

## Concurso de género de la GIZ 2016

### Programa Energías Renovables y Eficiencia Energética en Centroamérica (4E)

#### 1. Fomento de la equidad de género (40%)

¿Qué objetivos y resultados se han alcanzado? Describa el contexto, la unidad organizativa, el sector o la situación en el país o la región, y explíquenos cuáles han sido los enfoques exitosos, los logros ya alcanzados y los resultados que espera lograr a corto, medio y largo plazo.

Las mujeres centroamericanas se han ido abriendo espacios técnicos para participar en el sector energético. Sin embargo, este proceso ha sido lento y actualmente demanda mucho trabajo la sensibilización sobre la perspectiva y el enfoque de género; así como evidenciar las brechas de género en el presente: muchos de los puestos ocupados por mujeres son desde el área administrativa y quienes si tienen puestos en el área técnica, no siempre tienen acceso a procesos de fortalecimiento de competencias.

En ese contexto el Programa Energías Renovables y Eficiencia Energética en Centroamérica (4E), implementado por la GIZ, trabaja para promover el desarrollo e implementación de fuentes renovables de energías y de una mayor eficiencia energética en la región. También, en fortalecer las capacidades técnicas personales e institucionales, para aprovechar estos recursos renovables.

Las entidades involucradas, en la [Academia 4E](#), están muy interesadas en incluir en sus actividades, de manera transversal, el tema de género y desarrollar capacidades para gerenciar procesos con perspectiva de género, que permitan promover el desarrollo profesional de mujeres en ámbito energético.

Para ello, en el marco de la Academia 4E, crearon el comité de trabajo llamado **Grupo de Equidad de Género** que busca asesorar a los miembros de dicha iniciativa con el fin de:

- **Crear capacidades en la perspectiva de género en el sector académico en temas energéticos.** Hasta el momento se ha desarrollado un Taller (introductorio) sobre principios básicos de la perspectiva de género en el sector energético 4E, con el cual se pretende:
  - **Corto plazo:** Incorporar los conceptos de equidad, igualdad y acciones afirmativas a los procesos de capacitación conducidos por miembros de la Academia 4E. Desarrollar capacitaciones en temas 4E, donde se incentiva la participación de mujeres en posiciones técnicas y de asesoría en los sectores claves. A 2015 se reporta (de toda la región) 140 mujeres técnicas (vs. 377 hombres en posiciones técnicas similares).
  - **Mediano plazo:** Acompañar a nuestras contrapartes de la Academia 4E, en el desarrollo de una estrategia, para acercarse a nuevos estudiantes/candidatos de los programas de capacitación, con enfoque de género.
  - **Largo plazo:** Contar con carreras género-balanceadas, con mayor representatividad de mujeres entre los graduados; y que además sean género-sensibles para formar profesionales listos para enfrentar el mercado laboral, sin ignorar consideraciones de género.

- **Promoción de una mayor incorporación de mujeres a carreras técnicas 4E.** A través de la elaboración de un video motivador (en cada país de CA) presentando a mujeres profesionales como modelos a seguir. El video es producido en asociación con la IEEE y socios de las universidades de la región pertenecientes a la Academia 4E (6 videos).
  - **Corto plazo:** Las contrapartes desarrollan campañas de promoción de las carreras 4E, donde presentan el video, con el fin de motivar a mujeres jóvenes a incorporarse a carreras 4E, compartiendo las experiencias exitosas de mujeres profesionales en estas áreas.
  - **Mediano plazo:** Lograr que los docentes acompañen a los estudiantes en su proceso de desarrollo académico, con el fin que culminen la carrera. También, la creación e intervalos (pasantías) en medio de la carrera, que les permita explorar las oportunidades laborales.
  - **Largo plazo:** Las universidades miembro invierten (recursos humanos y otros) para desarrollar una infraestructura de apoyo y acompañamientos a estudiantes durante la carrera que atiendan temas de género.

## 2. El género como característica de calidad de nuestro trabajo (20%)

Una forma de proceder diferenciada por género y un esfuerzo consecuente por hacer realidad la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres hacen que la GIZ resulte más convincente y atractiva como proveedor de servicios para el desarrollo sostenible. ¿Cómo han acogido sus contrapartes y comitentes el trabajo de género? ¿Podría decirse que, a través de su trabajo en materia de género, Ud. ha contribuido a generar un especial reconocimiento de las actividades de la GIZ?

