



Storytelling Guide **How to Find Change, Understand It, and Tell Its Story**

Guide de narration

***Comment repérer le changement, le comprendre et
raconter son histoire***

Guía de construcción de historias:

***Cómo encontrar el cambio, comprenderlo y contar su
historia***



GLOBAL COOPERATION
FOR CLIMATE ACTION

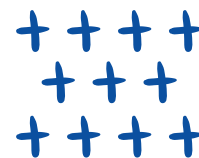


**UNU
VIE**



IDRC • CRDI

Canada



This publication was developed as part of Impulsouth, a global initiative that strengthens institutional capacities, knowledge exchange and South–South collaboration to advance a just energy transition in Africa and Latin America and the Caribbean.

Impulsouth is facilitated by Fundación Avina and the United Nations University – Vice-Rectorate in Europe (UNU-VIE), with the support of Canada's International Development Research Centre (IDRC).

The stories featured in this guide were developed by organizations selected through the 2025 Learning & Innovation Grants, a regranting mechanism that supports locally led initiatives promoting capacity strengthening, training and innovation for a just energy transition. All participating organizations had previously completed the Impulsouth Training of Trainers (ToT) programme and were active members of the Impulsouth Community of Practice (CoP), where they continue exchanging knowledge, experiences and collaborative solutions across the Global South.

This guide brings together those experiences while also documenting the storytelling methodology developed to support organizations in reflecting on and communicating their own processes of change.

More information: www.impulsouth.org

Guide authors: Ana (Nani) María Vela Lostaunau, Hanan Callejas Barral

Contributing authors: Prof. Engr. Derek Ajesam ASOH, Carole Tankeu, Cadeau Adjamie RAVOLATAHINA, Marosoa Randriambololona, Regina Geraldine Nakawuki, Phionah Nalubega, Yvonne Shumba, Idah Phiri, Emmanuel Wilo, Donald Mazole, Awounang Azongoua Michel, Bai Serge, Ravo RAMANANTSOA, Susan Claros Rivera, Gissele Flores, Mishell Vaca and Alison Torres, Mario Alejandro Heredia Salgado.

Editorial coordination: Juan Quirno - Agencia InnContext

Design: Hernán Cambiaso - Agencia InnContext

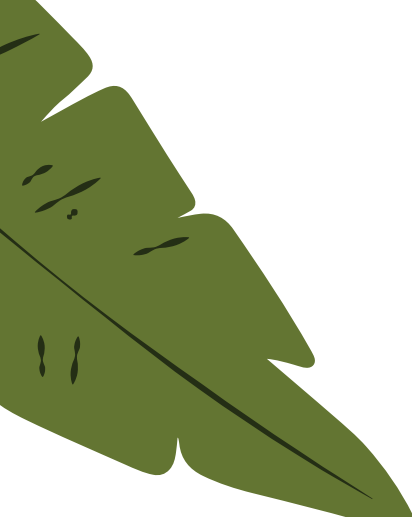
Published by: Fundación Avina

Within the framework of: Impulsouth Initiative

With the support of: International Development Research Centre (IDRC)

Pages: 104

Publication date: September 2026



Index

English Content

Introduction	4
What this guide is and is not	6
How to use this guide	7
Chapter 1: A simple storytelling guide for just energy transitions	8
Chapter 2: Stories of change from the Global South	15
Epilogue	49
Contenu en français	50 - 76
Contenido en español	77 - 103



Introduction

"At school, I learned something before I learned math or language:
I learned where I wasn't supposed to be.

Girls were taught to do 'pretty' things, and boys were taught to do 'useful' things. While they learned to use tools, understand circuits, and do carpentry, we learned to decorate, cook, and care for others. It wasn't a free choice; it was a silent assignment. No one said, 'This isn't for you,' but the whole system implied it.

That division seemed small, almost innocent. But it wasn't."

**Susan Claros Rivera,
Bolivia**

Passages like these run through the 13 stories gathered in this guide. Some take place in Amazonian communities where energy determines whether a tradition can remain alive. Others emerge from mentoring spaces where young people seek to transform ideas into projects with real impact. Still others arise in contexts marked by displacement, precariousness, or a lack of opportunities, where the energy transition begins to feel like a path to autonomy, dignity, and a future.

Some stories speak of trust, others of fear, of learning, of resistance, but also of making mistakes and trying again. Some begin with a technical question and end up revealing much deeper social tensions. Others show how technical knowledge ceases to feel distant when it engages with daily life, the local landscape, and people's experiences.

But perhaps there is one thing that runs through all these stories: **none of them really begins with technology.**



That unifying thread ultimately reveals something fundamental: **a just energy transition begins with people trying to understand, participate, decide, or imagine a different place for themselves within a system** that is transforming or mobilizing them.

That is why these stories are so necessary. Debates on the energy transition often focus on infrastructure, coverage, financing, or emissions reduction, but they **rarely show how change occurs in daily life, in learning processes, or in the way people relate to energy.**

These 13 stories remind us of something fundamental: the Global South does not implement solutions imposed from outside; in the region, solutions are created, adapted, and sustained based on their own contexts, knowledge, and challenges.

However, this publication does not merely compile stories. It also shares the process that made them possible and invites other initiatives to share and reflect on their own processes of change.



Photo provided by IED, Madagascar. Read their story of change on page 29.



Before we begin...

Let's align expectations: what this guide is... and what it isn't

In the energy transition, change is often communicated through figures or hard targets achieved. However, some of the most significant processes occur in places that are much less visible and difficult to measure: in learning spaces, in the relationships that are built, in the trust that begins to emerge, or in the possibility of new people participating in conversations from which they were previously excluded.

When this guide speaks of **"stories of change,"** it does not refer solely to results or activities. These stories and changes are more closely related to human, institutional, and community processes that allow the energy transition to begin taking on meaning in people's lives and in the direction of the institutions behind them.

This means that this document, with its systematic approach, likely does not read like many others on the energy transition:

- It was not designed to evaluate projects
- It does not seek to summarize results in indicators.
- It does not offer single or universal answers.
- It does not require communications or journalism expertise.
- It does not compile perfect or linear stories.
- It does not present stories as a decorative element of projects.



What is it, then?

- A flexible tool that invites individual and collective reflection.
- A practical framework for telling stories of change.
- A way to document learning processes.
- A guide used by 13 organizations independently, without any additional follow-up guidance.
- A guide built on real experiences from the Global South.

Who could use it?

Organizations, training programs, mentoring initiatives, community spaces, or innovation programs that want to recognize and narrate their own transformation processes.

How can it be used?



Training and capacity-building spaces

To document learning, highlight transformations (from both a human and systemic perspective), and strengthen training practices (using stories as examples of change).



Universities and educational institutions

To connect academic knowledge with real-world experiences and develop narrative and advocacy skills in students and teams.



Advocacy and public dialogue processes

To communicate in a more human way (without excessive technical jargon) how changes occur in local communities and to contribute qualitative evidence to public debates.



Research and learning processes

To complement technical analyses with human and contextual perspectives.

An important detail: Telling a story of change does not require prior experience in communication or storytelling. What is needed is to have been part of the process, or to be able to reflect alongside those who lived through it, to identify what changed, how it happened, and why it mattered.

The intention of this guide is to support every person and institution in recognizing and narrating their own processes of change on the path to a just energy transition in the Global South.

Photo provided by Université d'Antananarivo, Madagascar.
Read their story of change on page 72.

Chapter 1:

A simple storytelling guide for just energy transitions

Stories of change often do not immediately emerge from the processes or outcomes of projects and initiatives. They are not always found in numbers or in the most visible moments; sometimes they arise in hallway conversations, in decisions that seemed minor, in relationships that began to transform, or in new ways of understanding the problem.

For this reason, and having tested this methodology with the 13 grantees who wrote the stories of change presented in this publication, we are sharing a simple guide to help build stories of change. The guide is organized into three simple steps:



*Photo provided by Centro Boliviano de Energías Renovables, Bolivia.
Read their story of change on Page 90.*



Step 1: How to find the story

This first step suggests pausing, taking a breath, and reflecting on the process you've gone through, even before you start writing:

To carry out this exercise, we suggest individual or collective reflection with the people who were part of the experience from different perspectives (work team, partners, community, among others).

The following questions are not intended to be a rigid checklist, nor do they all need to be answered. They serve as entry points for an individual or collective exercise, focusing not only on what was done, but also on *why it is important*, *who was involved*, and *how it is generating change*.

1. The purpose: why it is important

- What challenge or need inspired your project?
- What change did you hope to bring about in your community, organization, or ecosystem?
- Why is it relevant to a just and inclusive energy transition in your context?

