



ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

**III Semana de la Energía
Montevideo, 10 de diciembre de 2018
Silvana Balsa Ruella**



MARCO INSTITUCIONAL



MARCO INSTITUCIONAL

Es responsable de diseñar e instrumentar las políticas del gobierno referidas a los sectores industrial, energético, minero, telecomunicaciones, micro, pequeñas y medianas empresas, destinadas a la transformación y el fortalecimiento del aparato productivo nacional, de su matriz energética y del sistema de comunicaciones.

Dirección Nacional de Energía (DNE)

Misión: elaboración, propuesta y coordinación de las políticas públicas para dar satisfacción a las necesidades energéticas nacionales en el marco de los lineamientos estratégicos de la Política Energética 2005-2030.

Dimensión de Género: Eje social de la política energética - principalmente se hace foco en la dimensión del acceso, la educación y el trabajo como elementos fundamentales para promover la inclusión social y la autonomía económica de las mujeres.

UNIDAD DE DESARROLLO SOCIAL Y GÉNERO

2015 - Comisión de Desarrollo Social Sostenible y Equidad de Género

- ❁ **Cometido:** transversalizar los aspectos sociales y de género a nivel institucional, así como también en el diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y proyectos.
- ❁ **Integración:** al menos dos representantes de las Unidades Ejecutoras y el Área de Gestión y Desarrollo Humano.

2017 - Unidad de Desarrollo Social y Género

- ❁ **Objetivo:** Fortalecer la asesoría técnica de estas dimensiones a nivel central y la participación en espacios transversales.

“Atendiendo a las sectoriales de cada cartera y del modelo de desarrollo que se impulsa, se entiende que el MIEM puede marcar un diferencial en el diseño de políticas de género, que trasciendan la tradicional división sexual del trabajo y promueva la autonomía económica de las mujeres”

CONSEJO NACIONAL DE GÉNERO

Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 :: Aspiraciones Estratégicas

VIII. Mujeres y varones acceden y se mantienen en igualdad de oportunidades en el ámbito productivo, empresarial y laboral.

Alcanzar la autonomía económica refiere a la superación de las desigualdades en el marco del trabajo, en el acceso al capital, al crédito y a la renta. Para lograr la superación de las brechas salariales es necesario avanzar en políticas y programas que promuevan la igualdad y el acceso en las áreas productivas, empresariales, agropecuarias y laborales, de manera de superar las barreras económicas y revertir la feminización de la pobreza.

MIEM coordina junto al MGAP el Eje 3 CNG – Autonomía Económica de las Mujeres.



TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL SECTOR ENERGÍA



Programa Interinstitucional: MIEM/DNE – MVOTMA/DINAMA – MGAP (4 años)

Fondo Medio Ambiente Mundial (GEF) + organismos públicos y privados.

Objetivo: *transformar residuos generados a partir de actividades agroindustriales y de pequeños centros poblados, convirtiéndolos en energía y/o subproductos, con el fin de desarrollar un modelo sostenible de bajas emisiones (contribuyendo a la reducción de Gases de Efecto Invernadero - GEI), a través del desarrollo y transferencia de tecnologías adecuadas.*

Uruguay busca transformar un problema ambiental en una oportunidad de mejora, brindando mayor competitividad a las empresas y generando ingresos o ahorros donde hoy existen costos.

11 proyectos demostrativos → 1 piloto de género
Devolución de género a todas las empresas + Apoyo ONU Mujeres

BIOVALOR

DIMENSIÓN GÉNERO (Fase I)

Transversalización de indicadores y metas, taller interinstitucional de herramientas para la incorporación de género en energía y cambio climático y elaboración de recomendaciones a cargo de OLADE → capacitación tecnología, campaña y lenguaje inclusivo/contenidos de género, generación empleo, instancias territoriales y elaboración de proyectos para financiamiento promover equitativa participación.

Valoración en el puntaje para la adjudicación de fondos

Consideraciones de género para la selección proyectos demostrativos: inclusión de acciones afirmativas orientadas a la igualdad de oportunidades.

CRITERIO	PUNTOS
Proyectos en los sectores tambos, porcinos, avícolas, frigorífico y engorde a corral	3
Proyectos con desarrollo de tecnologías nacionales	3
Solución para micro, pequeña y mediana empresa ²	2
Proyecto con beneficios económicos por nuevos ingresos o ahorros en los procesos productivos (sin co-financiamiento de la presente convocatoria)	2
Solución a actividades ubicadas en cuencas de Santa Lucía y Laguna del Sauce	2
Proyecto replicable en al menos en 3 emprendimientos según la realidad nacional*	1
Proyectos con una contraparte superior el 50%	1
La propuesta incluye propuestas relativas a aspectos de género	1

*Este criterio no se aplicará para los sectores 11 y 13, ni a aquellos proyectos que presentan una solución centralizada de valorización de residuos para varios sectores o varios establecimientos productivos. Por defecto estas propuestas tendrán 1 punto en este criterio.

