



PETROENERGÍA

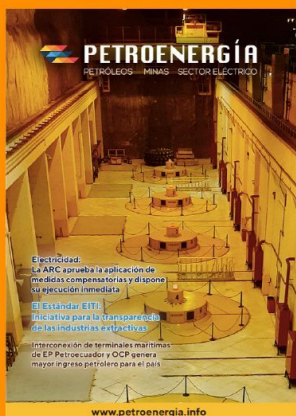
PETRÓLEOS MINAS SECTOR ELÉCTRICO

Electricidad:
La ARC aprueba la aplicación de medidas compensatorias y dispone su ejecución inmediata

El Estándar EITI:
Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas

Interconexión de terminales marítimas de EP Petroecuador y OCP genera mayor ingreso petrolero para el país

www.petroenergia.info



JUNIO 2021

FOTOGRAFÍA PORTADA:
CELEC

DIRECTORA:
Susana Naranjo Espinosa

COLUMNISTAS:
Ing. Fernando Benalcázar
Rodrigo Jijón Letort

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:



NOON
ASESORÍA COMUNICACIONAL

FOTOGRAFÍAS:
Ministerio de Energía
CELEC EP

PETROENERGÍA
Es una publicación trimestral,
de circulación gratuita.

Las opiniones expresadas en los
artículos son de exclusiva
responsabilidad de sus autores.

CONTENIDO

- 06 El Estándar EITI:
Iniciativa para la transparencia de las industrias
extractivas
- 08 Pozos Horizontales: Riesgos, Incertidumbres,
Ventajas y Desventajas
- 14 Interconexión de terminales marítimas de EP
Petroecuador y OCP genera mayor ingreso
petrolero para el país
- 16 SERTECPET Una marca sinónimo de
tecnología en el mundo
- 18 Ecuador vuelve al CIADI
- 20 La ARC aprueba la aplicación de medidas
compensatorias y dispone su ejecución
inmediata
- 22 Minería esta es la oportunidad
- 24 APD Proyectos de Innovación
- 26 El rol de las mujeres en la minería fomenta la
transición energética responsable
- 28 Energía para la recuperación económica de
América Latina y el Caribe
- 30 Grandes desafíos y oportunidades para el
Gobierno de Guillermo Lasso para impulsar la
transición
- 32 Central Hidroeléctrica Paute Molino
cumple 38 años de operación al servicio
de los ecuatorianos
- 34 Estadísticas de Producción de petróleo crudo y
sus derivados
- 35 Entrevistas Petroenergía

PETROENERGÍA invita a los profesionales que deseen colaborar.
Favor contactarse a: info@petroenergia.info

www.petroenergia.info

Telf: (+593 9) 9 980 0689

Mail: info@petroenergia.info

Ecuador

EL ROL DE LAS MUJERES EN LA MINERÍA FOMENTA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA RESPONSABLE



María Isabel Aillón
Directora del Departamento de Minería PBP
Presidente de WIM Ecuador

Las evidencias estadísticas presentan un panorama esperanzador para las mujeres en el ámbito laboral. Las empresas con más trabajadoras incrementan su productividad, innovación, rentabilidad; también, ofrecen mejores estrategias de adaptación al cambio y tienen una fuerza laboral más estable (IFC.- Banco Mundial 2015). A nivel Gerencial y de Directorio, las compañías con mayor equidad de género han mostrado un mejor desempeño en retornos de capital (Amcham Francia 2012) reportan decisiones más eficientes y generan relaciones más sólidas con sus clientes (McKinsey 2010-2011) en comparación con aquellas con menor número de mujeres en altos mandos.

Aumentar el personal femenino se puede ver entonces, como un excelente negocio; sin embargo, a pesar de que las mujeres trabajadoras representan el 40% de la fuerza laboral a nivel mundial, se estima que más de la mitad del potencial productivo de las mujeres no se utiliza o está subvalorado (OIT 2015); probablemente porque estas interesantes cifras, en la mayoría de las ocasiones, entran en conflicto con criterios e ideas pasadas que aún en el siglo XXI en muchos casos son difíciles de cambiar.

En el año 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como un plan de acción global a favor de las personas para alcanzar la prosperidad, poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la calidad de vida. Dentro de esta Agenda se establecen 17 objetivos fundamentales y uno

el Objetivo número 5 es: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Ya en 2007, un estudio de Goldman Sachs reveló que varios países de Latinoamérica y el mundo podrían aumentar notablemente su PIB si se reduce la diferencia de la brecha laboral entre hombres y mujeres; entonces, si queremos que la minería se convierta en el primer motor del desarrollo sostenible local debemos actuar de inmediato para que la industria avance tomando en cuenta como uno de sus ejes transversales a la inclusión y la diversidad.

La pandemia COVID-19 afectó significativamente las fuentes de trabajo para las mujeres y el crecimiento económico en este sector de la población tuvo un retroceso que urge superar. Sin embargo, este escenario que aparece luego de una de las crisis globales más significativas permite que las mujeres retomen fuerza convirtiéndose en protagonistas del desarrollo económico y del desarrollo sostenible en la región.