2. The process: how it happened

- What did you do differently from usual? (For example: Was the proposal itself different from the others? How was it different?)
- Who participated and how were they involved in the process?
- What obstacles did you face, and what helped you keep going?
- What new skills, relationships, or knowledge emerged? (You may also have gained other skills, not just the group you were working with)

3. The human angle: who is behind this

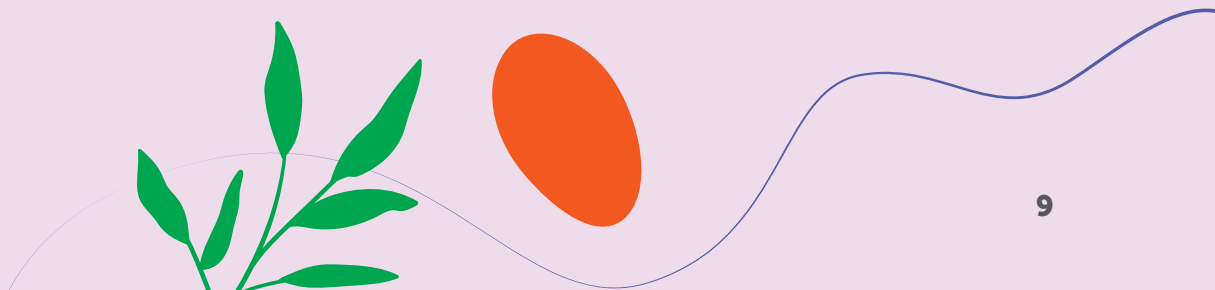
- Who are the people or groups at the center of this process?
- What stories or testimonials best illustrate the transformation of your project?
- How did people feel, change, or learn through this process?
- How did trust, participation, or collaboration evolve throughout this process?

4. The local context: where and under what conditions

- What makes your context unique (socially, culturally, and geographically)?
- How did your project adapt to local realities or challenges?
- What local knowledge, traditions, or innovations shaped your approach or made a difference?

5. The transformation: what changed

- What has changed now compared to when you started?
- Who benefits, and how?
- What new opportunities or next steps emerged from this process?
- How does this experience contribute to broader goals (capacity building stands out as key in the energy transition, power transformation (gender), justice, resilience, collaboration, etc.)?



Step 2: How to build the story based on the reflection exercise

Once you have completed the reflection exercise, the next step is to connect the ideas to build a brief story. We recommend a length of 1 to 2 pages (font size: 11 points, font: Arial or Calibri).

1. Look for a common thread

Read your answers and identify a common theme, perhaps empowerment, innovation, collaboration, or learning. This will be the main message of your story.

2. Choose a beginning and an ending

Start with a moment, a challenge, or an idea that led to your project.

End with what has changed (in people, relationships, or practices) and the possibilities that have opened up.

3. Start writing using the suggested structure

Remember: This is optional! Feel free to adapt it to your own way of telling the story.

Section	Guiding question for each section	Example of how to start each section
The spark	What inspired the initiative? What need or question started it all?	"It all started when we realized that the women farmers in our area didn't have access to energy solutions..."
The journey	How did the process unfold? What actions, partnerships, or lessons shaped the journey?	Describe the key steps or actions and what made your approach unique (including unexpected lessons).
The people	Who made it possible, and what did they experience?	Share opinions, lessons learned, and emotions: "At first we weren't sure, but..."
The change	What difference has it made? What is better, stronger, or more visible now?	Mention tangible and intangible results, such as new networks, awareness, community perceptions, new skills, practices, or opportunities.
The horizon	What's next? What ideas or dreams are moving forward?	Plans to expand, learn, or connect with others. "We plan to replicate this model in another community..."

Think of this process as a way to connect moments, people, and lessons learned to show how change happened and why it mattered.



Step 3: Verify details that add up

a. Double-check that:

- You're describing processes, not just results or a list of activities
- You are including emotions, tensions, and contradictions.
- You are mentioning the allies, alliances, and partnerships that contributed and made a difference.

b. Language that pushes people away vs. language that brings people closer:

The way a story is told also influences how others connect with it; therefore, technical, institutional, or unrealistic language ends up distancing experiences that are actually deeply human and real.

A good story sounds as if you're telling it to a friend who wants to understand why your work is important. To overcome this, we recommend:

Instead of:	It helps more to write:
"Beneficiaries..."	People, communities, or participants
"Successful implementation..."	"What began to change..."
"Expected impact..."	"What worked and made a difference..."
"Strengthening of technical capacities..."	"New ways of learning..."

c. Include opinions through quotes:

Include one or two voices or brief quotes that capture emotions or lessons learned. It doesn't matter if it's informal; what matters is authenticity.

You never know what additional insights you might gain by asking questions or soliciting feedback on the process itself.

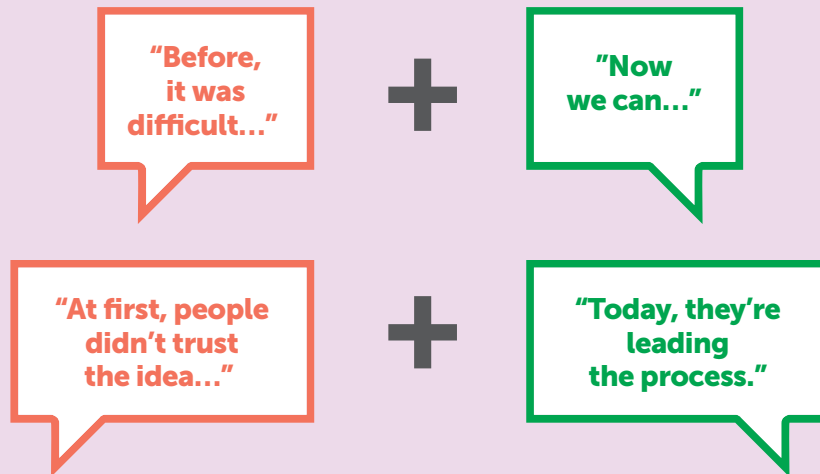
We recommend that if Step 1 was conducted individually rather than collectively with the group involved, but you want to include quotes and/or testimonials, ask this question:

What made this process meaningful, surprising, or hopeful?

(You can adjust the wording here, but look for a question that helps capture the emotion.)

d. Show the transformation:

Don't just list activities. Use phrases that show the before and after:



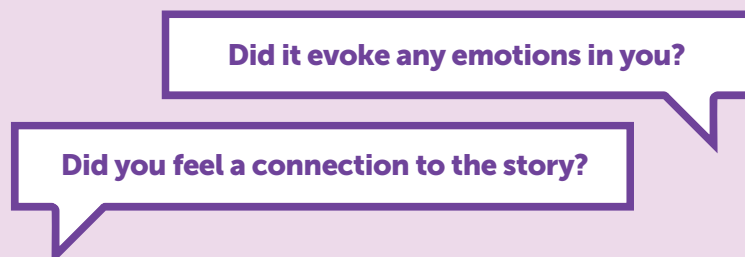
e. Document the process:

This advice may come too late if you're starting to document the process as the project is wrapping up, but documenting the process is vital: photos, short videos, voice memos, drawings, all of these work to show the before, during, and after.

Important note here: documentation requires consent. On **sheet 14**, we suggest a template to ensure you've obtained consent for both the documentation and the dissemination of these materials.

f. External review:

When we're used to certain terms, we don't realize that some of them don't align with clear or everyday language, which is often what creates the strongest connection. To overcome this, invite a friend or family member to read the story of change before finalizing it, and ask them to read it and answer two questions:



Their response can shed light on whether your story still needs some adjustments. The answer isn't simply yes or no; rather, they should provide more details that can help you identify what changes you need to make (perhaps simplifying ideas, ensuring the ideas are complete so the story leaves no room for confusion, or checking if it's filled with terms that prevent emotional connection to the story).



g. Telling a story also involves responsibility:

Many experiences related to territory, gender, or community involve sensitive processes, relationships of trust, and complex contexts. Therefore, before sharing a story, it is important to consider some basic principles:

- ☐ Request consent to use images, testimonies, or quotes.
- ☐ Clearly explain how the shared materials will be used.
- ☐ Avoid exposing situations and personal data.
- ☐ Respect the dignity and decisions of the participants.
- ☐ Strive to represent experiences in a balanced and honest manner.
- ☐ Always acknowledge the authorship and participation of those who contributed to the experience.

Once these principles have been considered in constructing the story, we recommend documenting the process of obtaining consent to use these experiences and any audiovisual materials that may have been collected.

To do this, we suggest using a basic consent form for testimonials, images, and/or videos. Below is a template that can be freely adapted and used in physical or digital form (for example, via online forms):



Basic consent form for stories of change

Person's name:

Organization:

City, Country:

Date:

I authorize the use of:

- ☐ My testimonial or quote
- ☐ Photographs
- ☐ Videos
- ☐ Audio or voice recordings
- ☐ Other materials shared during the process

I understand that these materials may be used for:

- ☐ Stories of change
- ☐ Publications or guides
- ☐ Presentations or learning spaces
- ☐ Social media or institutional communications
- ☐ Educational or training processes

I confirm that:

- ☐ I understand how these materials will be used.
- ☐ I may request that a material be removed if I change my mind.
- ☐ My participation is voluntary.
- ☐ I am comfortable with the use of these materials.

Signature

Chapter 2:

Stories of change from the Global South

The stories collected in this publication are very different from one another. Some use personal testimonies. Others start from the local context, from a conflict, or from the institutional process behind the initiative.

Not all organizations used the guide in the same way, nor did all the stories follow the same structure. And that, too, is part of the process.

This guide does not seek to standardize voices or turn experiences into perfectly edited narratives. What it seeks to do is help identify the meaning of change and find an honest, context-specific way to tell the story.

