

## Transversalización de la Perspectiva de Género: Avances y Resultados

*Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) como contribución a una economía baja en carbono*

### Introducción

Actualmente el programa Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) como contribución a una energía baja en carbono (NAMA PyME) se implementa en México y tiene como objetivo mitigar emisiones en este segmento a través de mejoras en el uso y consumo de energía. El programa busca implementar un esquema operativo basado en la elaboración de diagnósticos energéticos, desarrollar proyectos de inversión y financiarlos a través de las instituciones financieras. Dentro del diseño del programa se definió como una de las metas de impacto, contar con al menos 25% de mujeres como personas beneficiarias. Este porcentaje se definió considerando que el sector de la Eficiencia energética (EE) en México es altamente masculinizado.

A raíz de esto, en el 2020 y 2021 se elaboró una estrategia de género que incluyó un análisis exhaustivo del contexto en México, así como la definición de objetivos y acciones en el marco del alcance del programa. Esta estrategia analiza el contexto de cada una de las componentes (técnica y financiera) y líneas de acción, identifica áreas de oportunidad y propone medidas y acciones para promover la igualdad a través de la equidad y la perspectiva de género (PdG). Lo anterior está planteado no solo de forma interna con el equipo operativo, sino también al exterior con actores clave, socios y contrapartes de implementación.

Actualmente el programa ha avanzado con la implementación de esta estrategia, donde ha logrado comenzar a transformar el sector de la EE, así como la manera a través de la cual se incorpora la PdG dentro de los programas implementados por la GIZ. Adicionalmente el programa NAMA PyME ha comenzado a volverse un referente con el donante Mitigation Action Facility (MAF) así como con otras NAMAs a nivel global.

Con la estrategia de género se contribuye además a la visión de la GIZ para lograr la igualdad y equidad de género. Adicionalmente se contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, específicamente en el Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS) 5 Igualdad de género y principalmente a su meta 5.5 “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

### Contexto sobre género y Eficiencia energética en México

La desigualdad de género históricamente construida alrededor de los procesos del sector energético y en la toma de decisiones económicas y políticas se han visto reflejadas en la actualidad mexicana. De acuerdo con un estudio desarrollado en el 2018 en México, se encontró que en el ámbito laboral las profesionales que se desempeñan en el sector energético se enfrentan a diversos obstáculos frente a los hombres, como la subrepresentación en puestos estratégicos (9%) y de decisión (30%), el tipo de trabajo que desempeñan, y la conciliación laboral-familiar. Por ejemplo, únicamente 0.46% del total de las mujeres en las dependencias gubernamentales del sector energético, ocupan

cargos de decisión (REDMERE, 2018)<sup>1</sup>. En general las mujeres de América Latina y el Caribe tienen dificultades para conseguir trabajo en el sector energético porque no se las considera capaces o no pudieron acceder a una educación relacionada con materias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (BID, 2018)<sup>2</sup>.

Por lo tanto, el programa identificó una oportunidad importante para incorporar la PdG en el sector, fomentar el robustecimiento de mercados relacionados con la energía sostenible (SE), como lo es la EE en PyMEs, y buscando que estas acciones contribuyan a cerrar la brecha de género. Las mujeres tienen un importante papel en la seguridad energética del país puesto que en muchos casos son en las administradoras y por lo tanto las principales consumidoras en el ámbito del hogar, empresarial y público, influyen en la toma de decisiones empresariales de sus negocios, y a menudo, están relacionadas con producción de energía.

En México no se cuenta con estadísticas sobre la participación de mujeres en el sector de la EE ya sea en el sector público o privado, sin embargo, a través de espacios de participativos el programa ha logrado recabar información sobre el estatus del sector.

