementos clave para la institucionalización de la transversalización de género

**1. Integrar las consideraciones de género en el marco del proyecto:** esta labor implica que la organización adopte una visión o política de género que guíe las actividades del proyecto energético; además de incorporar consideraciones de género en su marco lógico y documentos de planificación, manuales de capacitación y publicaciones, y sobre todo establecer un sistema de monitoreo y evaluación que recopile información desagregada por género.

**2. Asegurar que se tienen los recursos y capacidades humanas para llevar a cabo el proceso de transversalización:** esta etapa de análisis lleva a comprender si se cuenta con el personal necesario para implementar un proceso de transversalización de género. Además, es recomendable instaurar la figura de un punto focal de género, de manera que haya por lo menos una persona (o equipo de personas) encargada de llevar a cabo las actividades de capacitación y sensibilización de género. Dicha figura debe ser apoyada por la Junta Directiva, de manera que sus recomendaciones tengan el peso político e institucional necesarios para asegurar su implementación.

Otros elementos importantes incluyen la identificación de contrapartes organizacionales con experiencia en análisis de género, que puedan servir de apoyo durante el proceso; la búsqueda del balance de género dentro del personal de la organización y la existencia de apoyo e incentivos administrativos para asegurar la implementación de las actividades con enfoque de género.

Finalmente, no se debe olvidar el componente presupuestario, pues la organización deberá comprometer parte de sus recursos financieros a la implementación de las actividades de género previamente identificadas.

**3. Creación de capacidades del personal y de los actores clave del proceso:** esta es una de las acciones más solicitadas por el personal de los proyectos energéticos a la hora de desarrollar su Plan de Acción de Género y pone en evidencia la necesidad de comprender adecuadamente las herramientas de análisis de género así como el contexto en el cual se desarrolla el proyecto.

**4. Espacio de trabajo género-sensible:** las políticas tendientes a hacer un lugar de trabajo más acorde con/y respetuoso de las necesidades de hombres y mujeres puede ser esencial para incentivarles a unirse al equipo de trabajo del proyecto energético o a su organización. De igual manera, ciertas políticas institucionales pueden ayudar a que las mujeres participen de forma más segura y cómoda en el trabajo que realizan, ya sea dentro (trabajando en grupos mixtos en la oficina) o fuera del precinto (trabajo de campo).

**5. Indicadores para la evaluación de capacidades:** es necesario desarrollar indicadores adecuados que respondan a las necesidades y situación particular de la organización, y que le permitan dar seguimiento a los cambios internos e incremento de las capacidades institucionales necesarias para llevar a cabo la transversalización de género de forma efectiva.

La institucionalización del proceso de transversalización de género es clave para la implementación del Plan de Acción de Género, pues son muchas las instancias en las cuales un excelente reporte de análisis de género queda archivado, sin implementación alguna, debido a la falta de compromiso o capacidad institucional para llevar a cabo sus recomendaciones.

<sup>145</sup> Esta sección se basa en el Bloque 7 desarrollado en ENERGIA (2011b); las autoras han realizado una traducción libre de ciertos párrafos y modificaron partes del texto para atender el contexto latinoamericano o proveer a la lectora o lector de preguntas o información adicional a la que se encuentra en el texto original de ENERGIA.

## 6. Fase de monitoreo<sup>146</sup>

### 6.1. Monitoreo y evaluación: dándole seguimiento al progreso y desempeño en temas de género

El **monitoreo** o seguimiento de las actividades es una parte integral del ciclo de los proyectos. Se inicia con la identificación y definición de indicadores para los objetivos, resultados y actividades del proyecto incluidos en el marco lógico, y debe continuarse durante todo el período de implementación de éste (sección 4.5.). Por otra parte, la evaluación se da de forma periódica, usualmente a medio período y otra al finalizar el proyecto.

Tanto el monitoreo como la evaluación deben incorporar objetivos medibles e indicadores con enfoque de género dentro del marco lógico del proyecto. Los siguientes recuadros presentan ejemplos sobre indicadores de género en un proyecto energético.

<sup>146</sup> Esta sección se basa en los Bloques 8 y 9 desarrollado en ENERGIA (2011b); las autoras han realizado una traducción libre de ciertos párrafos y modificaron partes del texto para atender el contexto latinoamericano o proveer a la lectora o lector de preguntas o información adicional a la que se encuentra en el texto original de ENERGIA.

### Desagregando indicadores por sexo en un proyecto de biocombustibles:

- Mujeres y hombres se encuentran incluidas(os) en estudios y encuestas (línea base de monitoreo y evaluación).
- Reporte sobre el número de mujeres y hombres capacitadas(os), beneficiadas(os), etc.
- Metas de participación para mujeres: en entidades de toma de decisiones, cultivo de jatropha, propiedad empresarial, construcción, mantenimiento y preparación de jatropha.
- Número de mujeres y hombres en la cadena de producción.
- Mujeres y hombres que utilizan y mantienen facilidades energéticas.
- Capacitación en temas de género preparada para el equipo de trabajo.
- Concientización entre los actores clave sobre la importancia de la transversalización de género.
- Acceso a la información (crear conciencia) entre mujeres y hombres agricultoras(es) sobre los beneficios de la jatropha.

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 81.

### Indicadores cuantitativos utilizados en programas de biogás

RESULTADOS ESPERADOS	EJEMPLOS DE METAS POR OBTENER (INDICADORES CUANTITATIVOS)
<b>Alcanzar a las mujeres a través del programa de biogás.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de contratos con empresas de construcción privadas para capacitar tanto a mujeres como a hombres.</li> <li>• 50% de participantes en eventos de capacitación de usuarios son mujeres.</li> <li>• 20% de los propietarios de plantas de biogás son mujeres.</li> <li>• Al menos un 90% de los usuarios de biogás, tanto mujeres como hombres, son capaces de operar las plantas de biogás.</li> </ul>
<b>Integrar a las mujeres en actividades relacionadas con el suministro del biogás.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 60% de compañías privadas tienen políticas de reclutamiento y empleo beneficiosas para las mujeres.</li> <li>• Al menos un 10% de los albañiles son mujeres.</li> <li>• Las mujeres representan al menos el 50% de los empleados en los programas nacionales de desarrollo de biogás.</li> <li>• Al menos un 50% de los promotores locales son mujeres.</li> <li>• Al menos un 33% de los miembros de los comités de energía son mujeres.</li> </ul>
<b>Incrementar los ingresos de las mujeres.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres ligados a otras oportunidades existentes para mejorar su bienestar, ingresos o beneficios, así como otros programas.</li> <li>• Número de mujeres y hombres que reciben capacitación en servicios veterinarios, empresariales.</li> </ul>

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 81.

Si bien el proceso de monitoreo y evaluación se lleva a cabo con posterioridad al desarrollo del Plan de Acción de Género, es indispensable que este proceso haya sido documentado dentro del plan de acción. Por lo tanto, el **plan de monitoreo** integrado en el Plan de Acción de Género **debe incluir** un plan sobre **cómo y cuando se hará el levantamiento** de información correspondiente a los indicadores del programa (por ejemplo, a través de encuestas anuales, reportes de visita de campo, reportes de progreso semestral/anual, etc.); **quién es responsable** de la recolección y análisis de la información **y cómo se comunicarán y evaluarán estos resultados** con la administración del proyecto y/o la organización (por ejemplo, a través de valoraciones periódicas, sesiones de revisión, etc.).

Por lo general, las actividades de monitoreo las lleva a cabo el mismo equipo del proyecto energético como parte de las actividades y responsabilidades que desempeña de acuerdo con el marco lógico del proyecto; mientras que las evaluaciones pueden ser realizadas por equipos de personas expertas externas.

### Monitoreo y evaluación con enfoque de género

El proceso de monitoreo y evaluación puede llevarse a cabo con un enfoque de género si se toman en cuenta unas cuantas medidas, tales como:

- Incluir como requisito en los TdR que el equipo de monitoreo y evaluación tenga experiencia en temas de género e incluya al menos un miembro que sea experta(o) en género.
- Considerar dar capacitaciones o concientización sobre consideraciones de género al equipo de monitoreo, incluyendo el uso de técnicas y herramientas específicas para recolectar información de mujeres y niñas.
- Toda información recopilada debe como mínimo estar desagregada por sexo.
- Asegurar que se cubra un número representativo de mujeres cuando se recolecte la información de campo.
- Medir y reportar utilizando indicadores con enfoque de género en las encuestas de personas usuarias y reportes de progreso.

Fuente: ENERGIA (2011b).

### 6.2. Estrategias de comunicación: involucrando a todos los actores clave de forma efectiva en el proceso de transversalización de género

Un proyecto energético con enfoque de género debe desarrollar una estrategia de comunicación que asegure el alcanzar a las y los actores relevantes para el proceso, así como la comunicación del mensaje apropiado a las personas correctas, a través de medios de comunicación adecuados para tales efectos. La efectividad de estos mensajes influenciará el proceso y resultados de los esfuerzos de transversalización de género y mejorará las probabilidades de replicarlos.

Es importante que todos los actores clave aprecien los esfuerzos del proyecto, a través de comunicaciones apropiadas tanto en su contenido como en el momento en que se divulgan.

#### La estrategia de comunicación debe dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los diferentes grupos meta con los que el proyecto necesita comunicarse, y cuáles son las necesidades de información con respecto a la transversalización de género que tienen dichos grupos?
- ¿Qué está tratando de alcanzar el proyecto con esta comunicación? ¿Cuáles son los objetivos de la comunicación?
- ¿Qué estrategia se puede utilizar para alcanzar esos objetivos de comunicación?
- ¿Cuáles son los medios y herramientas de comunicación más apropiados para utilizar? ¿El mensaje que se va a comunicar toma en cuenta los niveles de alfabetización/educación o uso del lenguaje promedio de los grupos meta?

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 87.

El desarrollo de la estrategia de comunicación pasa al menos por dos etapas: la primera es la identificación de los grupos meta para la disseminación de la información, y la segunda es establecer el propósito o razón de ser de la comunicación. Ambos puntos pueden explorarse durante la fase de preparación. Algunos objetivos comunes para las estrategias de comunicación incluyen:

- Asegurar que todos los actores clave comprendan y se apropien del proceso de transversalización de género.
- Compartir nuevas experiencias con los actores clave.
- Asegurar la rendición de cuentas de todas las y los actores involucrados
- Comunicarse con actores externos al proyecto, lo cual determinará el potencial de replicabilidad del enfoque de género.