Without further introduction, we present the following 13 stories about transformations in the energy transition sector of the Global South:

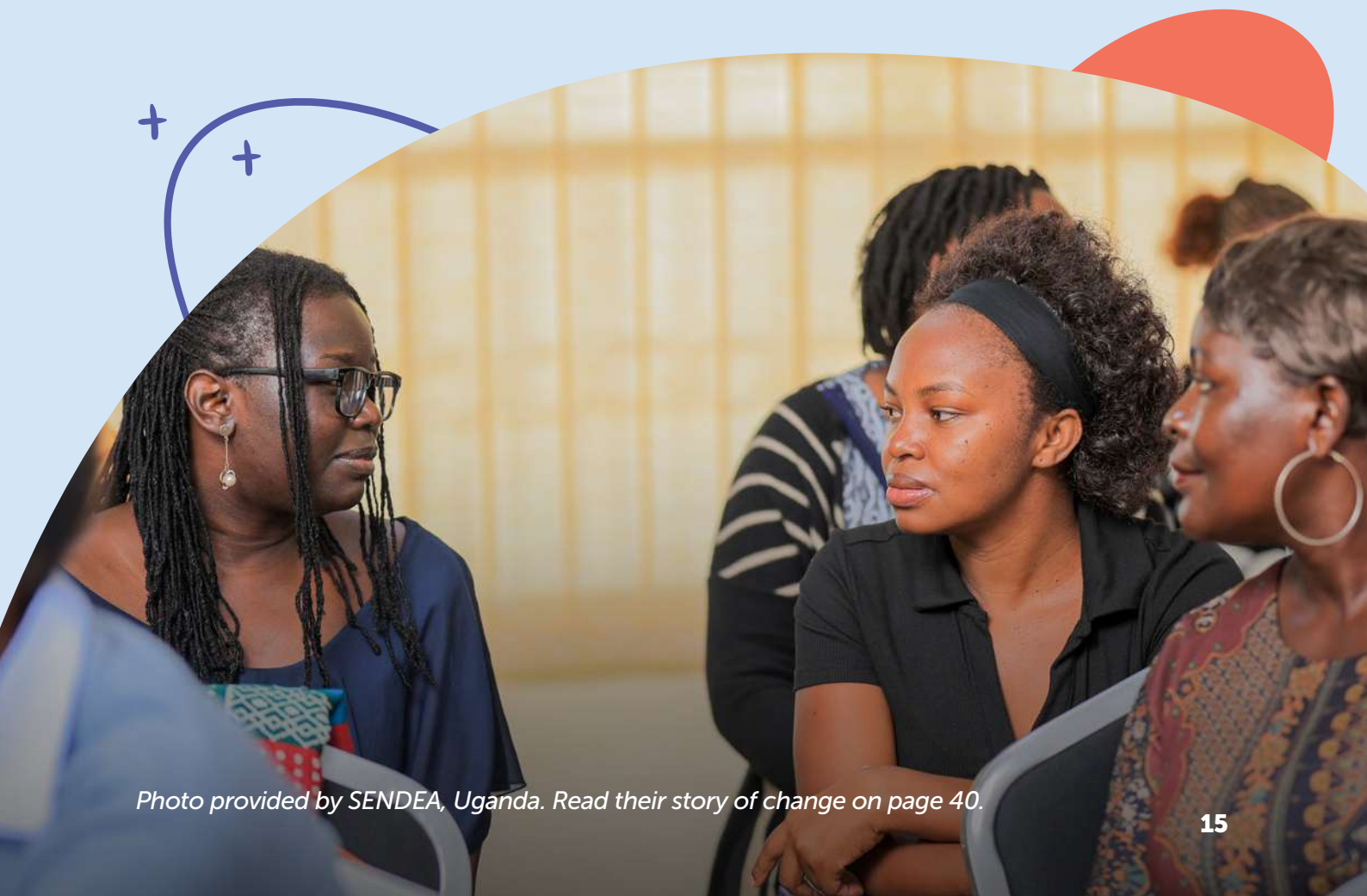


Photo provided by SENDEA, Uganda. Read their story of change on page 40.



CAMEROON



Project name:

Empowering Women in Engineering, Science, and Technology for Gender-Just Energy Transitions (eWEST-JET)

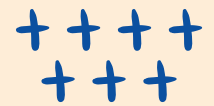
Institution: The University of Bamenda

Type of organization: University

Author: Prof. Engr. Derek Ajesam ASOH



Project snapshot



The Empowering Women in Engineering, Science, and Technology for Just Energy Transition (eWESTJET) project emerged from a recognition of the urgent need for greater female participation in the energy sector, following the Impulsouth Training of Trainers Programme of 2025. The world faces challenges related to access to modern energy services and the adverse impacts of climate change, largely driven by fossil fuels that dominate our energy landscape. In recent years, there has been an increase in the number of undergraduate students in STEM fields. However, what struck us most profoundly was the glaring gender disparity within these fields, with only 28% of the global STEM workforce being female. This realization sparked discussions about how we could not only facilitate a transition to renewable energy but also ensure that women were at the forefront of this movement.

From a holistic perspective, eWESTJET was then conceived as a multi-component capacity-building project for women, with the first component focusing on upskilling, referred to herein as eWESTJET-1. The objective of eWESTJET-1 (Upskilling) was to provide training that would enable participants to gain technical and soft skills to facilitate their entry into the green job market in the short term; and to empower female degree holders with a STEM background, building their capacity to become champions of sustainable energy and role models for energy transition for future generations. By preparing more women to participate in the energy sector, eWESTJET-1 was not just about energy solutions; it was about creating a more gender-just energy transition society.



Image resolution enhanced using AI.



Image resolution enhanced using AI

The eWESTJET-1 journey was not without challenges. The first challenge was to design a participatory training program that would actively engage the young women. We conducted a thorough needs assessment to ensure our program was relevant and responsive to the aspirations of these young women who had graduated from various STEM-related programs. Instead of a traditional lecture-based approach, we introduced interactive workshops, group discussions, and hands-on projects focused on solar power systems and biogas production. Throughout the process, we faced other challenges such as resistance to change, doubts about women's capabilities, and logistical hurdles. However, the unwavering commitment of our team and the university's top management kept us on track. The training sessions were filled with energy and enthusiasm. Participants shared their backgrounds, dreams, and experiences, fostering a rich learning environment. Together, we tackled engineering challenges and developed renewable energy solutions and mindsets ready to address community energy needs. The attached slideshow captures some of the key moments of the eWESTJET-1 project.

The heart of the eWESTJET-1 project was undoubtedly the women who participated as trainees. Individuals like Chelsea, Lenzy, Mireille, and Nelly, who were initially skeptical about their abilities, found their voice in the discussions.

"While I had acquired technical knowledge, I lacked advanced hands-on experience in biogas technology, PV systems, and entrepreneurial skills, as well as the ability to confidently implement projects, engage clients, or manage energy initiatives. I knew how systems worked, but not how to turn that knowledge into a project, business, or impact-driven solution," as recounted by Chelsea.

The trainees would become not only renewable energy practitioners but leaders and effective communicators on renewable energy systems and technology. Our trainers and mentors—comprising experienced community leaders, lecturers, and professors—played crucial roles, imparting knowledge and fostering an environment of encouragement and growth.

The eWESTJET-1 project aligns with the University of Bamenda's TAGDev 2.0 Program, which incorporates the inclusion and promotion of female role models into its framework and has a

profound impact. Participants have emerged not only with enhanced technical skills in PV systems and biogas production but also with a range of valuable soft skills and a newfound sense of agency and leadership. "I learned how to communicate technical ideas clearly, negotiate opportunities, engage stakeholders, and approach renewable energy not only as an engineer, but as an aspiring entrepreneur and leader. These skills gave me the confidence to think beyond installations and consider sustainability, scalability, and business viability," recounted Mirielle.

Meanwhile, Chantal affirmed that,

"Beyond cables, panels, and digesters, I began to confront how I saw myself. In a world where women are often treated as 'backups' rather than leaders, eWESTJET-1 helped me rewrite that narrative."

At the project closing ceremony, Nelly noted: "Today, I carry forward more than just technical skills. I carry confidence, strong communication skills, negotiation awareness, and a renewed sense of purpose to share knowledge, inspire others, and build bridges between disciplines." The trainees are looking forward to playing valuable roles in the energy sector.

Looking ahead, the eWESTJET-1 project has set the stage for the trainees' continued growth and development. We plan to build partnerships with local businesses, government entities, and international organizations to ensure the success of the next cohort of eWESTJET-1 trainees and to move forward with the next phases of eWESTJET.

Overall, future project components will also expand to include mentorship networks that connect these women with industry leaders and experts globally. We aim to advocate for policy changes that support a gender-just energy transition, ensuring that women's contributions are recognized and valued in national and international energy strategies within a gender-just energy transition society. We thank Impulsouth for the funding, the University of Bamenda for hosting, and the Avina Foundation for their support in enabling us to successfully complete the eWESTJET-1 project.