Trabajar con enfoque de género en el marco de la Academia 4E es un imperativo, para conducir procesos de capacitación en el área de las energías renovables y eficiencia energética que atienda integralmente y respondan asertivamente a las necesidades y retos energéticos de la región centroamericana. Este objetivo solo se logra transversalizando el enfoque de género en las diferentes materias de las carreras.

El Programa 4E-GIZ le presenta a sus socios y contrapartes de la Academia 4E la posibilidad de trabajar abordando los procesos con enfoque de género. Los socios reconocen la importancia y crean un grupo que trabaje y asesore sobre estos temas. También reconocen que les hace falta criterio técnicos en esta materia y solicitan al comité coordinador de la Academia que fortalezcan, primeramente, las capacidades internas en materia de género y transversalización (mainstreaming), con el fin de poder conducir procesos integrales que permitan *marcar la pauta* sobre cómo abordar la perspectiva de género en sus procesos técnico-académicos.

Para brindar este fortalecimiento, la Academia 4E, ha formalizado alianzas con entidades como la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), el Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos (IEEE por sus siglas en ingles), la Red EDUCAL, además de programas de cooperación de la GIZ como la Academia para la Cooperación Internacional (AIZ) en Alemania, el Programa Energía Sustentable implementado en México y el Programa Regional FACILIDAD.

### 3. Género y seguimiento basado en resultados (20%)

¿Se documentan en los proyectos los aportes para fomentar la equidad de género y para eliminar situaciones de discriminación y desventaja en razón del género? ¿Están integrados y se recopilan sistemáticamente los resultados en materia de equidad de género en el sistema de S&E? ¿Se documentan de modo transparente estos mecanismos para medir los resultados?

El Programa 4E tiene un protocolo de seguimiento y evaluación de los procesos implementados, desde donde se lleva un monitoreo sobre el impacto que tienen nuestras acciones de cooperación, sobre la brecha de género en los procesos técnicos apoyados.

El protocolo de control se compone de:

- **Plataforma de la Academia 4E:** en ella se registran informes de capacitación, así como otros insumos usados por los usuarios y socios en este proceso. En ella se encuentran registrados los miembros también de forma diferenciada.
- **Sistema de monitoreo de capacitaciones:** contiene las listas de los participantes que pueden ser filtradas por género, por área de trabajo y sector de su empresa.

El mismo sistema permite evaluar el desempeño o impacto de una capacitación sobre un participante (a través de entrevistas a los jefes o superiores inmediatos) así como encuestas de calidad al finalizar la capacitación. Estos datos se convierten en los insumos usados en el reporte de implementación de un proyecto.

- **Producción de videos (en proceso):** entrevistas tanto de hombres como de mujeres para fomentar la equidad de género): recopilan los testimoniales de los diferentes procesos conducidos, incluyendo el trabajo de género que ha conllevado.

#### 4. Cooperación (20%)

El fomento de la equidad de género es una tarea colectiva. ¿Cómo ha superado este reto? ¿Con quién ha cooperado: colegas, contrapartes, donantes, representantes de la sociedad civil, etc.? ¿Qué los ha unido en su cooperación en favor de la equidad de género (objetivos o estrategias comunes/iguales, compromisos o requisitos internacionales)? ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que ha tenido que superar individual o conjuntamente? ¿Cuáles han sido los tres factores de éxito principales?

En 2015, la Academia 4E trabajó en dos líneas importante para iniciar el proceso de incorporación de la variable de género de una forma transversal. Estos dos grandes procesos son:

- **Crear alianzas**, con instituciones trabajando la temática de género y energía actualmente. Participando en espacios de diálogo e intercambio para aprender y adaptar de acuerdo a las necesidades de las instituciones participantes.
- **Fortaleciendo capacidades** internas de los socios para comprender qué es el enfoque de género, cuáles son las brechas en el sector energía y algunos casos donde se ha aplicado exitosamente este enfoque.

Los puntos que han unido a los socios de la academia sobre este tema particular son:

- Reconocimiento de la importancia de trabajar con enfoque de género.
- El imperativo de conducir procesos donde se creen oportunidades y capacidades de forma equitativa
- Interés por conocer casos exitosos donde se implementaron estrategias de género.
- Aumentar la participación de mujeres técnicas en carreras universitarias 4E.

Mayores dificultades:

- Conducir procesos de capacitación interna para nuestros capacitadores, que les resulte no sólo útil e informativo, sino que sea práctico y altamente aplicable (léase inmediatamente aplicable) a los procesos que los socios conducen.