A continuación se presenta una matriz que ejemplifica las necesidades de información de ciertos grupos meta para las estrategias de comunicación:

**Tabla 17. Grupos meta y sus necesidades de información**

<b>GRUPO META</b>	<b>NECESIDADES DE INFORMACIÓN</b>
<b>Cuerpo directivo o gerencia del proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesitan saber sobre el enfoque en general para identificar y dar respuesta a las consideraciones de género.</li> <li>• Requieren estar al día sobre los resultados e impactos relacionados con la eficiencia del proyecto (esta información debe ser suministrada de forma que también pueda ser compartida con personas externas a la organización, incluyendo donantes o inversores en el proyecto).</li> <li>• Necesitan dar seguimiento y monitorear el progreso del proyecto.</li> </ul>
<b>Equipo del proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesitan entender cómo se aplican las estrategias de transversalización de género, cuáles son las actividades específicas que han sido planeadas, cuáles son los roles y responsabilidades individuales.</li> <li>• Necesitan comprender qué es la transversalización de género, sus beneficios y cuáles son los roles y responsabilidades de sus contrapartes o actores clave.</li> </ul>
<b>Beneficiarias(os) del proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesitan tener claridad sobre lo que pueden esperar del proyecto (cómo se beneficiarán mujeres y hombres), cuáles son sus roles y responsabilidades y cómo pueden participar (incluyendo toma de decisiones, aportes en el diseño de actividades, etc.).</li> </ul>
<b>Tomadoras(es) de decisiones y/o donantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesitan ver impactos visibles y medibles alcanzados gracias al uso de metodologías o estrategias de concientización de género en los proyectos que apoyan/financian; cómo este enfoque puede contribuir al mejoramiento del desempeño general del proyecto, y cómo adaptar la estrategia genérica de la transversalización de género mientras estimula otros proyectos a que también adopten este enfoque de género.</li> </ul>
<b>Organizaciones trabajando temas de desarrollo (otros proyectos, institutos de investigación y académicos, etc.).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buenas prácticas y lecciones aprendidas durante el proceso de transversalización de género aplicable al sector energético, y de relevancia para otros actores clave.</li> <li>• Herramientas y enfoques concretos para la integración de consideraciones de género en los ciclos de un proyecto.</li> </ul>

Una vez que se han identificado los grupos meta y los objetivos de comunicación, se pueden utilizar algunas de las siguientes estrategias:

- Desarrollar argumentos basados en hechos reales y concretos que se relacionan directamente con los objetivos del proyecto energético.
- Consultar e involucrar a las personas integrantes del equipo, cuerpo directivo, tomadoras(es) de decisiones y contrapartes en el desarrollo del Plan de Acción de Género del proyecto y de su estrategia de comunicación.
- Capacitaciones en temas de sensibilización de género para desarrolladoras(es) de proyectos energéticos y tomadoras(es) de decisiones.
- Involucrar a personas y agencias aliadas en el tema de género en actividades de incidencia política, redes de información y movilización de recursos.

#### Lo que no se debe olvidar cuando se desarrolla una estrategia de comunicación:

- Tener claridad sobre “cuánto” debe ser comunicado: demasiada o muy poca información puede ser perjudicial para el proyecto.
- Los mensajes deben ser diseñados a la medida para cada grupo meta y la información debe presentarse de forma clara y sencilla.
- La comunicación con las comunidades rurales y urbanas es esencial para el éxito del proyecto, y es preferible que se concentre en las aspiraciones de hombres y mujeres (y no en los objetivos del proyecto).
- Es importante que la comunicación no sea “amenazadora” cuando se comunican mensajes a los hombres.
- Los mensajes que se presentan a los hombres difieren de los presentados a las mujeres, pues sus temas de interés o aspiraciones tienden a ser diferentes.
- Mujeres y hombres tienen acceso a diferentes medios de comunicación (radio, televisión, periódicos o boletines informativos) y pueden tener niveles de alfabetización disímiles. De igual manera, es recomendable distribuir los materiales de comunicación en localidades visitadas frecuentemente por mujeres, así como contar con mujeres comunicadoras.

Fuente: ENERGIA (2011b), p. 92.

A continuación se presenta una estrategia para involucrar a mujeres y hombres jóvenes en la identificación de elementos de comunicación relevantes para las comunidades con relación a las acciones de proyectos de energía renovable en Guatemala. Uno de los aspectos más importantes de este caso es la atención brindada a la pertinencia cultural de las comunicaciones, así como al balance de género entre las personas participantes en el proyecto.

#### Programa de Reporteras y Reporteros Comunitarios: comunicando la perspectiva de las comunidades rurales acerca de los proyectos de energía renovable

Fuente: Mario Hernández,  
Director Ejecutivo de Semilla de Sol (2014) y Semilla de Sol (s.f.).

El Programa de Reporteros y Reporteras Comunitarias es un esfuerzo de la Asociación para el Desarrollo Rijat'zul Q'ij (Semilla de Sol) por mejorar la comunicación de las acciones de sus proyectos de energía renovable a través de la integración de la perspectiva de las comunidades rurales que participan en ellos. La iniciativa se lleva a cabo en la región de Ixil, municipios de Chajul y Nebaj, del Departamento de Quiché en Guatemala. La población de esta región es predominantemente indígena, perteneciente a la etnia Maya Ixil, y la mayoría de sus habitantes viven en pobreza o pobreza extrema.

El proyecto de comunicación es coordinado por dos organizaciones comunitarias de base: Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral Norte de Quiché (ASHDINQUI) y Asociación Hidroeléctrica Chelense (ASOCHEL) y es puesto en práctica por personas jóvenes de la zona (cinco mujeres y tres hombres). La selección de las(os) reporteras(os) tomó en cuenta: su edad (hasta 30 años), sexo (se buscaba paridad 50% mujeres y 50% hombres), perfil educativo (saber leer y escribir en español), habilidades para aprender sistemas de computación, nivel educativo (tener estudios primarios completos como mínimo), residencia (vivir en las comunidades en las cuales se asientan ASHDINQUI y ASOCHEL) y apoyo institucional (las(os) candidatas(os) deberían ser seleccionados por la junta directiva de las dos organizaciones comunitarias).

Una vez llevado a cabo el proceso de selección, se estableció un grupo de mujeres y hombres cuya tarea es la recopilación de experiencias y perspectivas desde el punto de vista de las comunidades participantes en los proyectos energéticos rurales apoyados por Semilla de Sol en las microcuencas de Batzchocola, Chel e Ixtupil. Estas reporteras y reporteros comunicarán las experiencias comunitarias a nivel local, nacional e internacional

utilizando diferentes medios, tales como: presentaciones presenciales, reportajes fotográficos, notas periodísticas escritas y radiográficas (medios de comunicación de más penetración en Ixil) y compartiendo artículos de opinión a través de internet.

Un elemento medular de este proyecto es la atención que se presta a la pertinencia cultural durante la selección y a través del proceso de capacitación, dado que uno de los objetivos del proyecto es rescatar conocimientos y prácticas ancestrales, así como llevar a cabo las actividades de acuerdo con las especificidades culturales de las poblaciones beneficiadas. Es así como las(os) reporteras(os) reciben apoyo para aplicar en su trabajo principios como: el tiempo en la cosmovisión maya, explicación crítica de la vida, el fortalecimiento de la identidad cultural y la vinculación con la comunidad. De igual manera, vale la pena destacar el esfuerzo realizado para conformar un equipo con igualdad de género, lo cual asegura que se cuenta con el capital humano para acercarse a las mujeres y hombres de las comunidades beneficiadas de acuerdo con las tradiciones y costumbres locales.

## 7. Fuentes suplementarias de información

Usted puede encontrar más información sobre los temas abarcados en este módulo en las siguientes fuentes:

Aguilar, L y REDNA (1998). Módulo 1. Lo que comienza bien termina mejor: Elaboración de propuestas con enfoque de género. Serie Hacia la Equidad. UICN. ENERGIA (2005a). Module 1: Concepts in Gender and Energy. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Clancy, J. et al. para ENERGIA.

ENERGIA (2005b). Module 2: Gender Tools for Energy Projects. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Clancy, J. et al. para ENERGIA.

ENERGIA (2007d). Module 5: Engendering Energy Project Proposal Development: Capacity Building of Energy NGOs. Gender Tools for Energy Projects. The Gender Face of Energy: A Training Manual. ENERGIA.

ENERGIA e Hivos (2010). A guide on Gender Mainstreaming in the African Biogas Partnership Programme. ENERGIA.

ENERGIA (2011b). Mainstreaming gender in energy projects: A practical handbook. ENERGIA.

ENERGIA (2011c). Mainstreaming gender in energy projects: Toolkit. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA.

Escalante, A. et al. (1999). Módulo 6. Ojos que ven... corazones que sienten: Indicadores de Equidad. Serie Hacia La Equidad. UICN.

ESMAP (2013). Integrating Gender Considerations into Energy Operations. Knowledge Series 014/13. World Bank Group.

PNUD y ENERGIA (2004). Gender and Energy for Sustainable Development: A toolkit and resource guide. New York.

PNUD (2007). Gender Mainstreaming: A Key Driver of Development in Environment & Energy. Energy and Environment Practice: Gender Mainstreaming Guidance Series. Sustainable Energy Services. Training Manual.

Rojas, A.V. et al. (2012). Guía sobre tecnologías de energía renovable para mujeres en zonas rurales y periurbanas informales. UICN y ENERGIA. Costa Rica.

## 8. Ejercicios prácticos

En esta sección se presenta una serie de ejercicios para identificar objetivos, actividades e indicadores de género, los cuales corresponden a las secciones de Plan de Acción de Género, Monitoreo y Evaluación y Comunicación. Se recomienda revisar los ejercicios del Módulo 1 para identificar ejercicios que ayuden en la temática de sensibilización de género, correspondiente a la Fase Preparatoria. El Módulo 3, correspondiente al análisis institucional, tiene ejercicios específicos para desarrollar dicha temática.