Watch video





CAMEROON



Project name:

Training on promoting women's participation in renewable energy through entrepreneurship in rural areas of Cameroon (West Region)

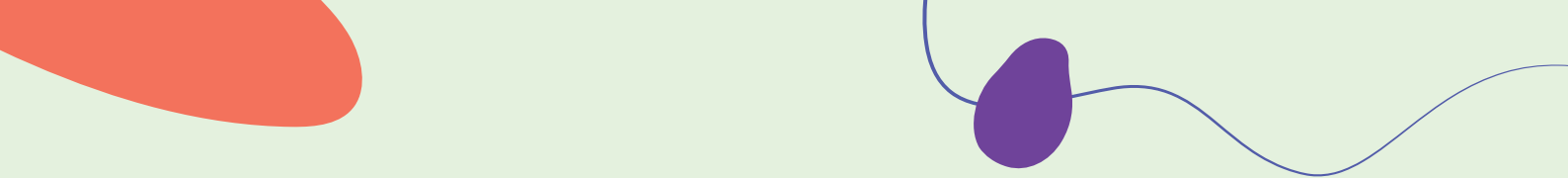
Institution: Women For Sustainable Energy and Climate Action (W4SECA)

Type of organization: Non-governmental organizations (NGO)

Author: Carole Tankeu



Project snapshot



I still remember the moment that sparked everything. I was in Nairobi (Kenya), sitting quietly at the back of a room filled with women energy professionals and entrepreneurs; confident, brilliant, debating energy issues with a passion that lit up the entire space. As I watched them, something inside me tightened. It wasn't jealousy; it was nostalgia. I kept thinking about the women back home in Cameroon working in the energy sector—just as capable, just as eager to learn—but without the same support, the same platforms, the same sense that their voices mattered.

In that room, I forced myself to stop talking and simply listen. Somewhere between the intense debates and the laughter during the coffee break, I made a promise to myself: when I returned home, I would confront the lack of data, the instability caused by conflict, and the discouragement that so often silences women. I wanted to create a space—however small at first—where women in my region could find guidance, role models, and the confidence to claim their place in the energy transition.

That promise became the seed of Women for Sustainable Energy and Climate Action (W4SECA) – Central Africa, founded in early 2021 to support and showcase women leaders in the climate and energy sectors.

For four years, W4SECA delivered trainings and built partnerships, but I held onto that original promise, waiting for the moment when it would truly come to life. The turning point came when we brought together women from my community, internally displaced women, and a handful of trainers who believed deeply in the vision.

In July 2025, 25 women—including entrepreneurs, farmers, teachers, students, and women with disabilities—gathered in Bangangté for a training on women's participation in renewable energy through entrepreneurship. Many were internally displaced or from rural areas.

Watching them sit in a circle, learning, asking questions, and daring to imagine more; it felt like witnessing the first spark of the change I had long hoped for.

The training was built on collaboration:

- The Municipality of Bangangté identified internally displaced women.
- The Association of Off-Grid Electrification Professionals of Cameroon (APELCA) recommended a company to provide hands-on training on solar pumps.
- ActivSpaces, a local technology innovation hub for business management, supported the business management component.
- Most trainers were women, including a W4SECA member and Project Engineer from the Ministry of Water Resources and Energy; she herself originally came from a crisis zone.

One of the most powerful moments came from Ursula Doriane Dountio Saha, founder of Paulownia-Tech, a pioneering company dedicated to the use of renewable energy and waste recovery. She is a renowned entrepreneur from the West Region. Ursula shared her entrepreneurial journey and the social challenges she faced as a woman in a conservative society. Her words stayed with all of us: *"I navigate every challenge with vision, motivation, determination, passion, courage, and the boldness to take risks, because that's the only way to create real change for my community."*



But the journey was not without challenges. Our follow-up session, scheduled for mid-November, had to be postponed due to post-election violence across Cameroon. Civil society gatherings became risky, and we had to wait until early January 2026 to reconvene.

Along the way, one truth became impossible to ignore: there is almost no data on women's roles in the renewable energy sector in Cameroon. Without data, it is difficult to understand the gaps, barriers, or opportunities. At the same time, the Anglophone crisis, an ongoing armed conflict in the English speaking Norwest and Southwest regions of Cameroon, had displaced thousands of people into the West region, creating a growing population of economically vulnerable women.

This combination—lack of data, lack of support structures, and rising vulnerability—revealed the urgency of developing green skills. The training was undoubtedly about more than reducing gendered energy poverty through increased participation of women in the energy economy. **Our training became more than a workshop; it became a pathway to resilience, dignity, inclusion, and economic independence.**

The heart of this project was the women themselves.

They came from different backgrounds, spoke different languages, and ranged in age from 17 to 62. To make the space inclusive, we delivered the training in both French and English, and trainees spontaneously translated into local languages when needed. We created a child-friendly environment, and three mothers attended with their babies; supported by other trainees who took turns babysitting.

Unexpectedly, an intergenerational bond formed. Older women who had long been excluded from training opportunities found themselves learning alongside teenagers. Young students shared tips with mothers over 40. Internally displaced women, often stigmatized and seen as a threat rather than victims, found acceptance and solidarity.





The trainers, partners, and local institutions played a crucial role, but the women themselves carried the spirit of the program. Their resilience, curiosity, and willingness to support one another transformed the training into something far deeper than a technical workshop.

Before the training, most participants had little or no knowledge of renewable technologies. In conversations during the follow-up, a clear pattern emerged: the training had sparked not only technical understanding but also a shift in confidence and daily business habits.

Women spoke about: keeping daily business records, engaging customers more intentionally, stabilizing their incomes, and planning new investments.

Marie Momini, one of the trainees, captured this transformation perfectly: *"Before the training, I was running two businesses; after the training, I now run four, working in synergy. I plan to install a solar home system to power appliances and extend operating hours at my market hub."*

Six months after the training, every participant expressed a desire to integrate renewable energy into her enterprise. Their motivations were practical: to reduce costs, protect health, and increase reliability. Ideas ranged from solar-powered sewing machines to energy-efficient cookstoves and solar home systems for market stalls.

The training had planted the seed. Now the women were ready to take action—if the right information and financing became available.





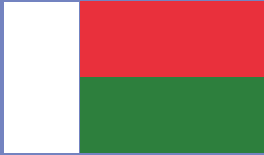
The Bangangté experience showed how a short, tailored training can ripple outward; changing business practices, sparking new enterprises, and shifting attitudes toward clean energy. But to turn aspiration into adoption, we need to go further.

The next steps include: targeted information campaigns on renewable products, demonstration projects in local markets, flexible financing options such as microcredit or pay-as-you-go models, and ongoing mentorship in bookkeeping, customer relations, and energy planning.

The women trainees in Bangangté are already rewriting their economic stories. Plans ranged from solar home systems for market stalls to energy-efficient cookstoves and, for seamstresses, the prospect of solar-powered sewing machines. With sustained support that links knowledge to markets and finance, their next chapter can include cleaner energy, healthier workplaces, and more resilient livelihoods.

And for W4SECA, the path forward is clear: “We’re planning to replicate this model in another region of the country,” in collaboration with technical and financial partners.

The spark that began in a room in Nairobi has grown into a movement; one that continues to expand, one woman at a time, one community at a time, one region at a time, and one step at a time.



MADAGASCAR



Project name: Fablab EnR-out

Institution: Fablab EnR-out

Type of organization: Non-governmental organizations (NGO)

Author: Cadeau Adjamie Ravolatahina



Project snapshot

The idea came from my experiences as a student and as a professional—two worlds with two different perspectives, neither of which is wrong. As a recent graduate, it's hard to find a job or even an internship. We are penalized because we don't meet companies' requirements. On the one hand, in the workplace, we are expected to have experience, but on the other hand, we aren't given the opportunity to gain that experience. As young graduates, we struggle to find a job or even an internship, and we are penalized because we do not meet the requirements of companies. On the other hand, from a professional's perspective, it is legitimate to require experience for a particular position because time is money. One of the problems we young people also face is that we don't know what promising careers await us and that career development is not limited to technical skills, but involves much more than that.

I experienced this firsthand. It wasn't just a temporary setback, but a real sense of being stuck. I saw young people around me who were full of potential, yet lost, discouraged, and sometimes even convinced they were "not cut out for it." And at the same time, I understood companies: they don't always have the time to train people; they need candidates who are ready to go.

At one point, I asked myself a very simple, almost naive question: **what if the problem wasn't young people, but the gap between school and the professional world? That question started it all.**

That's how FabLab EnR-out was born. Not as a large-scale project with a perfectly structured plan from the start, but as a concrete response to a real problem. I wanted to create a space where young people could learn differently—by doing, experimenting, meeting professionals, and making mistakes without being judged. A mobile, accessible, and above all, human space.

At first, I had a lot of doubts. I wondered if the idea was really useful, if young people would come, if partners would trust an initiative that was still fragile. I remember our very first hands-on workshop very well. We had everything prepared. A partner was present. And yet... no one came.





At the time, it was a real shock. I felt disappointed, and a little ashamed too. I wondered if I had made a mistake.

But that day taught me something essential: failure isn't the end; it's an adjustment. We turned the session into an interview with the partner, simply so as not to waste the moment. And without realizing it, we were already laying the foundations for our way of working: adapt, learn, continue.

Little by little, things changed.

Before, it was difficult to get young people involved. Now, some of them come back, tell their friends about it, and ask when the next session will be. Before, many did not see themselves working in renewable energy.

Now, they talk about careers, projects, and the future.

"FabLab EnR-out really helps me in every way because it truly embodies reality and, as a bonus, you can forge direct links with professionals in the field." - Liantsoa Nataela (participant).

This kind of statement touches me deeply. Because it sums up exactly why FabLab EnR-out exists. This project doesn't just transform technical skills; it transforms how people see themselves, others, and what is possible.