Las industrias energéticas (petróleo, gas y minería) tradicionalmente han sido dominadas por hombres. En minería particularmente, las mujeres representan el 10% de la fuerza laboral de la minería en el mundo y ocupan solo un 5% de los cargos dentro de las 500 compañías mineras más importantes (*Price Waterhouse Copper 2013*). En Ecuador, según datos del Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables el porcentaje aproximado de participación de las mujeres a nivel local es también de 10%. La minería entonces es una oportunidad de oro para que las mujeres incursionen en un sector empresarial potente.

La historia predominantemente masculina de la minería puede considerarse el primer obstáculo que las mujeres han tenido que derivar y que ahora enfrentan cuando la minería se perfila como el futuro del desarrollo económico local; esto por la idea equivocada que durante muchos años ha existido de percibir que la mujer no está capacitada para ocupar cargos operativos y directivos en la industria. Otro obstáculo ha sido la falta de motivación e interés de muchas mujeres para optar por carreras técnicas que les permitan acceder a posiciones laborales en industrias extractivas y energéticas.

El sector empresarial y la minería en particular, en el marco de su actividad productiva, puede abanderarse del enfoque de igualdad de género para convertirse en una industria pionera que coadyuve al desarrollo a través de la ejecución de acciones concretas y herramientas en materia de equidad y derechos de las mujeres.

Una de estas herramientas es la implementación de los Principios de Empoderamiento Femenino (*Women Empowerment Principles WEPs*) que son una iniciativa conjunta del Pacto Global de las Naciones Unidas y ONU Mujeres que permite a las empresas integrar el enfoque de género como uno de los pilares fundamentales de su gestión.

En Ecuador una encuesta realizada por Deloitte en 2019, indica que el 83% de las empresas no cuentan con ningún indicador para evaluar los niveles de inclusión y diversidad internamente; apenas el 12% de las empresas respondieron que sí cuentan con indicadores y tan solo el 5% se encuentra desarrollando estas guías. Por ello es prioritario que las empresas establezcan mecanismos de medición para evaluar si efectivamente se está apoyando desde la Gerencia al crecimiento profesional de las mujeres.

A nivel mundial, las grandes mineras han mostrado un importante interés en promover y fomentar la participación y el desarrollo de la mujer en la industria. Prácticas corporativas internacionales, como establecer políticas de trabajo más flexibles que les permitan a las mujeres equilibrar su vida personal y laboral deben comenzar a replicarse a nivel local.

Varios países de la región han optado por la explotación de recursos naturales para lograr desarrollo y crecimiento económico. La economía del Ecuador, desde los años 70 depende en gran parte del petróleo. Sin embargo, el auge de precios de los commodities que se ha dado durante los últimos años, permite que los países vuelquen su interés a nuevas industrias que permitan aprovechar los recursos de manera más eficiente y construir políticas comerciales con una visión de largo plazo, para facilitar una transición estratégica hacia una mayor diversificación productiva.

El cambio climático y la creciente demanda de minerales como el litio, el cobalto, el cobre que son necesarios para avanzar en la transición hacia energías renovables, convierten a la minería en una industria base para la transición y actualmente se pueden aprovechar, gestionar e invertir los ingresos provenientes de la minería con miras a lograr un mayor crecimiento



económico futuro, más inclusivo y responsable con el ambiente y la sociedad.

La transición energética abre un espacio importante para promover el papel de las mujeres como agentes de cambio en la sociedad y en las industrias. Para avanzar es necesario trabajar en políticas públicas con enfoque de género para incorporar e incluir a más mujeres en la cadena de valor.

Las mujeres, en la industria minera y energética no solo aportan con su trabajo directo en el sector, sino que también aportan con habilidades blandas únicas que colaboran en la toma de decisiones en equipos multidisciplinares.

En mayo de 2019, el Parlamento Europeo publicó un estudio que examina el papel de las mujeres en la transición energética en la Unión Europea y el alcance de la igualdad de género en este proceso. El estudio identificó algunas desigualdades que por cuestiones de género dificultan que las mujeres se involucren de manera eficiente en este proceso de transición. Las mayores desigualdades identificadas son: brechas de género en el acceso a la energía; brechas de género en el mercado laboral de la energía donde las mujeres están presentes en aproximadamente un 30% a 35%; brechas de género en la educación relacionada con la energía; y diferencias de género en la toma de decisiones.

El rol en las decisiones que se toman a nivel del hogar es también relevante y por ello, es necesario fortalecer y apoyar todos los espacios que permitan la concientización sobre la importancia del rol de la mujer para transformar sectores que han sido generalmente masculinizados. Empoderar a las mujeres en la toma de decisiones del sector, multiplicará los efectos para desarrollar estrategias comunitarias de acceso a la energía.

El inicio para combatir los estereotipos es dejar de lado la idea errónea de considerar la igualdad y equidad de género como un tema que atañe exclusivamente a las mujeres, de esta manera se podrá motivar a los principales actores para que tomen conciencia sobre los beneficios reales que generan la implementación de herramientas que fortalezcan la diversidad y se incentive la creación de programas de desarrollo de habilidades y capacidades de las mujeres.