### Ejercicio 1: Identificando los objetivos de género<sup>147</sup>

Es posible utilizar un simple ejercicio de evaluación para dar a conocer el concepto de objetivos de género y a la vez permitirle a las personas miembros de un proyecto energético analizar y priorizar los objetivos de género, ya sean explícitos o implícitos, que guían su proyecto. Este análisis puede incluirse como parte de un ejercicio de creación de capacidades, previo a la formulación del Plan de Acción de Género. El ejercicio requiere de aproximadamente una hora para su ejecución.

<sup>147</sup> Ejercicio modificado y basado en el Recurso 6.2. de ENERGIA (2011c): Identificación de objetivos de género por parte de PERACOT, en Senegal. El Módulo 2 incluye ejercicios adicionales para la identificación de objetivos de género.

### Ejercicio sobre objetivos de género en el proyecto:

La persona facilitadora hace una presentación corta de los objetivos de género que tradicionalmente guían el trabajo de los proyectos energéticos, ya sean explícitos o implícitos:

- **Mejorar la calidad de vida**, a través de la reducción de las actividades físicamente extenuantes, tales como recolección de leña o agua, labores agrícolas o mejoramiento de las condiciones de salud.
- **Aumentar la productividad y/o ingresos de las mujeres**, al asegurarles un (mejor) acceso energético para ayudarles a trabajar de forma más eficiente o proveyéndolas de nuevas oportunidades para la generación de ingresos.
- **Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres**, creando espacios para su participación en las actividades y toma de decisiones de las cuales están tradicionalmente excluidas.
- **Asegurar la eficiencia y sostenibilidad del proyecto**, pues si las necesidades de mujeres y hombres no son comprendidas de forma adecuada, las intervenciones del proyecto pueden ser diseñadas de forma errónea y por lo tanto podrían fracasar.

Una vez que se hayan explicado estas cuatro categorías de objetivos con enfoque de género, la persona facilitadora distribuye la cuadrícula que se presenta a continuación a cada una(o) de las(os) participantes y procede a hacerles la siguiente pregunta:

**¿Cuáles de estos objetivos de género pueden ser identificados en su componente del proyecto?**

#### CUADRÍCULA

Componente del proyecto	Mejorar la calidad de vida	Aumentar la productividad o ingresos de las mujeres	Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres	Asegurar la eficiencia y sostenibilidad del proyecto
-------------------------	----------------------------	---	--	--

Componente A

Componente B

Las(os) participantes no solo deben identificar los objetivos sino priorizarlos. Para esta segunda tarea se le da 10 puntos a cada participante, quien debe distribuir dichos puntos de acuerdo con la importancia que cada objetivo identificado tiene para su componente del proyecto energético.

Este ejercicio puede realizarse de forma individual y anónima o grupal si las(os) participantes así lo desean. Tras terminar el ejercicio, una serie de voluntarias(os) (o la persona facilitadora) pueden tabular los resultados de manera separada. Los resultados pueden luego ser compartidos con el grupo para su análisis.

El siguiente es un ejemplo de cómo se puede ver una matriz de objetivos y priorización que recopila la impresión de diferentes participantes.

### CUADRÍCULA

Componente del proyecto	Mejorar la calidad de vida	Aumentar la productividad o ingresos de las mujeres	Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres	Asegurar la eficiencia y sostenibilidad del proyecto	TOTAL
<b>A. Electrificación rural descentralizada</b>	4	3	2	1	10
	8	1	0	1	10
	3	3	2	2	10
	2	1	5	3	10
	3	1	2	4	10
	4	3	1	2	10
<b>Total A</b>	24	12	12	13	60
<b>B. Estufas mejoradas</b>	3	3	2	2	10
	5	2	1	2	10
	4	2	1	3	10
	5	2	1	2	10
	4	4	1	1	10
	5	3	1	1	10
<b>Total B</b>	26	16	7	10	60
<b>TOTAL PROYECTO</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>120</b>
	(41,66%)	(23,33%)	(15,83%)	(19,17%)	(100%)

### Ejercicio 2: Análisis rápido de género en proyectos

Es posible desarrollar un ejercicio para el análisis rápido de género de un proyecto energético, utilizando la matriz presentada en la sección 3.3 de este módulo. El ejercicio requiere que las(os) participantes conozcan a fondo un proyecto energético en particular, ya sea porque trabajan directamente en él o porque se les ha presentado un estudio de caso que brinde suficientes indicios sobre el contexto en el que se desarrolla tal iniciativa.

Una vez que se verifica que las(os) participantes están familiarizadas(os) con el caso que va a ser analizado, proceda a distribuir la matriz que se presenta a continuación. Solicite a las(os) participantes que discutan en grupo las preguntas de la columna derecha. Tome en cuenta que este ejercicio puede requerir de una cantidad de tiempo importante en caso de que se desee llevar a cabo una revisión minuciosa del texto de los documentos de la columna izquierda. Recuerde solicitar a las(os) integrantes del grupo que compartan sus conclusiones en una plenaria.

Documento de proyecto	Indicador de género que debe buscarse en el documento
<b>Antecedentes y justificación</b>	¿Se contemplan o mencionan consideraciones de género en los antecedentes de la intervención energética? ¿Existen argumentos convincentes en la justificación para llevar a cabo la transversalización de consideraciones de género o buscar la equidad de género? ¿Se incluye información sobre el análisis de las diferentes necesidades de mujeres y hombres con relación al proyecto como parte del análisis social?
<b>Misión (ambición)</b>	¿Se encuentran reflejadas las necesidades de mujeres y hombres en la misión del proyecto? ¿La misión del proyecto contribuye a reducir o corregir las inequidades entre hombres y mujeres al darle solución a las necesidades prácticas de ambos? ¿Se tiene como objetivo transformar las instituciones que perpetúan las inequidades de género?
<b>Objetivos</b>	¿Los objetivos de las intervenciones toman en cuenta las necesidades tanto de mujeres como de hombres?
<b>Grupos meta</b>	¿Cuál debe ser el balance de género dentro del grupo meta de beneficiarias(os)?
<b>Actividades</b>	¿Se incorporan medidas para asegurar la inclusión y participación de las mujeres en la planificación e implementación del proyecto? ¿Se involucra a hombres y mujeres en las actividades planeadas? ¿Se realizan actividades adicionales para asegurar que el enfoque de género se implementa de forma explícita (por ejemplo, capacitaciones sobre género, investigaciones adicionales)?
<b>Indicadores</b>	¿Se han desarrollado indicadores para medir el progreso del proyecto hacia cada uno de sus objetivos? ¿Es posible medir las consideraciones de género para cada objetivo utilizando los indicadores existentes? ¿Los indicadores se encuentran desagregados por sexo? ¿Se han establecido metas para asegurar de forma extensa la participación de hombres y mujeres?
<b>Contrapartes</b>	¿Quién llevará a cabo la intervención planeada? ¿Tienen estas contrapartes el conocimiento necesario para llevar a cabo la transversalización de género? ¿Participarán tanto mujeres como hombres en la implementación del proyecto?
<b>Monitoreo y evaluación</b>	¿Se incluye una perspectiva de género en la estrategia de M&E? ¿Se ha desagregado por sexo la matriz de M&E (línea base, monitoreo, evaluación de impactos) de acuerdo con los requisitos para reportar actividades de proyecto? ¿Se examinarán tanto los aspectos técnicos (contenido) como organizacionales (proceso) de la intervención?
<b>Riesgos</b>	¿Se ha considerado como posible riesgo el panorama general de los roles y relaciones de género dentro de la sociedad (por ejemplo, estereotipos o barreras estructurales que impidan la participación plena de uno u otro sexo)? ¿Se ha considerado el impacto negativo potencial de la intervención (por ejemplo, posible incremento en las labores de las mujeres o el aislamiento social de los hombres)?
<b>Presupuesto</b>	¿Se han incorporado en el presupuesto rubros para llevar a cabo capacitaciones sobre género o involucrar a una persona experta en género? ¿Existen rubros presupuestarios dedicados exclusivamente a actividades con enfoque de género?
<b>Estrategia de comunicación</b>	¿Se incluye una perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la existencia, progreso y resultados del proyecto al público en general?

Fuente: ENERGIA (2011c), Recurso 8.1.

El ejercicio puede hacerse en subgrupos, dándole una serie de documentos a cada uno de estos. Al hacerlo de esta manera, el equipo podrá abarcar una mayor cantidad de documentos en menos tiempo y el ejercicio puede ser una metodología más interesante si todas(os) las(os) participantes en el taller pertenecen a un mismo proyecto energético.

### Ejercicio 3: Indicadores de género

Una de las inquietudes de quienes participan en los talleres de género es la identificación de indicadores. Esta es una actividad que no se puede realizar de manera aislada, pues requiere de una serie de elementos previos para poder identificar los indicadores adecuados para el proyecto específico que se lleva a cabo.

La persona facilitadora debe asegurarse de que cada participante tiene toda la información necesaria sobre un proyecto energético específico. Esta puede consistir en uno o más estudios de caso o el proyecto que se haya estado analizando durante el taller. Una vez que se ha comprobado que las(os) participantes cuentan con suficientes elementos de análisis, quien facilita procederá a repartir la siguiente cuadrícula:

<b>Misión u objetivo de género</b>	¿Qué es lo que se desea alcanzar en el proyecto en términos de género?
<b>Actividades</b>	¿Qué actividades se proponen para alcanzar el objetivo identificado anteriormente?
<b>Indicadores y plan de monitoreo</b>	¿Cuáles son las metas e indicadores relevantes para medir los resultados esperados? ¿Quién es la persona responsable de recopilar esta información? ¿Cuándo y a través de qué métodos puede recopilarse la información sobre indicadores de género?

Si bien la matriz es sencilla, el grupo requerirá de un buen tiempo para discutir el tipo de indicadores que pueden y desean monitorear. Es recomendable que se dediquen unos 60 minutos a esta discusión. Las conclusiones del grupo de trabajo pueden ser compartidas con el plenario con posterioridad al análisis.