I also learned a lot about what young people really want. They don't just want to listen. They want to take action. Our prototyping workshops were hugely successful at first, but then lost momentum. Rather than seeing this as a failure, I realized that their needs were changing.

They needed to go even further, to be immersed in the reality of the profession.

That's when partnerships really came into their own. Companies, experts, organizations such as Réseau Cicle, and players in the solar sector such as JA Solar began to place their trust in us. Not just to support the project, but to accompany young people, share their experiences, and become mentors.

"It wasn't just training. We were treated like future professionals." - Ulric Albertino (participant)

FabLab EnR-out is also a powerful human adventure for me and for the team. We come from very different backgrounds, and it's not always easy to work together. But every challenge has taught us to collaborate better, to communicate better, and to move forward together. I've learned to deal with the unexpected, to listen more, and to accept that not everything is perfect.

Today, when I look back at how far we've come, I feel above all pride and hope.

In the past, young people lacked networks, but today they are building connections with professionals. In the past, companies sometimes doubted young candidates. Today, they recognize them as talents worth supporting. And all of this is thanks to our efforts, our ambition,





and our FabLab EnR-out. What has changed is not only what we do, but how people perceive and trust one another.

The future of FabLab EnR-out is still taking shape, and we're still on the hunt for our truck. We want to develop mini-community projects, travel to other regions, and reach more young people—especially young women who are still hesitant to take the plunge. Thanks to our mobility, the possibilities are endless.

FabLab EnR-out is not an end in itself. It is a starting point, a space where ideas are born, where paths are mapped out, and where young people learn to think bigger. And today, I know that this work matters. Because I see young people who dare. Because I see relationships being formed. And because I see doors opening where before there were only walls.



Watch video



MADAGASCAR



Project name:

Sustainable Energy Platform & Incubation Program

Institution: L'Incubateur d'Énergie Durable (IED)

Type of organization: Enterprise Support Organization (ESO)

Author: Marosoa Randriambololona



Project snapshot



By 2030, Madagascar has set an ambitious goal: to ensure reliable, affordable, and sustainable access to electricity for 80% of its population, while enabling at least half of Malagasy households to adopt improved and clean cooking solutions. This vision is more than a national target—it is a cornerstone for economic resilience, social inclusion, and climate responsibility.

Yet, achieving this transformation requires more than infrastructure. It demands people—innovators, entrepreneurs, and changemakers capable of designing, deploying, and sustaining energy solutions adapted to local realities. This is where a critical gap persists. Despite the urgency of the need and the vast opportunities within the sector, the number of Malagasy enterprises engaged in sustainable energy remains limited, particularly among young entrepreneurs.

This gap is not due to a lack of potential. Madagascar is home to a generation of creative, technically skilled, and socially conscious youth. Many possess ideas grounded in real community needs: solar-powered services for rural areas, energy efficiency solutions for households and businesses, and innovative approaches to clean cooking. However, what often holds them back is not technical capability—it is the absence of entrepreneurial guidance, structured support, and a conducive ecosystem to transform ideas into viable, impactful ventures.





Recognizing this challenge, the Sustainable Energy Incubator (IED)—a component of the UN Madagascar joint project: Integrated Financing for Sustainable Energy (FIER), jointly developed by UNDP Madagascar, UNCDF Madagascar, and UNIDO Madagascar with financial support from the Joint SDG Fund—through the Impulsouth initiative, designed and implemented a two-day intensive bootcamp aimed at bridging the gap between technical knowledge and entrepreneurial action. The objective was clear: to empower university students with concrete project ideas in sustainable energy to take the first decisive steps toward building solutions that matter.

Participants came from diverse academic backgrounds—engineering, environmental sciences, economics, and management—yet were united by a shared ambition: to contribute to Madagascar’s sustainable future through innovation. The bootcamp offered them a structured environment to transform raw ideas into structured, realistic, and impactful project concepts.

This initiative was made possible through close collaboration with universities and student associations, which played a key role in identifying and selecting participants with strong potential, particularly by encouraging female candidates. Their involvement ensured that the program reached motivated young people already engaged in reflection and action regarding energy and sustainability challenges.

At the heart of the bootcamp was a hands-on, immersive learning experience. Participants were introduced to the fundamentals of entrepreneurship, including design thinking, business model development, financial planning, and project pitching. Beyond technical tools, the program placed strong emphasis on personal development—confidence building, leadership skills, and communication skills—recognizing that successful entrepreneurship begins with a shift in mindset.





Testimony from Ulric: a 24-year-old student at the Institute for Energy Management, University of Antananarivo. His project: Solar Hub Education.

"The bootcamp expanded my ambition, and the pitch session was particularly helpful. It's an essential tool for entrepreneurs to effectively sell their ideas."

Professionals and practitioners enriched the program by sharing real-world insights and practical expertise. Their contributions spanned entrepreneurial strategy, public speaking, personal effectiveness, and technical domains such as energy efficiency. This cross-disciplinary approach allowed participants to connect theory with practice, and ideas with operational realities.

Over the course of the two days, a visible transformation unfolded. Students who initially approached the program with uncertainty began to articulate structured project visions. Ideas evolved into prototypes of solutions; discussions became pitches; curiosity turned into commitment. The bootcamp created a space where learning was collective, dynamic, and grounded in the realities of Madagascar's energy landscape.

Testimony of Adorica: a 19-year-old student at the University of Antananarivo, majoring in Engineering and Renewable Energy. Her project: Biogas Plant

"Growing up in Madagascar, I experienced firsthand the electricity shortage, with power available only a few hours a day. To address this, I'm developing a biogas plant that converts household waste into energy, tackling both the energy crisis and pollution."

More importantly, the experience sparked a shift in perception. Participants began to see themselves not only as students or future employees, but as potential entrepreneurs and solution builders. They developed a clearer understanding of the opportunities within the sustainable energy sector and the pathways available to engage with it.

The outcomes extended beyond knowledge acquisition. Participants left with strengthened confidence, practical tools, and a renewed sense of purpose. Several project ideas showed strong potential for further incubation, demonstrating the relevance of combining technical expertise with entrepreneurial training. The bootcamp also fostered networks—between students, mentors, professionals, and institutions—that will continue to support future initiatives.

Testimonial from Josia: a 19-year-old student at the University of Antananarivo, majoring in Engineering and Renewable Energy. Her project: Ecological Charcoal

"Despite time constraints, participants interacted easily and exchanged ideas effectively. The Bootcamp provided me with valuable new knowledge about entrepreneurship. I recommend continuing this training format and tracking participants' project progress beyond the initial idea stage."

This initiative highlights a critical lesson: supporting youth entrepreneurship in sustainable energy is not solely about training—it is about enabling ecosystems. Collaboration between academic institutions, development actors, private sector professionals, and youth organizations proved essential in identifying talent, nurturing ideas, and creating pathways for action.

The Impulsouth bootcamp represents an important first step toward building a pipeline of young innovators capable of contributing to Madagascar's energy transition. It demonstrates that when equipped with the right tools, mentorship, and environment, Malagasy youth can move from intention to implementation.

Looking ahead, the ambition is to scale and deepen this approach. Expanding such initiatives, strengthening post-bootcamp support, and fostering long-term incubation opportunities will be key to ensuring that promising ideas evolve into sustainable enterprises. By investing in youth entrepreneurship today, Madagascar is not only supporting individual trajectories—it is building the human foundation necessary to achieve its national energy goals.

Ultimately, this success story is about more than just a two-day program. It is about unlocking potential, catalyzing innovation, and planting the seeds for a new generation of energy entrepreneurs—a generation ready to shape a greener, more resilient, and more inclusive future for Madagascar.



Watch video





UGANDA



Project name:

EmpowerHer Energy: Innovation Support Initiative

Institution: Centre for Research in Energy and Energy Conservation (CREEC)

Type of organization: Not-for-profit organization

Author: Regina Geraldine Nakawuki



Project snapshot

Uganda, like many countries in Sub-Saharan Africa, faces a complex interplay of development challenges related to youth unemployment, energy access, environmental sustainability, and gender inequality in the science, technology, and innovation sectors. Estimates suggest that 60–70% of young people in Uganda struggle to find stable employment opportunities, a challenge that is particularly acute among university graduates transitioning from academic training into the labor market.

At the same time, the country is undergoing a gradual energy transition, characterized by growing attention to clean cooking technologies, energy efficiency, and renewable energy innovation. However, the success of this transition depends not only on technological advancements but also on the capacity of young innovators and entrepreneurs to develop, adapt, and commercialize solutions suited to local contexts.

Within this landscape, gender disparities remain a persistent barrier. The energy and engineering sectors have historically been perceived as male-dominated fields, often discouraging young women from actively participating in innovation processes. As a result, female participation in energy-related innovation initiatives frequently remains limited, with women representing only about 30% of participants in many technical programs.

The EmpowerHer Energy initiative was designed to address these interconnected challenges by equipping young people—particularly young women—with the knowledge, confidence, and innovation support needed to participate meaningfully in the energy transition.

The initiative recognizes that tackling unemployment and energy challenges requires more than training alone; it requires the creation of innovation ecosystems that foster entrepreneurial thinking, protect intellectual property, and facilitate the transformation of ideas into sustainable enterprises.