Relevamiento línea de base a partir de formulario:

- Situación sociodemográfica
- Titularidad y cargos
- Formación y capacitación
- Medidas afirmativas uso tecnología
- Ingreso a la organización
- Tareas y funciones
- Desempeño de funciones externas
- Remuneraciones
- Políticas de conciliación y corresponsabilidad
- Ambiente laboral

Proyecto Piloto "Equidad de Género en BioValor"

Atendiendo la importancia para el Proyecto BioValor de reforzar los aspectos de equidad de género, agradecemos completar la información solicitada en este formulario. La misma será un insumo fundamental para construir la línea de base de los proyectos que se encuentran actualmente en ejecución, a partir de la convocatoria de fondos en 2016.

La información presentada será de carácter confidencial, de uso interno y/o de generación de datos globales del proyecto.

Datos de la persona que completó el formulario

Nombre y apellido	
Cargo	
E-mail	
Teléfono	

¿Su empresa cuenta con un Plan de Acción con perspectiva de género? ¿Tiene una planificación de tareas (diagnóstico, objetivos específicos, actividades y/o metas) con el fin de reducir las brechas entre varones y mujeres en su empresa?

SI NO (Adjuntar Plan)

Independientemente de si su empresa cuenta o no con un Plan de Acción con perspectiva de género, agradecemos completar la siguiente información.

Información de trabajadores/as

1. Cantidad de trabajadores/as de su empresa a junio 2017	Mujeres	3	Varones	12
2. Promedio de edad de trabajadores/as de su empresa	Mujeres	42	Varones	37
3. Cantidad de personal contratado durante el periodo 2015-2016	Mujeres	1	Varones	4

Titularidad y cargos

4. Sexo de titular de la empresa	Mujer	1	Varón	1
4.1. En caso de ser más de un/a titular, especificar	Mujeres		Varones	
5. Cantidad de propietarios/as de la empresa	Mujeres		Varones	2
6. Cantidad de cargos de Dirección y/o Gerencia	Mujeres	1	Varones	1
7. Cantidad de personal con trabajo profesional o especializado	Mujeres	2	Varones	5
8. Cantidad de personal con baja calificación	Mujeres		Varones	4

1

Formación y capacitación

9. ¿Ha realizado o promovido la participación de trabajadores/as de su empresa en instancias de sensibilización/capacitación en temáticas vinculadas a género?

SI NO

En caso de respuesta afirmativa:

9.1 ¿Sobre qué temáticas se realizó?

9.2 ¿Cuántos trabajadores/as participaron? N° Mujeres N° Varones

9.3 ¿De qué áreas de la empresa participaron?

10. ¿Ha promovido o está previsto promover la formación/capacitación de mujeres en áreas productivas, competencias en gerencia y liderazgo y/o en desarrollo tecnológico?

SI NO

En caso de respuesta afirmativa:

10.1 ¿En qué áreas se han promovido?

10.2 ¿En qué áreas está previsto promover?

11. ¿En qué horario se realizan las instancias de capacitación?

Dentro del horario de trabajo

Fuera del horario de trabajo

Medidas afirmativas

12. ¿Prevé tomar medidas específicas para garantizar el acceso igualitario a la información y servicios/tecnologías que van a ser impulsados por el fondo del proyecto BioValor?

SI NO

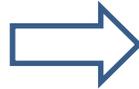
En caso de respuesta afirmativa:

12.1 ¿Cuáles medidas prevé tomar?