Las siguiente es otra cuadrícula que puede ayudar a la identificación de indicadores de un proyecto energético, siguiendo la metodología antes descrita:

### Preguntas guía para la identificación de indicadores con enfoque de género:

<b>Acceso a información</b>	¿Tienen hombres y mujeres igual acceso a la información sobre los servicios/tecnologías energéticas que van a ser diseminados por el proyecto?
<b>Toma de decisiones en las etapas de planificación</b>	¿Mujeres y hombres son capaces de tomar decisiones durante la planificación y diseño del proyecto?
<b>Construcción y mantenimiento</b>	¿Cómo están distribuidas entre hombres y mujeres las tareas de construcción y operación de los servicios energéticos? ¿Quién hace el trabajo especializado y el trabajo de mano de obra poco calificada?
<b>Capacitación y remuneración</b>	¿Tienen hombres y mujeres igualdad de oportunidades para recibir capacitaciones y trabajo remunerado en el proyecto energético u otros beneficios generados por este?
<b>Usos productivos</b>	¿Pueden hombres y mujeres utilizar la energía para desarrollar actividades económicas a pequeña escala o para sobrellevar las tareas domésticas? ¿Cuál es la trascendencia de esta disponibilidad energética y de la distribución de sus beneficios?
	¿Tienen hombres y mujeres igual acceso a crédito, información y capacitación?
<b>Propiedad y toma de decisiones</b>	¿Tienen hombres y mujeres el derecho a la propiedad sobre los recursos naturales/inmuebles u otros tipos de derechos que les permitan tomar decisiones sobre la implementación de los servicios energéticos?

**Beneficios**

¿Cuáles son los beneficios prácticos y estratégicos de los servicios energéticos y del proceso de participación de hombres y mujeres, de acuerdo con las percepciones de ambos grupos? ¿Cómo se relacionan los beneficios con los costos percibidos por hombres y mujeres?

**Política y estrategia**

¿Qué tipo de políticas de género existen en el sector energético y en las agencias de este sector? ¿Se ponen en práctica estas políticas en el reclutamiento de personal, los procedimientos internos, capacitaciones, colaboración entre miembros del personal, y son apoyadas por las autoridades de la organización?

## Anexo: Herramientas de Análisis de Género para recopilar información en las comunidades<sup>148</sup>

### Herramienta 1: Matriz de división sexual del trabajo

#### Ayuda a comprender:

- Cómo una intervención energética puede reducir la carga laboral e incrementar la productividad e ingresos tanto de hombres como de mujeres.
- Cómo se organiza el trabajo dentro de los hogares y las comunidades, así como el tipo de trabajo remunerado y no remunerado que realizan mujeres y hombres.

#### Recolección de información:

- Presentación en forma de matriz o representación pictórica de las actividades realizadas por las mujeres y hombres en sus tareas diarias (Tabla 1).
- Basada en discusiones de grupos focales, observaciones o encuestas representativas.

#### Variaciones:

La rutina de actividades diaria y el calendario de actividades estacionales son dos variaciones posibles de la matriz de división sexual del trabajo.

**Calendario de actividades estacionales:** Este calendario documenta las actividades de mujeres y hombres de acuerdo con la estación o meses del año. Es útil para planear actividades tomando en cuenta las épocas/meses en que las mujeres y hombres se encuentran relativamente libres de sus labores y por lo tanto pueden tener mayor posibilidad de participar en campañas de sensibilización, capacitaciones sobre el uso, mantenimiento y reparación de tecnologías, etc.

**Rutina de actividades diarias:** Esta puede ser útil para identificar cargas laborales relativas entre diferentes grupos de la comunidad, y decidir cuáles son los grupos meta del proyecto. Las comparaciones entre las rutinas de actividad diaria ponen en evidencia quién labora durante más horas, quién se concentra en un menor número de actividades y quién debe realizar un mayor número, cuánto tiempo se dedica a actividades productivas, domésticas, comunales, de recreación, etc. Mapear el itinerario diario de una

<sup>148</sup> Este anexo es una traducción libre del Anexo 3 del documento de ENERGIA (2011b).

mujer genera la información de línea base sobre el tiempo dedicado a la recolección de leña, ya que, por ejemplo, un proyecto de biogás puede tener como meta la reducción del tiempo dedicado a esa actividad. También puede ayudar a decidir el momento y lugar para realizar actividades en las cuales se espera que participen las mujeres.

**Tabla 1. División sexual del trabajo**

<b>Actividad</b>	<b>Porcentaje de contribución femenina</b>	<b>Total de tiempo a nivel doméstico (horas/semana)</b>	<b>Contribución de las mujeres (horas/semana)</b>
Recolección de agua	91	10,3	9,3
Lavado de ropa	89	1,3	1,1
Recolección de leña	91	4,5	4,1
Alimentación de ganado (forraje)	39	7,7	3,0
Bebedero de ganado (dar agua)	39	6,9	2,3
Mercados locales	63	15,0	9,5
Mercados regionales	61	0,3	0,2

### **Análisis de la información recopilada:**

¿Cómo puede una nueva tecnología energética transformar la división sexual del trabajo existente?  
¿Deberían las mujeres o los hombres, o ambos, ser objeto de capacitaciones y actividades de promoción de estas tecnologías?

¿Cuáles son las implicaciones de género de la división sexual del trabajo existente para el proyecto y sus actividades? ¿Hay consideraciones culturales, sociales o de tiempo que pueden limitar o afectar las actividades del proyecto? ¿Cómo pueden estas ser superadas por las actividades del proyecto?

¿La división sexual del trabajo existente ofrece oportunidades para involucrar tanto a hombres como a mujeres en las actividades del proyecto? ¿Cómo harán las actividades del proyecto para que las tareas de mujeres y hombres sean menos penosas y más productivas? ¿Pueden las actividades del proyecto solventar de una mejor manera las necesidades prácticas de las mujeres?

¿Puede el proyecto, a través de sus actividades, promover una división sexual del trabajo más equitativa dentro de las comunidades, dando respuesta a los intereses estratégicos de las mujeres?

### **Herramienta 2 : Acceso y control sobre recursos y beneficios**

#### **Ayuda a comprender:**

¿A cuáles recursos tienen acceso y/o control mujeres y hombres?

- Recursos productivos: tierra, equipo, trabajo, dinero en efectivo/crédito, habilidades y oportunidades para generar ingresos.
- Recursos políticos: organizaciones, liderazgo, educación, información, experiencia en el ámbito público, confianza en sí misma(o)/alta autoestima, credibilidad.
- Tiempo.
- Conocimiento/capacitación.

¿Cuáles beneficios reciben mujeres y hombres de estos recursos?

- Necesidades básicas cubiertas
- Generación de ingresos
- Propiedad de bienes
- Educación y capacitación
- Poder político

#### Recolección de información:

- Una **Tabla de Acceso y Control** presenta los recursos y beneficios y un análisis del acceso y control para cada uno de estos, por parte de mujeres y hombres, en una matriz. Aplicada a proyectos energéticos, esta matriz puede utilizarse para identificar los recursos que se necesitan para asegurar que tanto mujeres como hombres se beneficien de las nuevas tecnologías y para poner en evidencia cómo una tecnología energética puede transformar los patrones de acceso y control existentes.
- Un **Mapa de Recursos Comunales**, dibujado para representar una serie de recursos naturales y físicos en una comunidad, es útil para aprender sobre el acceso y control sobre los recursos. Mapear la comunidad genera información sobre, por ejemplo, el lugar donde se concentra el ganado, la ubicación y tamaño de las fincas, tierras agrícolas o de ganadería, la distancia a los lugares de recolección de leña y la existencia o disponibilidad de servicios.

#### Información generada:

- ¿Cuáles son las implicaciones del presente acceso y control sobre los recursos y beneficios para los objetivos y actividades del proyecto? ¿Existen consideraciones culturales, sociales u otras que puedan restringir las actividades del proyecto? ¿Cómo pueden ser estas superadas en las actividades del proyecto?
- ¿La tabla de acceso y control ofrece oportunidades para involucrar a mujeres y hombres en las actividades del proyecto? ¿Cómo pueden las actividades del proyecto contribuir a incrementar el acceso y control sobre los recursos por parte de las mujeres e incrementar sus beneficios?

- ¿Tiende el proyecto a reforzar los patrones existentes de acceso y control sobre los recursos y beneficios por parte de mujeres y hombres o, por el contrario, desafía dichos patrones? ¿Puede el proyecto, a través de sus actividades, sembrar "una semilla de cambio" que promueva un acceso y control más equitativo sobre los recursos y beneficios en hogares y comunidades meta, de forma que satisfaga de mejor manera los intereses estratégicos de las mujeres?

#### Herramienta 3 : Análisis de género de la cadena de valor

Para los proyectos involucrados en la promoción de mercados energéticos sostenibles, el análisis de género de la cadena de valor puede ser una herramienta valiosa para entender la división sexual del trabajo en la cadena de suministro y el acceso y control sobre los recursos y beneficios que trabajadores hombres y mujeres tienen en la producción energética. Una cadena de valor con enfoque de género es un sistema de factores y acciones que incluyen varias etapas, en las cuales diferentes actores (hombres y mujeres) realizan ciertos procesos de producción, valor agregado y mercadeo, y cuyo resultado final se alcanza a través de la combinación de esfuerzos y acciones.

El análisis de género de la cadena de valor puede ser utilizado en los proyectos energéticos con componentes que apoyan la producción o mercadeo de sus tecnologías y servicios. En cada etapa del proceso (diseño, obtención de materia prima, inversiones o aportes intermedios, producción, distribución y venta al detalle, y apoyo al consumidor final a través de redes de suministro) se analizan los costos y beneficios, restricciones y oportunidades, para mujeres y hombres que laboran como técnicos, trabajadores, gerentes, propietarios de compañías y agentes de mercadeo. Las conclusiones que se extraen de este análisis pueden utilizarse en el diseño de actividades con enfoque de género dentro de los proyectos energéticos.

La tabla 2 ejemplifica actividades desarrolladas para generar información sobre la participación de actores en la cadena de producción de estufas mejoradas, así como un análisis de género de las intervenciones basado en el porcentaje de labores y pago proporcionado a mujeres y hombres.