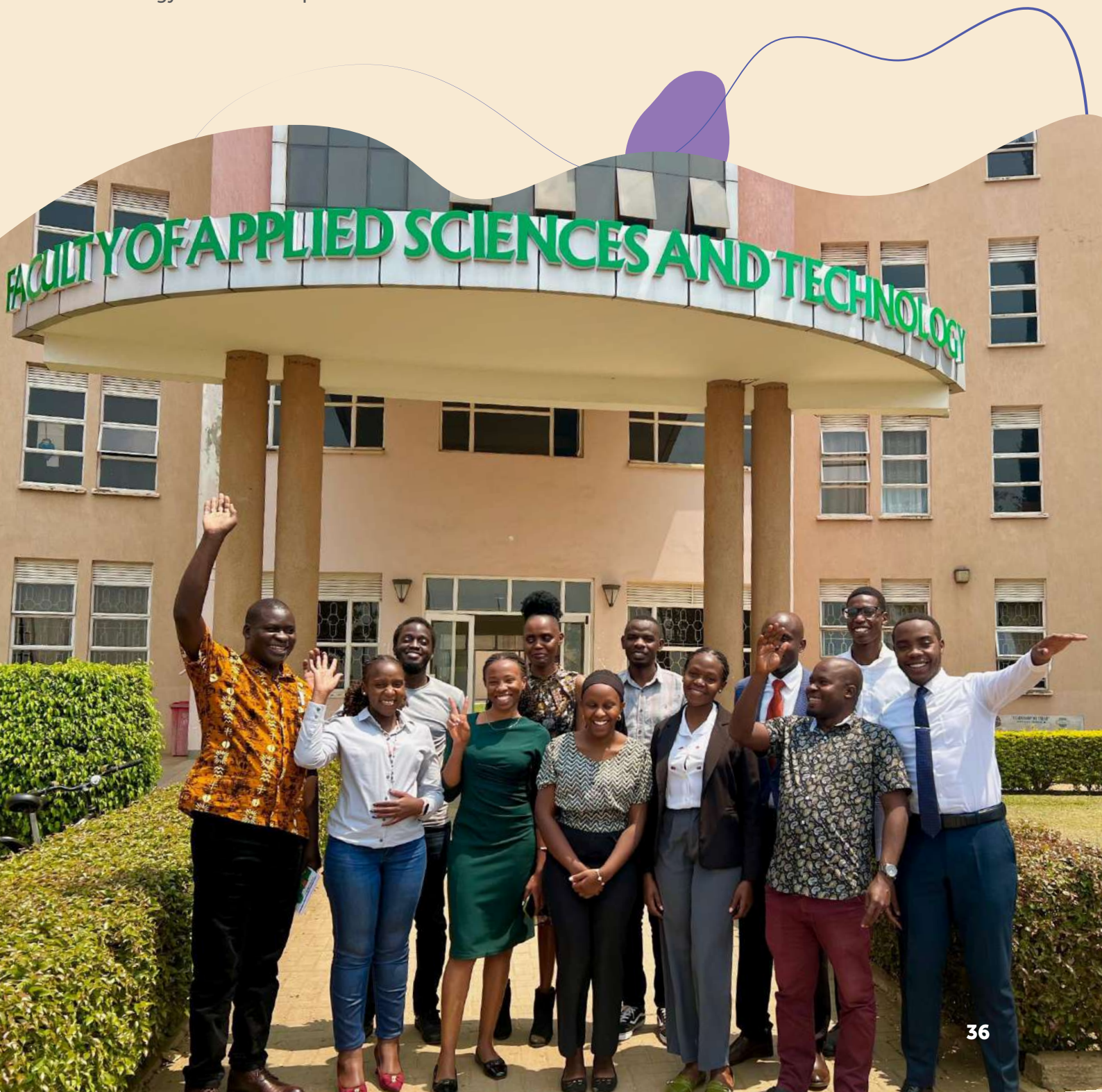
By providing technical training, mentorship, and opportunities for innovation development, EmpowerHer Energy seeks to contribute to broader national development goals related to youth employment, gender equality, and the adoption of sustainable energy. Ultimately, the program aims to strengthen the pipeline of young innovators capable of developing solutions that improve energy access, promote environmental sustainability, and generate economic opportunities within their communities.

The EmpowerHer Energy initiative was implemented through a structured process that combined capacity building, innovation development, and mentorship, addressing a critical gap often observed in innovation programs where training is provided without sustained follow-up or support for idea development.

The program engaged 168 young participants drawn primarily from universities across Uganda, including students from Mbarara University of Science and Technology, Ndejje University, Cavendish University, and Gulu University. These institutions represent diverse regional and disciplinary backgrounds, enabling the program to reach a broad range of young innovators with varying interests in energy and entrepreneurship.

To ensure accessibility across geographical locations, the program was delivered largely through virtual learning platforms, particularly Zoom, and ran for approximately two months. This approach enabled participants from different parts of the country to engage with industry experts, mentors, and fellow innovators in a collaborative learning environment.

The training program focused on four thematic areas central to the development of energy-related enterprises:





1. Clean Cooking Technologies

Participants explored modern cooking technologies and fuels designed to reduce indoor air pollution, improve household energy efficiency, and decrease reliance on unsustainable biomass resources. These sessions highlighted the role of clean cooking solutions in addressing public health concerns and environmental degradation.

2. Energy Efficiency and Conservation

Participants were introduced to practical approaches for reducing energy consumption in both residential and commercial settings. The training emphasized the importance of efficient energy use as Uganda continues to expand its energy infrastructure and meet growing demand.

3. Intellectual Property and Innovation Protection

For many participants, this component represented their first exposure to the importance of protecting innovations through intellectual property mechanisms. Sessions focused on how innovators can safeguard their ideas, prevent unauthorized replication, and enhance the commercial viability of their technologies.

4. Entrepreneurship and Venture Development

Through a bootcamp-style format, participants gained foundational skills in business development, including market analysis, value proposition development, and pathways for transforming early-stage ideas into viable enterprises.

The sessions were facilitated by experienced professionals from the energy and innovation sectors, ensuring that participants received practical guidance grounded in industry realities.

During implementation, the program encountered several challenges. One of the most notable was the initial hesitation among female participants, many of whom expressed uncertainty about their ability to compete within a technical innovation program. This hesitation reflected broader structural and cultural barriers that continue to influence women's participation in science, technology, and engineering fields.

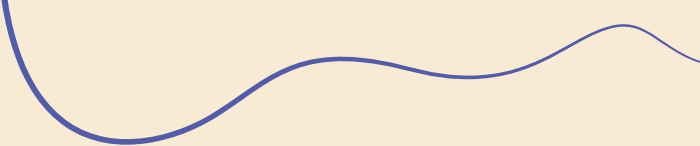
Additionally, the program title "EmpowerHer" occasionally raised questions among potential participants regarding whether the initiative was designed exclusively for women. Through communication and engagement, the program clarified that while the initiative prioritizes women's empowerment, it remains inclusive and open to all innovators committed to advancing sustainable energy solutions.

A key outcome of the implementation process was the creation of a network of energy innovators, providing participants with an ongoing platform for collaboration, knowledge exchange, and mentorship. This network continues to operate as a support system for participants as they refine their ideas and explore pathways for enterprise development.

While the EmpowerHer Energy initiative focuses on structural challenges such as youth unemployment and gender disparities, the most compelling evidence of change emerges through the personal experiences of participants whose perceptions and ambitions evolved throughout the program.

One example is the team of Mayambala Catherine Kusasira and Apio Cynthia, two female participants who initially entered the program with limited confidence in their ability to compete in the innovation challenge. Influenced by long-standing societal perceptions that technical innovation is predominantly a male domain, they initially felt uncertain about presenting their ideas alongside peers from engineering and technical backgrounds.

However, as the program progressed and participants engaged with mentors and trainers, their confidence and sense of agency began to grow. By the end of the program, their team emerged



among the selected winners, demonstrating not only the strength of their innovation but also the transformative potential of supportive learning environments.

Their experience became an important example for other participants, illustrating that innovation capacity is determined by creativity, perseverance, and collaboration rather than gender.

Another participant, Tumwijekye Festo, presented an early-stage concept for a non-invasive glucose monitoring device designed to measure glucose levels through the skin using signal processing technology. Although the idea was still at the conceptual stage, the program provided him with a platform to articulate and refine the concept.

Through mentorship and intellectual property sessions, participants like Festo were able to move from abstract ideas toward more structured innovation pathways. The opportunity to share ideas within a supportive network encouraged participants to explore the practical implications of their innovations and consider how these ideas might evolve into real-world solutions.

These experiences underscore the importance of innovation platforms that encourage experimentation, knowledge sharing, and mentorship, particularly for young innovators who may lack access to professional networks or guidance.

The EmpowerHer Energy initiative operates within a national context characterized by rapid population growth, rising youth unemployment, and evolving energy needs. Uganda's young population presents both an opportunity and a challenge: while the country has a large pool of young talent, the labor market has not expanded quickly enough to absorb the growing number of graduates entering the workforce each year.

This situation has contributed to a growing perception among some young people that formal education does not necessarily lead to employment opportunities. In many cases, graduates complete their studies without clear guidance on how to apply their academic knowledge in entrepreneurial or innovation-driven contexts.

EmpowerHer Energy addresses this challenge by bridging the gap between academic training and practical innovation, encouraging participants to explore how their knowledge can be applied to solving real-world energy challenges.