## **Estrategia de Género, avances y logros**

### *Proceso de desarrollo y de co-creación*

La estrategia de género tiene como objetivo identificar elementos que promuevan la igualdad de género dentro de las líneas de acción (outputs). Para ello, se buscó desarrollar medidas de implementación concretas para ambas componentes (financiera y técnica), así como monitorear los impactos. Su desarrollo incluyó cuatro elementos: análisis en materia de género a nivel Clúster Clima dentro de la GIZ México (1); análisis a nivel capacidades dentro del equipo técnico del programa (2); definición de la visión de la estrategia (3) y definición de objetivos clave y acciones (4). Esto se logró ya que se implementaron diversos procesos de co-creación a nivel equipo y a nivel clúster.

Durante el desarrollo de la estrategia se buscó crear una red de aliadas y aliados para la cooperación dentro del equipo, impulsando que cada integrante se convirtiera en un agente de cambio y planteara de qué manera contribuir a cerrar las brechas de género de forma transversal desde sus acciones. Para ello, se llevó a cabo un análisis de género, con el que se identificaron fortalezas y áreas de mejora en materia de conocimiento, sensibilidad, actitud y aptitud. A partir de los resultados se implementaron sesiones de capacitación para lograr que el equipo contara con las herramientas necesarias para implementar la estrategia de género.

### *Visión estratégica y objetivos*

La estrategia tiene como visión estratégica promover la participación de mujeres en el mercado de la EE, ya sea como usuarias directas, desarrolladoras de proyectos de eficiencia energética (DDPP), acceso a financiamiento o bien como tomadoras de decisiones. Dentro de sus objetivos se encuentran: promover condiciones que favorezcan el acceso de mujeres dueñas de PyMEs a instrumentos financieros; fortalecer las capacidades de las DDPP para potenciar su mercado; promover la participación de mujeres que aseguren las metas de mitigación del programa, y promover condiciones que impulsen la igualdad de género al interior y al exterior del equipo. A

<sup>1</sup> REDMERE. (2018). *Hoja de Ruta de género para la transición energética*.

<sup>2</sup> BID. (2018). *Género y energía: un tema de todos*. Banco Interamericano de Desarrollo.

continuación, se describen las acciones que se han implementado en el marco de estos cuatro objetivos, así como retos y resultados.

#### *Avances y resultados de la implementación*

- **Inclusión de PdG en acciones de comunicación**

El programa elaboró una serie de criterios y orientaciones para la inclusión de comunicación no sexista y libre de discriminación por razones de género. Estos criterios han sido utilizados en acciones de comunicación como invitaciones, infografías, one-pagers, entre otros. Adicionalmente, este elemento se ha buscado integrar dentro de los procesos de capacitación, por ejemplo, en los materiales gráficos de nueve cursos técnicos sobre EE en PyMEs, estos cursos están alojados de forma permanente en la plataforma Atingi y están dirigidos a personas desarrolladoras de proyectos de EE.

La importancia de incluir PdG en materiales de diseño y comunicación gráfica responde a la identificación de poca representatividad de mujeres con perfil técnico en cursos o especializaciones relacionados con el sector energético en México, lo cual refuerza estereotipos de género y acentúa las brechas en las áreas de ciencia y tecnología. Por lo tanto, estas acciones representan un esfuerzo para cerrar las brechas de género.

- **Género en la Red de Aprendizaje para DDPP**

Durante el 2023 el programa diseñó e implementó una Red de Aprendizaje (RdA) para empresas DDPP para compartir buenas prácticas de mercado de la EE, aumentar la colocación de proyectos y con ello responder a las metas de mitigación del programa. Desde el diseño y convocatoria de la RdA se implementaron acciones de difusión con PdG y se buscó además contar con representatividad de mujeres durante el proceso de selección de participantes. Para ello, se consideraron regiones no centralizadas, y grados de especialización diversos, lo que dio como resultado la selección de 54 personas y empresas del sector, de las cuales 43% son mujeres y el 57% son hombres de diversos estados del país. Dentro del programa de capacitación de la RdA se buscó también establecer horarios convenientes contemplando aspectos profesionales y de cuidados, retos a los que se enfrentan las mujeres.