**Tabla 2. Utilizando el análisis de la cadena de valor como herramienta de análisis de género en un proyecto de estufas mejoradas**

<b>Actividad de producción</b>	<b>Actores y actividades específicas</b>	<b>Análisis de género</b>	<b>Intervención de género</b>
<b>Minería, preparación y producción.</b>	Propietarios de tierras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los propietarios de terrenos son mayoritariamente hombres (cerca del 90%), ya que la tierra la heredan los hijos varones cuando fallece su padre.</li> </ul>	1. Aumento en la remuneración.
	Extractores de arcilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inequidades de género en el tiempo y tipo de trabajo realizado.</li> </ul>	2. Tasación del trabajo de acuerdo con la carga laboral.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayoritariamente son las mujeres las involucradas en la extracción de la arcilla; el pago por un día de trabajo es poco y los hombres reciben mayor paga que las mujeres; se utilizan herramientas ineficientes para extraer la arcilla de las fosas; condiciones laborales duras (es difícil entrar y salir de las fosas de extracción).</li> </ul>	3. Introducción de tecnologías apropiadas.
	Porteadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres transportan la arcilla a los caminos (80% mujeres, 20% hombres). Se necesita mayor información sobre la distancia recorrida y el peso de la carga.</li> <li>• Problema desde la perspectiva de género: transportar la arcilla cargándola sobre la espalda puede causar problemas de salud.</li> </ul>	4. Capacitación en habilidades requeridas para realizar actividades que las mujeres también puedan llevar a cabo.
	Transportistas de arcilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% hombres</li> <li>• Tecnología utilizada: tecnologías de transporte propias; son contratados para llevar la arcilla de las minas de extracción a los talleres.</li> <li>• Ingreso para el dueño de la arcilla: 4.000 shillings ugandeses por cada camión cargado con 7 toneladas.</li> <li>• Ingreso para el transportista: 3,000 shillings ugandeses.</li> </ul>	5. Mejorar la forma de transporte a través del uso de tecnologías apropiadas.

Actividad de producción	Actores y actividades específicas	Análisis de género	Intervención de género
	Productores de la cámara de combustión de arcilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación: 70% mujeres, 30% hombres.</li> <li>• Los hombres reciben 200 shillings ugandeses y las mujeres 150; con una diferencia en el número de horas trabajadas (inequidad de horas para las mujeres).</li> </ul>	6. Capacitar y apoyar a las mujeres para que conduzcan transporte motorizado.
	Mezcla y humedecimiento de arcilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las mujeres realizan el 100% de las labores.</li> <li>• El ingreso de las mujeres es de 150 shillings ugandeses.</li> </ul>	7. Aumentar el pago motivando el rendimiento y promoviendo un pago igualitario para mujeres y hombres.
	Alisamiento, reparación y secado de las estufas.	Se necesita investigar quien lleva a cabo esta labor, su intensidad y cuánto se paga por dicho trabajo.	Definir y planificar una intervención de género basada en la recolección de información.
<b>Encendido</b>	Cargar las estufas, recolectar leña, encender el fuego, descargar las estufas.	Se necesita investigar quien lleva a cabo esta labor, su intensidad y cuánto se paga por dicho trabajo.	Definir y planificar una intervención de género basada en la recolección de información.

## Herramienta 4: Participación y toma de decisiones

### Ayuda a comprender:

Cómo mujeres y hombres participan en la toma de decisiones en los hogares y la comunidad, así como en las actividades del proyecto, desde empleo y generación de ingresos hasta la toma de decisiones y gerencia del proyecto.

### Información generada:

- ¿Cuáles son las consecuencias de los niveles de participación existentes para la toma de decisiones del proyecto? ¿Existe alguna restricción para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las actividades del proyecto? ¿Cómo puede ser superada?
- ¿Cómo puede asegurar el proyecto que tanto mujeres como hombres participen efectivamente en la toma de decisiones y actividades, tales como capacitaciones y empleo?
- ¿Tiende el proyecto a reforzar o desafiar la situación existente en cuanto a la toma de decisiones por parte

de mujeres y hombres? ¿Puede el proyecto, a través de sus actividades, sembrar "una semilla de cambio" que promueva una participación más equitativa entre hombres y mujeres?

### Ejemplos:

1. Una evaluación de la participación de mujeres y hombres en el Programa de Biogás en Laos demostró que eran los hombres quienes asistían mayoritariamente a las capacitaciones para usuarios, a pesar de que los usuarios primarios de las plantas de biogás eran las mujeres. Muchas mujeres señalaron que ellas deben compartir las actividades de operación y mantenimiento de las plantas de biogás, aunque no hayan tenido ningún tipo de capacitación en estas tareas. Ellas enfrentan dificultades particularmente cuando los hombres están fuera del hogar, ya sea por razones laborales o sociales. En la provincia de Savannakhet esto es un grave problema, pues los hombres migran a Tailandia en busca de empleo. Un gran número de hombres también atraviesan el río Mekong diariamente por razones de trabajo, lo que dificulta el contactarlos en caso de que las plantas necesiten labores de mantenimiento y reparación.

2. Un formato para el análisis de la toma de decisiones diferenciada dentro de los comités de electricidad fue incluido en la revisión de género de la Junta de Electrificación Rural de Bangladesh, la cual fue realizada por ENERGIA (Tabla 3). Esta tabla se inicia con el menor grado de participación posible por parte de las mujeres y los sectores pobres de las comunidades que serán beneficiadas por un proyecto energético, progresando paulatinamente hasta alcanzar niveles

de igualdad de participación entre sexos y sectores económicos de una misma población. Esta tabla puede ayudar a identificar el grado de participación existente entre hombres y mujeres (previo a la implementación del proyecto), así como los posibles avances que el proyecto puede alcanzar dentro de las comunidades beneficiadas (evaluación posterior a la implementación del proyecto).

**Tabla 3: Formato de análisis de toma de decisiones aplicado a los Comités de Electricidad en las Cooperativas Eléctricas Rurales de Bangladesh**

<b>Participación de las mujeres en los Comités Locales de Electricidad</b>	<b>Participación de los sectores pobres en los Comités Locales de Electricidad</b>
Del todo no hay mujeres en los comités locales de electricidad, ni siquiera en el papel.	No hay miembros representando a los sectores pobres de la comunidad en el comité local de electricidad, ni siquiera en el papel.
Las mujeres son miembras de los comités de electricidad comunitarios, pero no participan con regularidad en las reuniones de gerencia.	Los miembros de los sectores pobres son integrantes de los comités de electricidad comunitarios, pero no participan con regularidad en las reuniones de gerencia.
Las mujeres son miembras de los comités locales de electricidad y se presentan a las reuniones de gerencia, pero no participan en la toma de decisiones.	Los miembros de los sectores pobres son integrantes de los comités locales de electricidad y se presentan a las reuniones de gerencia, pero no participan en la toma de decisiones.
Las mujeres son miembras de las juntas de electricidad locales, se presentan a las reuniones de gerencia y participan en la toma de decisiones en condiciones de igualdad con los hombres.	Los miembros de los sectores pobres son integrantes de las juntas de electricidad locales, se presentan a las reuniones de gerencia y participan en la toma de decisiones en condiciones de igualdad con los miembros adinerados de la comunidad.
Hombres y mujeres participan en reuniones gerenciales de alto nivel (por ejemplo, a nivel de distrito o regional) y toman decisiones de forma conjunta.	Ricos y pobres participan en reuniones gerenciales de alto nivel (por ejemplo, a nivel de distrito o regional) y toman decisiones de forma conjunta.

## **Herramienta 5 : Necesidades, prioridades, retos y perspectivas**

### **Ayuda a comprender:**

Las percepciones de mujeres y hombres sobre los problemas que les aquejan o los beneficios que desean obtener de una tecnología, y cómo las necesidades y prioridades varían de acuerdo a los diferentes grupos, incluyendo mujeres y hombres.

### **Recolección de información:**

Organizar dos grupos focales diferentes: uno de mujeres y otro de hombres. Asegúrese de que haya una mezcla de diferentes grupos socioeconómicos en cada uno. Pregunte a las personas

participantes qué piensa sobre los temas que se han discutido y propóngales que documenten su propia discusión.

### **Análisis de la información:**

- ¿Cuáles son los diferentes problemas identificados por mujeres y hombres? ¿Cuáles problemas resultan de la división sexual del trabajo o de inequidades en el acceso a los recursos?
- ¿Qué características desean mujeres y hombres que tenga la tecnología que ofrece el proyecto? ¿Cuáles son los beneficios buscados por mujeres y hombres?

**Ejemplo:**

Percepciones diferentes por parte de mujeres y hombres en cuanto a las estufas mejoradas, extraídas de un ejercicio realizado por el Proyecto de Ahorro Energético de Biomasa de Namibia (NAMBESP, por sus siglas en inglés). NAMBESP realizó campañas de sensibilización, pruebas de estufas, capacitación de productoras(es) de estufas en destrezas de producción y administración, apoyo a sitios

de producción existentes, realizó estudios de mercado e identificó productores y distribuidores de estufas potenciales y existentes. Las tablas 4 y 5 presentan un resumen de las discusiones de grupos focales con mujeres y hombres en dos de los cinco centros de producción de estufas metálicas (Okahao y Onkani) y un taller de producción de estufas solares (Centro de Capacitación Vocacional Valombola), utilizando herramientas de autoevaluación.

**Tabla 4. Mejoras a las estufas sugeridas por clientes mujeres y hombres: evaluación de necesidades de forma participativa, Namibia**

Hombres	Mujeres
Tener una parrilla en la parte superior (para cocinar carne).	Manijas para mejor portabilidad/movilidad.
	Manijas reforzadas con alambre para tener mayor estabilidad a la hora de remover la mazamorra.
	Estufas capaces de calentar dos ollas a la vez, ya que una comida normal está compuesta de mazamorra y vegetales o carne.
	Mayor tamaño de las estufas para poder fabricar cerveza.
	Descontinuar las estufas estilo Mbwangu debido a su poca durabilidad y estabilidad.

**Tabla 5. Beneficios percibidos por mujeres y hombres propietarias(os) de estufas Tsootso, Grupos Focales, Okahao**

	Mujeres
Portabilidad, para poder llevarlas al campo donde pasta el ganado.	Se pueden poner sobre ladrillos para cocinar durante la estación lluviosa.
Cocción rápida, utilizadas para preparar su propio café en la mañana.	Portabilidad, se pueden llevar al campo en tiempos de azada/cosecha, o al interior de la casa cuando hay mucho viento o sol.
Menos humo (solo los hombres mencionaron esta característica; tal vez notaron más la reducción de humo porque las mujeres están más acostumbradas a él).	Se puede dejar el fuego desatendido y no se apaga.
Menos probabilidad de que el viento se lleve parte de la lumbre y queme la casa.	Ahorra tiempo necesario para cocinar.
Ahorra el tiempo que los hombres necesitan para recolectar leña.	Ahorra combustible (en los lugares donde se utiliza leña para cocinar).
Ahorra dinero.	Ahorra dinero.