2

BIOVALOR

Devolución de diagnóstico
de equidad de género



DIMENSIÓN GÉNERO (Fase 2)

Nombre		Valor
Índice de Equidad de Género	(i) Indicador control	1,000
	(ii) Indicador acceso	0,121
	(iii) Indicador uso	0,448
Distribución según sexo	Indicador de distribución de cargos en la empresa según sexo ⁸	0,798
Índice de Equidad de Género ⁹		0,523

- ❁ Consideraciones para la selección del piloto a transversalizar.
 - Línea de base
 - Potencial de cambio/transformación
 - Antecedentes de incorporación de cláusulas de género en convenios colectivos (cumplimiento leyes de género:VD, acoso sexual laboral, etc.)
 - Circunscripción territorial e indicadores de desigualdades de género: % población del país, % afrodescendencia, % hogares monoparentales femeninos, tasa actividad/empleo/desempleo según sexo, educación, etc.
 - Representación femenina/masculina en dicha rama de actividad.
- ❁ **Dimensiones para trabajar empresa seleccionada:** compromiso con la temática; reclutamiento y selección, tareas y oportunidades de capacitación; acceso a la nueva tecnología por parte de mujeres y varones; clima laboral, uso del tiempo y políticas de corresponsabilidad; discriminación y acoso sexual laboral; remuneraciones.
- ❁ **Estado actual:** devolución a la empresa (sector frigorífico alrededor 500 trabajadores/as) y diálogo con ONU Mujeres para trabajo conjunto durante 2018-2019 – Herramienta de Empoderamiento Femenino (WEFs).

MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS

Objetivo: mejorar las condiciones de vida de las personas -confort, seguridad y salud- en situación de vulnerabilidad socioeconómica a través de la ejecución de mejoras edilicias, simples y económicas.

→ MIEM + MVOTMA + ONG (El Abrojo) + CAF

Implementación: 100 viviendas seleccionadas a partir de criterios de vulnerabilidad socioeconómica: programas con los que ya se viene trabajando como “Uruguay Crece Contigo” y “Canasta de Servicios”. Proceso participativo y de intercambio con las familias a partir de la información del diagnóstico.

DIMENSIÓN GÉNERO:

✿ **Capacitación** a jóvenes con dificultades de **inserción laboral**, a través de una ONG, quienes son los que realizan la etapa de diagnóstico en las viviendas y posterior implementación de las mejoras:

- **4 mujeres equipo auditor** (diagnóstico, trabajo especializado, estudiantes arquitectura)
- **6 varones equipo implementador** (auxiliares de obra, de acondicionamiento térmico, lumínico e instaladores de paneles solares)
- **1 varón coordinador de obra**

MOVILIDAD ELÉCTRICA

2017 - MIEM + Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA). Apoya Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Colabora la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI). Financia GEF: Fondo para el Medio Ambiente Mundial.

Objetivos

- ❁ Generar capacidades técnicas en los organismos públicos nacionales con responsabilidades en energía y en cambio climático y, a partir de la interacción con los gobiernos locales, **contribuir al desarrollo de políticas de movilidad urbana que reduzcan emisiones de GEI. Como co-beneficio, utilicen las mejores opciones energéticas y tecnológicas disponibles**, reduzcan otros impactos ambientales y garanticen un uso racional de los espacios públicos.
- ❁ Instrumentar un número acotado de **proyectos piloto en Montevideo y área metropolitana**, de manera de adquirir experiencia sobre nuevos energéticos, tecnologías y modalidades de transporte, **derribar barreras culturales** y diseñar **instrumentos de política** que permitan una efectiva transformación estructural hacia una movilidad urbana baja en carbono.
- ❁ Se crearon **objetivos específicos de género**, con sus líneas de acción e indicadores base en el marco de una **formación de posgrado de técnicos** del MIEM adaptada a esta política específica instrumentada por el Ministerio.

MOVILIDAD ELÉCTRICA

DIMENSIÓN DE GÉNERO

Se realizó un diagnóstico en materia de empleo, uso, acceso y control de los recursos en el sector transporte público según sexo.

Objetivos específicos

- ❁ Mejorar la **calidad del transporte público** como forma de mejorar las condiciones de **movilidad para mujeres** dando prioridad a sus necesidades y generando condiciones para prevenir la violencia basada en género (VGB).
- ❁ **Empoderar a las mujeres** para que accedan a los nuevos puestos de trabajo asociados con los vehículos eléctricos aprobados en el proyecto.
- ❁ Implementar **campañas** de apoyo para **caminar y el uso de la bicicleta**, considerando las necesidades de las mujeres.



Se suma a proyecto “Movés”, Fondo Verde y Euroclima

FONDO VERDE

Facilidad de Inversión Privada para acelerar la movilidad en el sector del transporte en Uruguay

Objetivo: impulsar un cambio estructural en el sector del transporte hacia un sistema de transporte público bajo en carbono y sostenible, basado en movilidad eléctrica, a través de un esquema financiero innovador que promueva y facilite inversión privada para acelerar un cambio de paradigma, dentro del marco de la Política Nacional de Cambio Climático, la Política Energética y las contribuciones determinadas a nivel nacional al Acuerdo de Paris. Ampliación del Proyecto GEF.