Culturally, the initiative also seeks to challenge persistent norms that discourage women from pursuing careers in technical fields. By providing visible examples of successful female innovators and ensuring inclusive participation, the program contributes to gradually shifting perceptions regarding gender roles within the energy sector.

Geographically, the program's use of virtual learning platforms allowed it to reach participants from multiple regions of Uganda, demonstrating the potential for digital platforms to expand access to innovation training and mentorship opportunities.

The program's broader vision is to cultivate a new generation of innovators capable of contributing to sustainable energy development, enterprise creation, and community-level problem solving.

The EmpowerHer Energy initiative has contributed to several measurable and qualitative transformations among participants and within the emerging innovation ecosystem.



One of the most significant outcomes has been the increased confidence and visibility of female innovators within the program. Among the six final winners selected through the program's evaluation process, four were women, providing tangible evidence that women can successfully compete and lead innovation initiatives within the energy sector.

This outcome played a key role in challenging pre-existing perceptions among participants and reinforced the message that innovation success is determined by capability and commitment rather than gender.

In addition to gender empowerment outcomes, the program strengthened entrepreneurial capacity among youth participants, equipping them with knowledge related to energy technologies, intellectual property protection, and business development.

Participants also gained access to an ongoing network of innovators, enabling them to continue exchanging ideas, seeking mentorship, and exploring collaborative opportunities beyond the duration of the training program.

Looking ahead, the next phase of the initiative aims to focus on identifying promising innovations and exploring opportunities for seed funding and business development, enabling selected ideas to progress toward commercialization and real-world application.

Through its integrated approach combining training, mentorship, and networking, EmpowerHer Energy has begun to lay the groundwork for a youth-driven innovation ecosystem capable of advancing sustainable energy solutions while addressing unemployment and gender disparities in Uganda.

Ultimately, the initiative contributes to broader development objectives by fostering entrepreneurial leadership, supporting inclusive participation in the energy sector, and strengthening the capacity of young innovators to develop solutions that improve livelihoods and environmental sustainability.





UGANDA



Project name:

Training of Trainers for Women in Renewable Energy for a Gender-Just Energy Transition

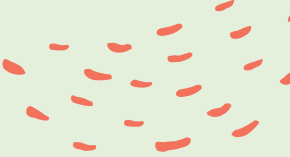
Institution: SENDEA Institute for Energy and Management

Type of organization: Non-governmental organization (NGO)

Author: Phionah Nalubega



Project snapshot



Uganda's renewable energy sector is steadily growing but remains male-dominated, with women comprising just 30% of the workforce—mostly relegated to entry-level or administrative roles. Persistent social, financial, and institutional barriers hinder women from pursuing STEM education and higher-level or professional training—which are critical for acquiring the knowledge, skills, and qualifications needed to assume leadership roles or launch green enterprises.

With support from the ImpulSouth Learning & Innovation Grant, funded by IDRC-CRDI and implemented by Fundación Avina and the United Nations University (UNU), SENDEA set out to address this disparity by implementing a Training of Trainers (ToT) program for women in renewable energy. **The goal was not only to strengthen individual skills so that women could actively participate more in the sector but also to create a ripple effect**—empowering women to train others, lead initiatives, and build green enterprises that contribute to a more just and inclusive energy transition in Uganda.

Rather than delivering conventional skills training, SENDEA designed a women-centered initiative. The five-day, in-person program brought together 19 women from diverse backgrounds: early-career professionals, engineers, solar technicians, entrepreneurs, students in technical fields, and clean energy practitioners working in solar, biogas, waste management, and clean cooking. The training combined:

- Technical understanding of renewable energy systems and Uganda's energy landscape
- Navigating gender dynamics and leadership in male-dominated sectors
- Entrepreneurship, green business management, and financial management
- Pedagogy, peer learning, and mentorship skills

This integrated approach ensured that participants were not only learning about renewable energy, entrepreneurship, and business management but also gaining the confidence and tools to teach, mentor, and lead others.

Even though the training was fully funded, participation was not without challenges. Many women who had expressed interest in attending the TOT were unable to attend due to competing work and caregiving obligations, while others struggled to cover the cost of daily transportation and accommodation—particularly those traveling from outside Kampala. As a result, out of the 25 women initially targeted, 19 were able to attend and successfully complete the program.

These challenges underscored the very issue the project sought to address: women continue to face structural and financial barriers to pursuing advanced training opportunities in higher-level or professional STEM education—which are critical for acquiring the knowledge, skills, and qualifications needed to assume leadership roles or launch green enterprises. Despite this, the commitment and resilience of the participants stood out, and those who completed the program remained fully engaged throughout the process.



At the core of this initiative were women determined to participate in Uganda's energy future. Over the five days, the relevance of the TOT became more evident through peer collaboration, shared experiences, and open conversations about gender, leadership, and ambition. Participants described the training as eye-opening, confidence-building, and empowering

"I am more than informed and prepared to face and navigate the realities in the energy sector. I will be of value contributing to the country's NDPs. I also urge Sendea to establish incubation programs as a way to realize the impact of this TOT." - Juliet Iniber Namale, Managing Director – Energy Mark Engineering Services.

"I would just like to thank our funders and the Sendea organization for giving me the opportunity to gain knowledge and skills through the TOT. Thank you very much." - Kevin Mudodo, Solar Technician.

"I feel deeply inspired and have gained new insights, and I am eager to share them and empower others." - Anikua Jenavive, Founder and Project Developer of Nova Impact Initiative.

"Thank you for the opportunity; I've learned a great deal and had my eyes opened to this green renewable energy sector, which I didn't know much about. Thank you for all the support and wealth of wisdom you've shared with us. May God richly bless you for your investment in us—knowledge is power." - Barbara Blessy Wotali Buwule Agnes, Programs Manager at Kyusa.

***"I sincerely appreciate the opportunity to participate in the Training of Trainers program. The knowledge and skills gained will greatly enhance my ability to train others, promote renewable energy, and grow my business. I look forward to applying what I've learned in my community, sharing insights with peers, and contributing to sustainable energy initiatives. I also hope future TOT programs continue to empower more women and youth to become trainers and change-makers in the energy sector."** - Roset Kabhugo, an Electric Pressure Cooker Distributor.*

"I appreciate having been a part of this training, because it has equipped me with a blend of knowledge in various aspects such as gender transition, entrepreneurship, sustainability, financial discipline, networking, a deep understanding of renewable energy—since I was a bit new to the concepts—and confidence building. I am completely satisfied that all my expectations have been met." - EVE Atuyambe, Financial Literacy Trainer.

The Training of Trainers marked a clear shift: the women who once had limited access to advanced training are now equipped with technical, leadership, and teaching skills—and the confidence to use them. The 19 participants are no longer just working in the renewable energy sector; they are **training others, pitching innovative ideas, leading initiatives and building green enterprises, and engaging** in national and international climate and energy forums.

The impact extends beyond the participants themselves. Their peers, communities, and organizations benefit as knowledge is shared, skills are transferred, and clean energy solutions reach more people. A strong peer network has emerged, opening doors to collaboration, mutual support, and the sharing of information about funding opportunities.

The initiative also strengthened institutional connections. At the closing event, Mr. Martin Ojok from the Ministry of Water and Environment (Climate Change Department) engaged directly with participants, answering their questions and sharing opportunities within national climate and energy programs. This interaction helped bridge the gap between women professionals and policy-level spaces, opening pathways for future collaboration.

Overall, the ToT demonstrates how investing in women's capacity as leaders helps shift gender power dynamics, strengthen collaboration, and advance a more just, resilient, and inclusive energy transition in Uganda.

This initiative demonstrated that capacity building is a powerful entry point for transforming power dynamics in the energy sector. By investing in women as trainers and leaders, this initiative laid the groundwork for long-term, systemic change—where women are not merely participants in the energy transition, but active drivers of it.

The experience also highlighted the continued need for complementary interventions, such as incubation programs, financial support, and flexible training models, to further reduce the barriers women face.

For SENDEA, this ToT was not an endpoint, but a beginning: building a community of women in renewable energy ready to lead Uganda toward a more inclusive, resilient, and gender-just renewable energy future for all.





ZAMBIA



Project name:

Renewable Energy Skills for Zambia: Bridging the Gap Through Training & Inclusion

Institution: Launcher Engineers Hub

Type of organization: Non-governmental organization (NGO)

Authors: Yvonne Shumba, Idah Phiri,
Emmanuel Wilo, Donald Mazole



Project snapshot

It began with a growing sense of urgency. Zambia's electricity system relies heavily on hydropower—accounting for about 85% of total generation—and climate shocks such as prolonged droughts were making power outages more frequent and severe. Communities, businesses, and institutions were feeling the impact.

At the same time, our organization noticed another gap: young people, especially women and people with disabilities, were largely excluded from opportunities to participate in the renewable energy workforce. While solar energy was expanding, access to practical, hands-on training remained limited.

The simple but powerful question: How can young people be equipped with real skills to actively drive Zambia's energy transition, rather than just observe it? This question became the foundation of our initiative.

To turn this idea into action, LaunchHer Engineers Hub partnered with the Zambia Renewable Energy Association (ZARENA) to design a hands-on solar energy training program focused on practical skills, inclusion, and industry exposure.