Las DDPP son un actor clave y nodal en la implementación del programa, así como para transformar el sector de la EE, ya que es un sector mayormente dominado por hombres donde se replican acciones que perpetúan los estereotipos y las brechas de género. Por esta razón se buscó fuertemente el desarrollo de capacidades en esta red, a través de la aplicación de un análisis en materia de género, mismo que permitió conocer el grado de conocimientos, sensibilización y voluntad de las DDPP en la materia. Posterior al análisis se llevaron a cabo tres sesiones de capacitación para responder a los puntos de mejora, donde se abordaron temas sobre género y el sector de la energía sostenible, comunicación con PdG y ventas y negociación con PdG.

Uno de los principales retos fue la resistencia de las personas a recibir información relacionada con la igualdad de género, sin embargo, se buscó implementar un enfoque que les permitiera visualizarlo dentro de sus actividades como DDPP, es decir en procesos de venta de proyectos de EE. Al cierre del proceso de capacitación, las personas participantes señalaron haber ampliado su nivel de sensibilización, visualizado la relevancia de brindar un servicio diferenciado considerando

las necesidades de su público meta, en general mostraron apertura a la reflexión, disposición de incorporar acciones en su oferta de valor, así como participación activa durante todo el proceso.

- **Priorización en procesos clave del programa**

El programa ha desarrollado tres iniciativas con gobiernos subnacionales, mismas que incluyen la elaboración de diagnósticos energéticos y el financiamiento para las tecnologías eficientes con PyMEs principalmente del sector industrial y de servicios. Durante estas iniciativas se ha sensibilizado a las instituciones estatales, sobre la relevancia de disminuir las brechas de género en el acceso a financiamiento, por lo que se ha impulsado en conjunto la priorización de la participación de empresarias seleccionadas como beneficiarias. Como resultado se ha obtenido el 34% de participación de mujeres, si bien esto es un avance, demuestra que aún hay trabajo por hacer en el sector.

- **Knowledge-sharing**

El programa ha buscado la socialización no solo de los resultados que ha logrado, sino también de los retos y lecciones aprendidas durante la implementación de la estrategia de género. En ese sentido, en el marco de la Semana de Género 2023, el programa compartió recomendaciones generales, así como factores de éxito para lograr la transversalización de la PdG considerando la estructura en el diseño de los programas dentro de la GIZ. Esta sesión creó también un espacio de intercambio entre programas de GIZ México desde la fase de diseño y planificación, y hasta la implementación de acciones concretas. Durante esta sesión participaron programas de GIZ México de la región América Latina y El Caribe.

Adicionalmente, en junio del presente año el programa participó en el taller global de intercambio entre programas llevado a cabo en Alemania y organizado por el donante MAF. Durante esta sesión se compartió la experiencia del programa como un referente en el proceso de incorporación de la PdG. Esto fue posible ya que la NAMA PyME se ha comenzado a posicionar con el donante y a nivel global con otras NAMAs por sus esfuerzos y avances transformadores en la búsqueda de la igualdad de género.

### **Siguientes pasos**

El programa tiene previsto la recopilación y difusión de casos de éxito de mujeres ya sea como empresarias o bien como DDPP. Con esto se busca visibilizar el rol de las mujeres como líderes y agentes de cambio. De forma complementaria, se contempla el diseño e implementación de un programa de mentoring específicamente para mujeres en EE, con el objetivo de que puedan potenciar su carrera en el sector, crear redes de contactos, y posicionarse en el mercado. Adicionalmente, se buscará continuar con acciones de sensibilización y capacitación con actores clave y contrapartes de implementación, así como con acciones que brinden herramientas para disminuir las brechas de género incluyendo PyMEs, Centros gestores de residuos, DDPP, instituciones financieras, entre otros.