# BIBLIOGRAFÍA

## Documentos

Aguilar, L. Castañeda, I. Cortez, R. Ferrer, M. Gutiérrez, L. Méndez, L. Pizarro, A. Rodríguez, T. Tanori, A. Vargas, G y Zúñiga, R. (1999) La ineludible corriente. Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano. 1 a. ed. C.R. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1799-la-ineludible-corriente-politicas-de-equidad-de-genero-en-el-sector-ambiental-mesoamericano](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1799-la-ineludible-corriente-politicas-de-equidad-de-genero-en-el-sector-ambiental-mesoamericano) Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

Aguilar, L y REDNA. (1998). Módulo 1. Lo Que Comienza Bien Termina Mejor: Elaboración de propuestas con enfoque de género. Serie Hacia la Equidad. UICN. Alfaro, C. (1999). Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. 1ª ed. San José, Costa Rica.

Alstone, P., Carmen Niethammer, Brendon Mendonça, and Adriana Eftimie. (2011). "Expanding Women's Role in Africa's Modern Off-Grid Lighting Market" Lighting Africa Project, International Finance Corporation (IFC), Washington.

Alfaro, C. (1999). Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. 1ª ed. San José, Costa Rica.

Asociación para el Desarrollo Rijatzul Q'ij (Semilla de Sol) (2013). Empoderamiento de la Mujer a Través del Acceso de Energía Eléctrica para las Comunidades de Tzibanay, Xeputul I y II, Municipio de San Juan Cotzal, Quiché, Guatemala, C.A. Estudio de Caso. Ciudad de Guatemala.

Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol) (no fechado). Programa de Reproterero(a) s Comunitarias. Reflexión Institucional.

Barreiro, L. (1996). Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica.

Blanco, L y Rodríguez, G. (2003). Candil en la calle...luz en la casa. Hacia una gestión y gerencia con equidad. 1a. ed. San José, Costa Rica. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1821-modulo-7-candil-de-la-calle-luz-en-la-casa-hacia-una-gestion-y-gerencia-con-equidad](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1821-modulo-7-candil-de-la-calle-luz-en-la-casa-hacia-una-gestion-y-gerencia-con-equidad) Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

Bonino, M. y Bidegain, N. (2011). Guía de transversalización de género en las políticas públicas departamentales y municipales: una contribución a la igualdad entre hombres y mujeres. Proyecto FORTE, OPP y CIGCI. Montevideo. Recuperado de: [http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&ccd=4&ved=0CEYQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.ciedur.org.uy%2Fdownload.php%3Farchivo%3Darchivo\\_seminario\\_61.pdf&ei=bcmpUuOZHcqR0AXw9IHgBA&usg=AFQjCNGuF0dKVIdfDMByZdGe4Npb5hMscQ&bvm=bv.57967247,d.d2k](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&ccd=4&ved=0CEYQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.ciedur.org.uy%2Fdownload.php%3Farchivo%3Darchivo_seminario_61.pdf&ei=bcmpUuOZHcqR0AXw9IHgBA&usg=AFQjCNGuF0dKVIdfDMByZdGe4Npb5hMscQ&bvm=bv.57967247,d.d2k) Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

CBD. (2008). The Gender Plan of Action under the Convention on Biological Diversity. UNEP/CBD/COP/9/INF/12/Rev.1. Recuperado de: <http://www.cbd.int/programmes/cross-cutting/gender/cop-09-inf-12-rev1-en.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

CBD. (no fechado). Serie 49. Guía para la Transversalización de Género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción.

Cecelski, E. W., Makhabane, T., et al. (2001). Gender and biomass energy conservation in Namibia: a case study with special reference to GTZ/ProBEC intervention, Final Report to the Southern African ProBEC on behalf of GTZ. Alemania.

CEPAL. (2010). Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, 16 de julio de 2010. Recuperado de: [http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia\\_ESP.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf) Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

CEPAL. (2007). Consenso de Quito. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, 9 de agosto de 2007. Recupreado de: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf> Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

CEPAL. (2013). Consenso de Santo Domingo. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santo Domingo, 18 de octubre de 2013. Recuperado de: [http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf) Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

Chant, S. (2006). "Re-thinking the Feminization of Poverty in Relation to Aggregate Gender Indices." Journal of Human Development 7.2. PNUD y Routledge Taylor and Tacis Group. Recuperado de: [http://personal.lse.ac.uk/chant/chantpdfs/Chant\\_JHD\\_PDF.pdf](http://personal.lse.ac.uk/chant/chantpdfs/Chant_JHD_PDF.pdf) Consulta realizada el 26 de octubre del 2013.

Clancy, J. (2009). Late Developers: Gender Mainstreaming in the Energy Sector. UKDSA Annual Conference, Colerain, 2-4 September 2009. Recuperado de: [http://www.devstud.org.uk/aqadmin/media/uploads/4ab8efeb3f827\\_SA3-clancy-dsa09.pdf](http://www.devstud.org.uk/aqadmin/media/uploads/4ab8efeb3f827_SA3-clancy-dsa09.pdf) Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013

Doss, C. et ál. (2008). Gender and asset ownership: a guide to collecting individual-level data. Policy Research working paper no. WPS4704 (Documento de Trabajo Investigativo sobre las Políticas No. WPS4704). Banco Mundial.

DNE. (2005). Política Energética 2005-2030. Elaborado por el Dr. Ramón Méndez, Director Nacional de Energía. Recuperado de: <http://www.dne.gub.uy/documents/49872/0/Pol%C3%ADtica%20energ%C3%A9tica%202005-2030?version=1.0&t=1378917147456> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Dutta, S. et ál. (2005). Empirical Evidence for Linkages: Energy, Gender and the MDGs. ENERGIA News, Vol. 8, No. 2, ENERGIA. Recuperado de: [http://www.energia.org/fileadmin/files/media/EN122005\\_dutta\\_etal.pdf](http://www.energia.org/fileadmin/files/media/EN122005_dutta_etal.pdf) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

ECOSOC. (1997). Annual Report. USA: United Nations.

ECOSOC. (1995) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 15 de setiembre de 1995. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

ENERGIA. (2010). Draft Handbook for Gender Audit of Draft National Energy Policy for Lesotho. Preparado por Oparaocha, S. ENERGIA. Leusden.

ENERGIA. (2011a). Institutionalizing Gender Mainstreaming Processes in Energy Organisations. Technical Brief. Recuperado de: [http://www.energia.org/fileadmin/files/media/DropBox/Module1/INSTITUTIONALISING\\_GENDER\\_MAINSTREAMING\\_PROCESSES\\_IN\\_ENERGY\\_ORGANISATIONS.PDF](http://www.energia.org/fileadmin/files/media/DropBox/Module1/INSTITUTIONALISING_GENDER_MAINSTREAMING_PROCESSES_IN_ENERGY_ORGANISATIONS.PDF) Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA. (2011b). Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc\\_download/1967-mainstreaming-gender-in-energy-projects-a-practical-handbook](http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc_download/1967-mainstreaming-gender-in-energy-projects-a-practical-handbook) Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA. (2011c). Mainstreaming gender in energy projects: Toolkit. Preparado por Elizabeth Cecelski y Soma Dutta para ENERGIA. Recuperado de: <http://www.energia.org/nl/knowledge-centre/gender-in-energy-knowledge-products> Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA. (2005a). Module 1: Concepts in Gender and Energy. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Clancy, J. et al. para ENERGIA. Recuperado de: <http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/Module%201%20revised%20june%202007.pdf> Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA. (2005b). Module 2: Gender Tools for Energy Projects. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Clancy, J. et al. para ENERGIA. Recuperado de: <http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/Module2-TPGenderToolsForEnergyProjects.pdf>

ENERGIA. (2005c). Module 3: Engendering Energy Policy. The Gender Face of Energy: A Training Manual. Preparado por Clancy, J. et al. para ENERGIA. Recuperado de: <http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/Module3-TPEngenderingEnergyPolicy.pdf> Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA. (2005d). Module 5: Engendering Energy Projecto Proposal Development: Capacity Building of Energy NGOs. Gender Tools for Energy Projects. The Gender Face of Energy: A Training Manual. ENERGIA. Disponible en: <http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/Module5-TPProjectProposalDevelopment.pdf> Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

ENERGIA/DfID Collaborative Research Group on Gender and Energy (CRGGE). (2006). From the Millennium Development Goals Towards a Gender Sensitive Energy Policy Research and Practice: Empirical Evidence and Case Studies. Synthesis Report (Reporte síntesis). Recuperado de: [http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/dfid\\_synthesis.pdf](http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/dfid_synthesis.pdf)  
Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

ENERGIA e Hivos. 2010. A guide on Gender Mainstreaming in the African Biogas Partnership Programme. Elaborado por Soma Dutta para ENERGIA e Hivos. Recuperado de: <http://www.energia.org/fileadmin/files/media/pubs/Guide%20on%20gender%20mainstreaming%20in%20the%20ABPP.pdf> Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

Energy, Poverty and Gender Initiative (EnPoGen). (2002). Edición Especial de ENERGIA News 2002, vol. 5 número 3.

Escalante, A. et al. (1999). Módulo 6. Ojos Que Ven... Corazones Que Siente: Indicadores de Equidad. Serie Hacia La Equidad. UICN.

ESMAP. (2013). Integrating Gender Considerations into Energy Operations. Knowledge Series 014/13. World Bank Group. Recuperado de: [http://www.esmap.org/sites/esmap.org/files/ESMAP\\_Integrating\\_Gender\\_Into\\_Energy\\_Operations.pdf](http://www.esmap.org/sites/esmap.org/files/ESMAP_Integrating_Gender_Into_Energy_Operations.pdf) Consulta realizada el 14 de octubre de 2013.

European Institute for Gender Equality (2012). Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change – Report. Belgium: Publications Office of the European Union

García Prince, E (n.d.1) Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. Nota para la Igualdad No. 2. Proyecto Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe”. PNUD. Recuperado de: [http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-2-DQEH2707.pdf](http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-2-DQEH2707.pdf) Consultado el 22 de diciembre de 2013

García Prince, E. n.d.2. Mainstreaming de Género: Enfoques Aplicados en América Latina y el Caribe. Nota para la Igualdad No. 3. Proyecto Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe”. PNUD. Recuperado de: [http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-3-DQEH2707.pdf](http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-3-DQEH2707.pdf) Consultado el 22 de diciembre de 2013.