DIMENSIÓN DE GÉNERO :: Plan de Acción

- ❁ **Reducción de brechas de género en las empresas** a través de la capacitación de mujeres en nuevas tecnologías vinculadas al transporte eléctrico.
- ❁ **Acceso al conocimiento, generación de conciencia y prevención** de violencia basada en género y acoso sexual en el ámbito del transporte colectivo de pasajeros a través de capacitación y campañas.
- ❁ **Adquisición y adecuación de unidades hacia una accesibilidad total** que permita el ingreso de personas con movilidad restringida y atienda las necesidades de las personas que trasladan coches de bebé.

EUROCLIMA

Programa Nacional de Promoción de la Movilidad Urbana Eléctrica en Uruguay

Relevar necesidades de movilidad para el acceso a los servicios (interior del país en 5 ciudades) y el impacto en el ejercicio de los derechos tales como la salud, educación y empleo con enfoque de género e interseccionalidad.

- ✿ Identificación de las **necesidades prácticas y estratégicas de género** y para jóvenes a través de la participación en talleres y el contacto e identificación de actores clave.
- ✿ Énfasis en los temas **de violencia basada en género, en las modalidades de acoso, explotación y trata de personas.**
- ✿ **Desarrollo de capacidades y empleo con incorporación de tecnología** a partir de la identificación de oportunidades para la reducción de brechas de género.

PLAN DE COMPLEMENTARIEDAD SOCIAL Y PRODUCTIVA

Hoja de ruta en construcción que comenzó en el año 2016 coordinando acciones entre el **Consejo Nacional de Políticas Sociales (CNPPSS)** y el **Sistema Nacional de Competitividad y Transformación Productiva, Transforma Uruguay**.

Objetivo: Contribuir al desarrollo con inclusión social, mediante la complementariedad y articulación intersectorial de las políticas sociales y productivas.

Cometidos

- ✿ Mayor complementariedad entre las instituciones, servicios y programas que forman parte de la agenda productiva y social.
- ✿ Abarcar los distintos niveles de la política pública, proponiendo acciones que incidan desde la coordinación en ámbitos de discusión, diseño y toma de decisiones, hasta la coordinación en la intervención pública y la ejecución de programas.

MUJERES ELECTRICISTAS

Grupo de Trabajo Interinstitucional compuesto por: Ministerio de Industria, Energía y Minería; Ministerio de Desarrollo Social (DINESIL, DNPPSS e INMUJERES); Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas; Instituto Nacional de Formación Profesional.

2 pilares

- ❁ Programa de capacitación aspectos técnicos: electricidad básica y dimensiones transversales para promover la conformación de cooperativas sociales
- ❁ Articulación con el ámbito del mundo del trabajo, a través de acuerdos institucionales para su contratación.

Fortaleza: Articulación entre el asesoramiento jurídico y el apoyo psicológico (INMUJERES-MIDES) con la generación de empleo sostenible.

MUJERES ELECTRICISTAS

Objetivo: Contribuir a la autonomía económica de las mujeres en situación de salida de VBG y/o discriminaciones múltiples

- ✿ Diseñar un **curso básico en instalación eléctrica** a nivel residencial y competencias transversales e implementar un proyecto piloto.
- ✿ Apoyar la **conformación de cooperativas sociales y acompañar el proceso de inserción laboral** de aquellas que conformen una cooperativa como de las que no la integren.
- ✿ Garantizar su **incorporación como mano de obra calificada** en el plan de regularización del acceso a la energía eléctrica en el marco del programa prioritario de Inclusión Social de UTE.
- ✿ **Coordinar acciones interinstitucionales** para su contratación **como cooperativas sociales** para la realización de las instalaciones eléctricas en el marco de planes de políticas de viviendas sociales y cooperativas de viviendas.

MUJERES ELECTRICISTAS

Resultados esperados

- ❁ Las mujeres adquieran conocimientos básicos de electricidad y competencias transversales para la mejora de su empleabilidad.
- ❁ Las mujeres identifican redes sociales y mecanismos de asociatividad para promover su integración social (laboral, educativa, recreativa).
- ❁ Se conforma un entramado institucional para promover la autonomía económica de las mujeres a través de la puesta en marcha de propuestas de capacitación en las áreas de competencia del MIEM y de oportunidades laborales en tal sentido.

¡MUCHAS GRACIAS!

Silvana Balsa Ruella
Silvana.balsa@miem.gub.uy

Unidad de Desarrollo Social y Género
Ministerio de Industria, Energía y Minería