



CONTRIBUCIONES RELATIVAS A LA TRANVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE ENERGÍAS RENOVABLES (PEERR) EN BOLIVIA

Redactado por:

Brenda Pardo brenda.pardo@giz.de

Virginia Miranda virginia.miranda@giz.de

Programa de Energías Renovables (PEERR) – Bolivia

Categoría: Transversalización del enfoque de género en la empresa

Cultura empresarial

La igualdad de género es un valor fundamental y un componente integral de la concepción que tenemos de la GIZ. Describan su contribución, las medidas, los procesos y/o los enfoques mediante los cuales su equipo defiende — dentro y fuera de la GIZ — y hace visible — como parte de nuestra cultura empresarial — la igualdad de género, como objetivo en sí mismo y como principio orientador de las acciones.

En la Cooperación Alemana al Desarrollo partimos de la convicción que sólo hay sostenibilidad si mujeres y hombres participan en igualdad de condiciones en los procesos de todos los ámbitos, y ambos aprovechen las potencialidades del otro.

Sin embargo, todavía el hecho de ser mujer continúa siendo una desventaja en algunos lugares del mundo. Bolivia no es la excepción, con una sociedad altamente machista, existen brechas salariales, entre otros. Pero son justamente estas situaciones las que nos motivan a trabajar, y desde la oficina del Programa de Energías Renovables (PEERR) queremos contribuir con pequeñas acciones, que definitivamente hacen el cambio para lograr un mundo más igualitario y justo para todas y todos.

El PEERR es un programa GG-0, sin embargo, se vio la necesidad de contar con un espacio de diálogo y aprendizaje autónomo, a partir de varias perspectivas para proyectar y ejecutar acciones de cambio, desde el enfoque de género, por ello nació la Comunidad de Práctica (CdP) Género y Energía, a través de un grupo focal en el año 2018.

Debido a los escasos espacios para debatir sobre temáticas de energía desde el enfoque de género, y la ausencia de formación, la conformación de la Comunidad tuvo una respuesta positiva por parte de las mujeres estudiantes del área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), como la carrera de ingeniería eléctrica y ramas afines, y poco a poco se fue abriendo a otras instancias gracias al interés en recibir capacitaciones técnicas en sistemas fotovoltaicos, movilidad eléctrica, eficiencia energética, gestión de proyectos, pero también en empoderamiento y liderazgo femenino, no solo del sector académico, sino también del sector público y privado, y sociedad civil.

Pese a que PEERR no cuenta con un indicador de género, es un Programa que trabaja arduamente en capacitar, sensibilizar y empoderar a mujeres que se encuentran en áreas laborales altamente masculinizados dentro del sector eléctrico, con el objetivo que tengan las herramientas técnicas y de liderazgo para ocupar puestos directivos y, así, reducir la brecha de oportunidades.



Comunidad
de Práctica
Género y
Energía



Implementada por:

giz

Programa de Energías
Renovables - PEERR II



Pero, además, PEERR trabaja en reducir internamente las mismas brechas, y se ha logrado establecer una paridad de asesoras*es técnicas*os, así como el personal administrativo, como parte de un compromiso integral hacia la igualdad de género y la eliminación de desigualdades.

Competencia en materia de género

Describan el contexto, la unidad de organización y los retos de la misma o del país. Expongan cómo contribuye su equipo al fortalecimiento de la competencia de sus colegas, su unidad de organización, un equipo determinado o la empresa en materia de género. Deseamos conocer los enfoques que hayan dado buenos resultados.

La transversalización de género puede encontrarse con resistencia al cambio dentro de la estructura jerárquica y la cultura organizacional del estado boliviano. La falta de capacitación y sensibilización sobre género, interseccionalidad y sus implicaciones para la toma de decisiones y políticas, dificulta la integración de la perspectiva de género en los procesos institucionales.

Las desventajas de las mujeres en acceder a la formación profesional vinculada al área STEM, se traduce en la falta de oportunidades para acceder al mercado laboral. Por tanto, directamente a la participación efectiva de las mujeres en los espacios laborales y productivos más demandados y de alta empleabilidad. Estas desventajas corresponden a dos categorías esenciales: la primera, vinculada con los roles socialmente asignados a las mujeres en sus desempeños referidos a la maternidad y el cuidado; y la segunda, los prejuicios estereotipados, que promueven la extensión de esos roles, a las carreras denominadas “típicamente femeninas”.