García Prince, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming: ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Proyecto Regional “América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y el Caribe”. PNUD. San Salvador. Recuperado de: [http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar\\_libros/evangelina\\_garcia\\_price/politicas.pdf](http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf) Consultado el 22 de diciembre de 2013

Gaye, A. (2007). Access to Energy and Human Development. Human Development Report 2007/2008. (Reporte de Desarrollo Humano 2007-2008). Recuperado de: [http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-8/papers/Gaye\\_Amie.pdf](http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2007-8/papers/Gaye_Amie.pdf) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

GNESD. (2007). Reaching the Millennium Development Goals and beyond. Access to modern forms of energy as a prerequisite. Recuperado de: [http://www.gnesd.org/downloadables/mdg\\_energy.pdf](http://www.gnesd.org/downloadables/mdg_energy.pdf) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

Hurtado, I et al. (2010). Manual para la Incorporación del Enfoque de Equidad de Género en el Presupuesto Público. MIMDES y UNIFEM. Recuperado de: <http://www.presupuestoygenero.net/Herramientas/H033MimdesPE.pdf> Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

IEA. (2007). Biofuel Production. Energy Technology Essentials, ETE02, París, Francia. Recuperado de: <http://www.iea.org/techno/essentials2.pdf> Consulta realizada el 29 de octubre del 2013.

IEA. (2013). World Energy Outlook. OECD/AEI. París, Francia.

IEA et ál. (2010). Energy Poverty. How to make modern energy access universal? Recuperado de: [http://content.undp.org/go/cms-service/stream/asset/?asset\\_id=2822269](http://content.undp.org/go/cms-service/stream/asset/?asset_id=2822269) Consulta realizada el 22 de octubre del 2013.

ILO. (2007). A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology. Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf> Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

Inmujeres. (2007). Glosario de Género. Mexico

ITC. (2011). ITC Gender Mainstreaming Policy. International Trade Center. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/repository/documents/ITCGenderMainstreamingPolicy.pdf> Consulta realizada el 22 de diciembre de 2013.

Kealotswe, M. M. (2006). Gender Mainstreaming in Botswana Energy Policy: Model for a Gender-Sensitive Energy Policy. CSTM-TSD. Enschede, Reino de los Países Bajos. Universidad de Twente.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). Programa De Cultura Institucional. México. Disponible en [http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc\\_download/1111875-programa-de-cultura-institucional](http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc_download/1111875-programa-de-cultura-institucional)

Lagarde, M. (1994). La regulación social del género: el género como filtro de poder. Consejo Nacional de Población. México.

Larrea Castelo, S. (2013). Estrategia de Equidad de Género de OLADE. Organización Latinoamericana de Energía. Disponible en: <http://www.olade.org/sites/default/files/CIDA/ESTRATEGIA-EQUIDAD-GENERO-OLADE2013.pdf>

Larrea Castelo, S. (2012). Latin American Energy Organization (OLADE) Gender Strategy Report. Disponible en <http://expertosenred.olade.org/generoyenergia/wp-content/uploads/sites/8/2013/08/Gender-Estrategy-Report.pdf>

Levy, C. (1999). The Process of Institutionalising Gender in Policy and Planning: The “Web” of Institutionalisation. Working Paper No. 74. Development Planning Unit, University College London, Gran Bretaña. Recuperado de: <http://discovery.ucl.ac.uk/34/1/wp74.pdf> Consulta realizada el 22 de octubre de 2013.

March, C. et al. (1999). A Guide to Gender Analysis-Frameworks. Oxfam UK. Oxford, Reino Unido. Recuperado de: [http://books.google.nl/books?id=4JBHy\\_ObO2UC&pg=PA82&dq=woodrow+%2B+CVA&hl=nl&sa=X&ei=ibrKUrmlLKem0QXRzIEg&ved=0CEAQ6AEwAQ#v=onepage&q=woodrow%20%2B%20CVA&f=false](http://books.google.nl/books?id=4JBHy_ObO2UC&pg=PA82&dq=woodrow+%2B+CVA&hl=nl&sa=X&ei=ibrKUrmlLKem0QXRzIEg&ved=0CEAQ6AEwAQ#v=onepage&q=woodrow%20%2B%20CVA&f=false)

Mary, C. (2009). Guía: Institucionalización enfoque de género. Cuenca. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc\\_download/1111871-guia-institucionalizacion-enfoque-de-genero](http://www.generoyambiente.org/index.php/es/centro-de-conocimiento/doc_download/1111871-guia-institucionalizacion-enfoque-de-genero)

Meijer, S. Lindo, P y Siú, I. (2010). Haciendo realidad la equidad en las organizaciones: guía metodológica. Segunda edición, Propemce. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1111852-guia-metodologica-haciendo-realidad-la-equidad-en-las-organizaciones](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1111852-guia-metodologica-haciendo-realidad-la-equidad-en-las-organizaciones) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Mexico. (2013). Gender and Climate Change. Promoting gender balance and promoting the participation of women in UNFCCC negotiations and in the representation of Parties in bodies established pursuant to the Convention or the Kyoto Protocol. Submission by Mexico. Recuperado de: [http://unfccc.int/files/documentation/submissions\\_from\\_parties/application/pdf/cop\\_gender\\_mexico\\_18102013.pdf](http://unfccc.int/files/documentation/submissions_from_parties/application/pdf/cop_gender_mexico_18102013.pdf) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Modi, V. et ál. (2005). Energy Services for the Millennium Development Goals. Achieving the Millennium Development Goals. Millennium Project. Recuperado de: [http://www.unmillenniumproject.org/documents/MP\\_Energy\\_Low\\_Res.pdf](http://www.unmillenniumproject.org/documents/MP_Energy_Low_Res.pdf) Consulta realizada el 22 de octubre del 2013.

Mohdam, V. (2005). The Feminization of Poverty and Women’s Human Rights. SHS Papers in Women Studies / Gender Research. No. 2. For UNESCO. París, Francia. Recuperado de: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Feminization\\_of\\_Poverty.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Feminization_of_Poverty.pdf) Consulta realizada el 28 de noviembre del 2013.

Mosser, C. 2005. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Overseas Development Institute. Londres. Recuperado de: <http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1818.pdf> Consulta realizada el 22 de diciembre de 2014.

Murison, S, (2004). ‘Elements of a gender mainstreaming strategy: A 14-point framework’, Development Bulletin, no. 64, pp. 95-99.

North, D. (1990). Institutions. Institutional change and economic performance. Cambridge University Press, Cambridge. Massachusetts.

OLADE. (2010). Asistencia técnica sobre lecciones aprendidas y recomendaciones para el desarrollo de proyectos de estufas eficientes en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá.

OMS. (2006). Fuel for Life: Household energy and health. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <http://www.who.int/indoorair/publications/fuelforlife.pdf> Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

OMS. (2011). Indoor Air Pollution and Health. Fact Sheet N°292 (Disponible también en español: Contaminación del Aire de Interiores y Salud. Nota descriptiva N°292). Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/en/index.html> Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

ONU. (1992). Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. 9 de mayo de 1992. Recuperado de: <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU. (1979). Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres. 18 de diciembre de 1979. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU. (2000). Declaración del Milenio. Resolución 55/2, 13 de setiembre de 2000. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU. (1967). Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Resolución 2263, 7 de noviembre de 1967. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/5/pr/pr33.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948. Disponible en: [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU. (2010). The World's Women 2010: Trends and Statistics. Department of Economic and Social Affairs. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: [http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW\\_full%20report\\_color.pdf](http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW_full%20report_color.pdf) Consulta realizada el 22 de octubre del 2013.

Overholt, C. et al. 1985. A Case Book: Gender Roles in Development Projects. Kumariyan Press.

PNUD. (2010). Asia Pacific Human Development Report. Power, voice and rights. A turning point for gender equality in Asia and the Pacific. Colombo, Sri Lanka. Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/reports/regional/asiathepacific/RHDR-2010-AsiaPacific.pdf> Consulta realizada el 29 de noviembre del 2013.

PNUD. (2007a). Gender Mainstreaming: a Key Driver of Development in Environment & Energy. Energy & Environment Practice: Gender Mainstreaming Guidance Series. Sustainable Energy Services. Training Manual (Manual de Capacitación). Nueva York, E.U.A. Recuperado de: <http://www.undp.org/environment/sustainable-energy-library.shtml> Consulta realizada el 26 de noviembre del 2013.

PNUD (2001). Generating Opportunities: Case studies on energy and Women. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: [http://waterwiki.net/images/2/26/GeneratingOpportunities\\_2001.pdf](http://waterwiki.net/images/2/26/GeneratingOpportunities_2001.pdf) Consulta realizada el 26 de noviembre del 2013

PNUD. (2006). Human Development Report 2006. Beyond scarcity: Power, poverty and the global water crisis. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/media/HDR06-complete.pdf> Consulta realizada el 26 de octubre del 2013.

PNUD. (2007b). Will tomorrow be brighter than today? Addressing gender concerns in energy for poverty reduction in the Asia-Pacific Region. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: <http://www.undp.org/environment/sustainable-energy-library.shtml> Consulta realizada el 26 de octubre del 2013.

PNUD y ENERGIA. (2004). Gender and Energy for Sustainable Development: a toolkit and resource guide. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: <http://www.undp.org/environment/sustainable-energy-library.shtml> Consulta realizada el 26 de noviembre del 2013.

Quesada Aguilar, A. (2013a). From Research to Action, Leaf by Leaf: Getting Gender Right in the REDD+ Social and Environmental Standards. Action steps for National REDD+ Programs. Booklet. 2. WEDO and REDD+ SES. Recuperado de: [http://www.wedo.org/wp-content/uploads/leafbyleaf\\_booklet1\\_web.pdf](http://www.wedo.org/wp-content/uploads/leafbyleaf_booklet1_web.pdf) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Quesada Aguilar, A. (2013b). From Research to Action, Leaf by Leaf: Getting Gender Right in the REDD+ Social and Environmental Standards. Action steps for National REDD+ Programs. Booklet. 2. WEDO and REDD+ SES. Recuperado de: [http://www.wedo.org/wp-content/uploads/booklet\\_2\\_web.pdf](http://www.wedo.org/wp-content/uploads/booklet_2_web.pdf) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Riquer, F. (1993). Población y género. Borrador. México: Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Rodríguez, G. et al. (1999). Módulo 4. Tomándole El Pulso Al Género: Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género. Serie Hacia la Equidad. UICN. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1818-modulo-4-tomandole-el-pulso-al-genero-sistemas-de-monitoreo-y-evaluacion-sensibles-a-genero](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1818-modulo-4-tomandole-el-pulso-al-genero-sistemas-de-monitoreo-y-evaluacion-sensibles-a-genero) Consulta realizada el 26 de octubre de 2014.

Rojas, A.V. et al. 2012. Guía sobre tecnologías de energía renovable para mujeres en zonas rurales y periurbanas informales. UICN y ENERGIA. Costa Rica. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1974-guia-sobre-tecnologias-de-energia-renovable-para-mujeres-en-zonas-rurales-y-periurbanas-informales](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1974-guia-sobre-tecnologias-de-energia-renovable-para-mujeres-en-zonas-rurales-y-periurbanas-informales) Consulta realizada el 26 de octubre de 2013.

Sengendo, M. (2008). A Summary of the Gender Audit of Energy Policies and Programmes in Botswana, Kenya and Senegal. Leusden, Reino de los Países Bajos, ENERGIA.

SICA. (2007). Estrategia Energética Sustentable Centroamericana 2020. Resolución LC/MEX/L.828, 30 de noviembre de 2007. Recuperado de: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/31977/L828.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

SICA. (2010). Estrategia Regional Centroamericana de Cambio Climático. Recuperado de: <http://www.ecolex.org/server2.php/libcat/docs/LI/MON-088055.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Skutsch, M. (2005). Gender Analysis for Energy Projects and Programmes. Energy for Sustainable Development, IX, p. 37-49.

Thorsen, K. and E. Cecelski, C. Wiik, S Oparaocha (2011). "Gender Equality in Financing Energy for All. Gender-responsive energy financing can contribute to basic human rights and economic efficiency". NORAD. Oslo. Recuperado de: [http://www.norad.no/en/thematic-areas/energy/gender-in-energy/\\_attachment/390271?\\_ts=1367c9a4bd6](http://www.norad.no/en/thematic-areas/energy/gender-in-energy/_attachment/390271?_ts=1367c9a4bd6) Consulta realizada el 26 de octubre de 2013.

UICN, PNUD y GGCA. (2009). Manual de Capacitación en Género y Cambio Climático. San José, Costa Rica. Recuperado de: [http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc\\_download/1899-manual-de-capacitacion-en-genero-y-cambio-climatico](http://www.generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1899-manual-de-capacitacion-en-genero-y-cambio-climatico) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

UNFPA. (2008). Estado de la Población Mundial. Recuperado de: <http://www.unfpa.org/swp/2008/sp/>

UNICEF. (2006). The State of the World's Children 2007: Women and Children - The double dividend of gender equality. Nueva York, E.U.A. Recuperado de: [http://www.unicef.org/publications/index\\_36587.html](http://www.unicef.org/publications/index_36587.html) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

UNIFEM (2010) Fact Sheet on Cross Border Trader, quoted by International Trade Center (ITC) (2011). ITC Gender Mainstreaming Policy. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/repository/documents/ITCGenderMainstreamingPolicy.pdf> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

UNIFEM. (no fechado.a). The tragic reality of violence -Facing the Facts of Violence Against Women and the Millennium Development Goals. Fact Sheet 4 (Hoja de datos 4). Recuperado de: [http://www.unifem.org/attachments/products/MDGsAndGenderEquality\\_4\\_TragicRealityOfViolence.pdf](http://www.unifem.org/attachments/products/MDGsAndGenderEquality_4_TragicRealityOfViolence.pdf) Consulta realizada el 22 de octubre del 2013.

UNIFEM. (no fechado.b). The Unfinished Agenda -Balance Sheet of Progress and Backlogs on Gender Equality. Fact Sheet 2 (Hoja de datos 2). Recuperado de: [http://www.unifem.org/attachments/products/MDGsAndGenderEquality\\_2\\_UnfinishedAgenda.pdf](http://www.unifem.org/attachments/products/MDGsAndGenderEquality_2_UnfinishedAgenda.pdf) Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

William, S. et al. (1994). The Oxfam Gender Training Manual. Oxfam UK. Oxford, Reino Unido. Recuperado de:

<http://books.google.nl/books?id=aF2BZ97ZEYsC&pg=PA389&clpg=PA389&dq=oxfam+%2B+CVA&source=bl&ots=nZpeBJdkTZ&sig=GC7zkMGkAfYSI4fVW8fsyGNaKa8&chl=nl&csa=X&ei=R7nKUoX7Hoir0gXzv4DYDw&ved=0CDgQ6AEwAQ#v=onepage&q=oxfam%20%2B%20CVA&f=true> Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

World Bank. (2010). Making Infrastructure Work for Women and Men: A Review of World Bank Infrastructure Projects (1995-2009). Social Development Department and Sustainable Development Network, Washington D.C. Recuperado de: [http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1265299949041/6766328-1270752196897/Gender\\_Infrastructure2.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1265299949041/6766328-1270752196897/Gender_Infrastructure2.pdf) Consulta realizada el 21 de marzo de 2014.

World Bank. (2008). World Development Report. The World Bank Group. Washington D.C. Recuperado de:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/0,,contentMDK:23062293-pagePK:478093-piPK:477627-theSitePK:477624,00.html> Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

World Economic Forum et al. (no fechado). Energy Poverty Action (EPA). Fact sheet. Recuperado de: <http://www.weforum.org/pdf/ip/energy/EPA.pdf> Consulta realizada el 14 de marzo del 2014.

Woroniuk, B. y Schalkwyk, J. (1998). Energy Policy and Equality Between Women and Men. Recuperado de: <http://www.oecd.org/social/gender-development/1896336.pdf> Consulta realizada el 22 de noviembre del 2013.

## Fuentes provenientes de Internet

ENERGIA, Página de Inicio, recuperado de: <http://www.energia.org> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ENERGIA (2008a). E-learning Module 1 (aprendizaje electrónico, módulo 1), recuperado de: <http://www.moodle.energia.org/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ENERGIA (2008b). E-Learning Module 2 (aprendizaje electrónico, módulo 2), recuperado de: <http://www.moodle.energia.org/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ENERGIA (2008c). E-Learning Module 3 (aprendizaje electrónico, módulo 3), recuperado de: <http://www.moodle.energia.org/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

Gendercc (2012). Gender, climate change, and consumption. Recuperado de: <http://www.gendercc.net/fields/consumption> Consulta realizada el 6 de febrero de 2014.

IEA. Las bases de datos sobre acceso a la electricidad y uso de biomasa para cocción también se encuentran disponibles en la siguiente página: <http://www.worldenergyoutlook.org/resources/energydevelopment/energyaccessdatabase/#d.en.8609> Consulta realizada el 6 de febrero de 2014.

OLADE, página de inicio Género y Energía, recuperado de: <http://expertosenred.olade.org/generoyenergia> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONU, Millenium Development Goals (También disponible en español: Objetivos de Desarrollo del Milenio), recuperado de: <http://www.un.org/millenniumgoals/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ONUMujeres, página dedicada a los presupuestos de género: <http://www.gender-budgets.org> Consulta realizada el 30 de enero de 2014.

PNUD, Human Development Index (También disponible en español: Índice de Desarrollo Humano), recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

UICN, página de inicio de Género y Ambiente, recuperado de: <http://www.generoyambiente.org/generoyambiente.org/index.php/en/> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

US Energy Information Administration, Forms of Energy, recuperado de: [http://www.eia.gov/kids/energy.cfm?page=about\\_forms\\_of\\_energy-basics](http://www.eia.gov/kids/energy.cfm?page=about_forms_of_energy-basics) Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

## **Entrevistas**

Hernández, M. (2014). Entrevista realizada a Mario Hernández el 12 de febrero de 2014. Notas personales. Asociación para el Desarrollo Rijatz'ul Q'ij (Semilla de Sol), Guatemala.

González, R. (2014). Entrevista realizada a Rossanna González el 13 de febrero de 2014. Notas personales. Dirección Nacional de Energía (DNE), Uruguay.

Gutiérrez, I. (2014). Entrevista realizada a Irma Gutiérrez el 10 de febrero de 2014. Notas personales. Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica de Nicaragua (ENATREL), Nicaragua.

## **Ponencias**

Castillo, M. (2013). Mexico's Climate Change Policy. Climate change national policies in Latin America: A comparative review. UNFCCC-COP 19. 13 de diciembre, 2013. Warsovia, Polonia.

González, R. (2013). Política Energética Uruguay. Diálogo-Taller Subregional de Capacitación en Género y Energía para Sudamérica. Realizado del 3 al 5 de setiembre, 2013. La Paz, Bolivia.

Guarezi, M.H. (2012). Equidad de Género en la ITAIPU Binacional. Primer Foro Regional de Empresas por la Igualdad. Realizado del 28 al 29 de agosto de 2012. Ciudad de México, Distrito Federal, México. Recuperado de: <http://www.americalatinagenera.org/sello/wp-content/uploads/2012/09/AVANCES-ITAIPU.pdf> Consulta realizada el 21 de marzo de 2014.

Gutiérrez, I. (2013a). “Género y Energía: La experiencia del Ministerio de Energía y Minas y el Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA).” Taller Regional sobre Género y Energía en Centroamérica. Realizado del 4 al 7 de marzo de 2013. UICN, OLADE y ENERGIA.

Gutiérrez, I. (2013b). “Transversalización o Mainstreaming de Género en ENATREL”. Webinar. Realizado el 1 de octubre de 2013. OLADE.

## Videos

Barefoot College. From Candles to Panels: 3 Bolivian barefoot solar engineers, video en español con subtítulos en inglés, recuperado de: <http://www.youtube.com/watch?v=I3kumzMGMHo> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.

ENERGIA. “Gender in Energy Projects: Stories of Change”, video en inglés, recuperado de: <http://www.youtube.com/watch?v=UQ07I7XF2oU> Consulta realizada el 14 de febrero de 2014.