Con PEERR, a través de la CdP Género y Energía, se ha aportado al fortalecimiento de las capacidades de permanencia y promoción del equipo interno mediante encuentros y talleres, abordando indicadores del ODS 5 y ODS 7, acorde al contexto en la realidad de las mujeres bolivianas, y vinculando a expertas y expertos en temáticas de género y energía para la capacitación y sensibilización sobre género, interseccionalidad y sus implicaciones.

A la vez, se han involucrado a todas*os la*os colaboradores del programa en transmitir sus conocimientos a las*os miembros de la CdP Género y Energía mediante cursos de capacitación en energías renovables, eficiencia energética y gestión de proyectos. De las 200 estudiantes y profesionales que formaron parte los cursos, 4 de ellas son asesoras del equipo, reflejando el impacto positivo de la formación en el desarrollo de competencias especializadas y su aplicación efectiva en roles clave dentro de la organización.

Cooperación

El fomento de la igualdad de género es una tarea colectiva. ¿Cómo han superado este reto? ¿Con quién han cooperado? ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que han tenido que superar individual o conjuntamente? ¿Cuáles han sido los tres factores de éxito principales? ¿Qué resultados han obtenido?

Es importante recalcar que dentro del equipo PEERR se cuenta con un experto senior



Comunidad
de Práctica
Género y
Energía



Implementada por:
giz

Programa de Energías
Renovables - PEERR II



en género, eficiencia energética y energías renovables, quién está a cargo de la línea de acción de Formación y Capacitación, el cual es un aliado importante, no solo para guiar el proceso de capacitaciones en la CdP Género y Energía, sino también para sensibilizar a las y los colegas en temas que son sensibles e incluso tabúes.

Por otro lado, las acciones realizadas como Programa , y dentro de la Comunidad, ha despertado el interés de la contraparte, el Ministerio de Hidrocarburos y Energías (MHE), quién además de otorgar permisos para que las mujeres dependientes de su institución participen en los procesos de capacitación y formación, ha solicitado el apoyo para elaborar un “Plan de Equidad de Género del Ministerio de Hidrocarburos y Energías”, debido a la falta de datos y estadísticas desglosadas por género e intersecciones que pueden hacer difícil identificar y abordar las brechas de género y las desigualdades que afectan a grupos específicos dentro de su institución.

Definitivamente, el tener un respaldo de la cabeza de sector eléctrico permite que los procesos y la continuidad de las formaciones sean fluidas, y promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de diferentes grupos que tienen una alta probabilidad de impactar positivamente en la economía y la sociedad de Bolivia, en términos de construir espacios de reflexión colectiva para fundamentar y profundizar los procesos de gestión inclusiva. Es así que, desde el año 2018 hasta el 2023 se han realizado 12 capacitaciones en diferentes temáticas y con distintos grupos sociales, y más de 200 mujeres capacitadas, entre ellas se encuentran dos sindicatos de mujeres transportistas, el personal femenino de la Empresa Estatal de Transporte por Cable Mi Teleférico, la Empresa Nacional de Electricidad (ENDE), quien abastece de energía eléctrica a la población boliviana, el Comité Nacional de Despacho de Carga (CNDC), la entidad responsable de la operación del Sistema Eléctrico Interconectado (SIN), entre otros.

A la fecha, la Comunidad de Práctica Género y Energía continúa creciendo y se hace más visible para que la población conozca y participe de los encuentros; por ello, es importante contar con recursos económicos para el desarrollo de la misma, pero a la vez, para que la Comunidad pueda institucionalizarse, abrir sus alas y empezar a volar, y que las instituciones vinculadas asuman roles, funciones, procesos, dinámicas y estructuras de la Comunidad de Práctica.

Para conocer más sobre el trabajo de la Comunidad de Práctica Género y Energía, visite sus redes sociales y la página web:

<https://cdpgenergia.org.bo/inicio>



Comunidad
de Práctica
Género y
Energía



Implementada por:
giz

Programa de Energías
Renovables - FEER II