The initiative was rolled out in two phases:

Phase 1 focused on building a strong foundation. We trained 14 young people in basic solar energy principles, system design, and installation techniques. This phase helped us test our approach, refine the curriculum, and learn how to better support diverse learners.

Encouraged by early results, we expanded the program in Phase 2. With blended finance support—USD 1,792 from ImpulSouth, contributions from ABSA Bank, and personal resources—we trained 58 engineering students from NORTEC and Zambia University College of Technology. This funding model allowed us to reach more participants while keeping the training accessible.

To bridge the gap between theory and practice, the launch partner Engineers Hub organized industrial tours to the Chisamba Solar Power Plant and Ndola Energy Company Limited. For many participants, this was their first time seeing large-scale energy infrastructure in operation. These visits transformed abstract concepts into tangible career possibilities.

What set this initiative apart from “business as usual” was our deliberate commitment to inclusion. **Women and people with disabilities were not included as an afterthought—they were central to the design.** We provided customized personal protective equipment, sign language interpretation, and adapted tools to ensure that everyone could participate fully and safely.

Along the way, we faced challenges, especially regarding financing and logistics. What helped us move forward was collaboration—between institutions, trainers, funders, and the participants themselves—and a shared belief that inclusion strengthens, rather than complicates, innovation.





At the heart of this story are 72 young Zambians who now bring solar energy skills back to their communities.

One participant reflected:

“Before this training, I had no practical knowledge of solar systems. Now, I can install panels and even teach others. It has given me confidence and opened doors for employment.”

For many, the training was not just about technical skills—it was about a sense of belonging. Some participants initially doubted whether the energy sector had a place for them. Through mentorship, peer learning, and supportive facilitation, their confidence grew and trust was built.

The transformation was mutual. Trainers and mentors also learned how to adapt their teaching methods, communicate more inclusively, and recognize the value of diverse learning styles and lived experiences.

This initiative brought about both visible and less visible changes.

Previously, access to renewable energy training was limited, particularly for women and people with disabilities. Now, 50% of participants are women, and inclusive participation is a reality, not just a policy goal.

Before, students learned about energy systems only in classrooms. Now, they have seen solar plants in operation, connected with industry professionals, and understood how their skills fit into real-world energy solutions.

Before, financing was a major barrier. Now, blended finance has demonstrated that youth-focused, inclusive initiatives can be sustained and scaled through creative partnerships.

Beyond skills, the project strengthened networks, raised awareness about inclusive energy pathways, and shifted perceptions about who can lead in the renewable energy sector.

This journey does not end here. We are preparing to replicate and scale this model in other institutions and communities through a Learn–Earn–Return cycle: Learn: Equip young people with practical solar energy skills; Earn: Connect graduates to internships, jobs, and entrepreneurship opportunities; and Return: Encourage alumni to mentor and train new cohorts.

Our long-term vision is to build a resilient, inclusive green workforce that contributes to Zambia's energy security while advancing gender justice, youth leadership, and climate resilience across the Global South.

This experience shows that a just energy transition is not only about technology—it is about people, inclusion, and shared learning. By training 72 young people, achieving gender balance, and leveraging partnerships and blended finance, we have demonstrated how local action can drive meaningful change.

Our story is part of a broader collective effort across Africa, Latin America, and the Caribbean. It offers a concrete example of what transformation looks like when young people are trusted, supported, and empowered to lead the transition toward a fairer, cleaner energy future.



Watch video





Epilogue:

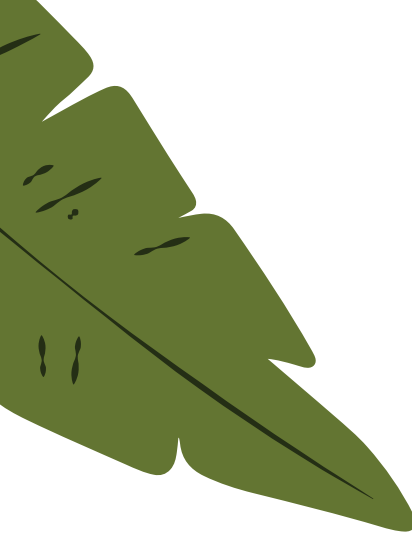
This guide was developed as part of the Impulsouth project, facilitated by Fundación Avina and the Office of the Vice-Rector of the United Nations University, with support from Canada's International Development Research Centre (IDRC).

The stories collected in this publication were written by organizations selected in the 2025 call for proposals for Impulsouth's Learning and Innovation Grants, a regranting mechanism aimed at strengthening innovation ecosystems for a just energy transition in the Global South. The selected initiatives previously completed the Training of Trainers (ToT) Programme and are members of the Impulsouth Community of Practice (CoP).

The selected initiatives reflected the lessons learned during the ToT and proposed actions aimed at capacity building, including training programs, mentoring, research, advocacy, and innovation with a gender focus, institutional commitment, and a commitment to sustainability.

Upon completion of the funding implementation, these organizations used a common storytelling guide to reflect on their experiences and narrate how changes are taking place in their contexts, institutions, and communities. Therefore, this publication serves both as a collection of stories and as a practical tool that other organizations, training programs, and initiatives can adapt and use in their own contexts.

More than simply documenting projects, this publication seeks to highlight the people, relationships, knowledge, and learning processes that are often left out of traditional narratives on climate and energy, recognizing local actors not only as implementers of solutions but as protagonists in the construction of narratives and transformations for more just and inclusive energy transitions.



Sommaire

English Content

2 - 49

Contenu en français

Introduction

51

Ce qu'est ce guide et ce qu'il n'est pas

53

Comment utiliser ce guide

54

Chapitre 1: Un guide simple de narration pour des transitions
énergétiques justes

55

Chapitre 2: Histoires de changement venues des pays du Sud global

62

Epilogue

76

Contenido en español

77 - 103



Introduction

« À l'école, j'ai appris quelque chose avant même les mathématiques ou la langue:
j'ai appris où je n'étais pas censée être.

On nous apprenait, à nous les filles, à faire des choses « jolies », et aux garçons, des choses « utiles ». Tandis qu'ils apprenaient à se servir d'outils, à comprendre les circuits électriques, à faire de la menuiserie, nous apprenions à décorer, à cuisiner, à prendre soin des autres. Ce n'était pas un libre choix; c'était une répartition tacite. Personne ne disait « ce n'est pas pour toi », mais tout le système le suggérait.

Cette division semblait insignifiante, presque innocente. Mais elle ne l'était pas. »

Susan Claros Rivera,
Bolivie

Des passages comme ceux-ci parsèment les 13 histoires rassemblées dans ce guide. Certaines se déroulent dans des communautés amazoniennes où l'énergie détermine si une tradition peut perdurer. D'autres naissent dans des espaces de mentorat où des jeunes cherchent à transformer différentes idées en projets ayant un impact réel. D'autres encore émergent dans des contextes marqués par le déplacement, la précarité ou le manque d'opportunités, où la transition énergétique commence à être perçue comme une possibilité d'autonomie, de dignité et d'avenir.

Certaines histoires parlent de confiance, d'autres de peur, d'apprentissage, de résistance, mais aussi d'erreurs commises et de nouvelles tentatives. Certaines commencent par une question technique et finissent par révéler des tensions sociales bien plus profondes. D'autres montrent comment les connaissances techniques cessent de paraître lointaines lorsqu'elles dialoguent avec la vie quotidienne, le territoire et l'expérience des personnes.

Mais il y a peut-être quelque chose qui traverse toutes ces histoires: **aucune ne commence vraiment par la technologie.**

+ + + + + + +

Ce fil conducteur finit par révéler quelque chose de fondamental: **la transition énergétique juste commence par des personnes qui cherchent à comprendre, à participer, à décider ou à imaginer une place différente pour elles-mêmes au sein d'un système** qui se transforme ou qui les mobilise.

C'est pourquoi ces histoires sont si nécessaires. Souvent, les débats sur la transition énergétique se concentrent sur les infrastructures, la couverture, le financement ou la réduction des émissions, mais **ils montrent rarement comment le changement s'opère dans la vie quotidienne, dans les processus d'apprentissage ou dans la manière dont les personnes se rapportent à l'énergie.**

Ces 13 récits rappellent un élément fondamental : le Sud global ne met pas en œuvre des solutions venues de l'extérieur ; dans la région, les solutions sont créées, adaptées et pérennisées à partir de contextes, de savoirs et de défis qui lui sont propres.

Cependant, cette publication ne rassemble pas uniquement des récits. Elle partage également le processus qui a permis de les construire et invite d'autres initiatives à raconter et à réfléchir sur leurs propres processus de changement.





Avant de commencer...

Mettons les choses au clair: ce qu'est ce guide, et ce qu'il n'est pas

En matière de transition énergétique, le changement est souvent communiqué à travers des chiffres ou des objectifs concrets atteints. Cependant, certains des processus les plus significatifs se produisent dans des domaines bien moins visibles et difficiles à mesurer : dans les espaces d'apprentissage, dans les relations qui se construisent, dans la confiance qui commence à s'installer ou dans la possibilité pour de nouvelles personnes de participer à des conversations dont elles étaient auparavant exclues.

Lorsque ce guide parle d'« **histoires de changement** », il ne fait pas uniquement référence à des résultats ou à des activités. Ces histoires et ces changements sont davantage liés à des processus humains, institutionnels et communautaires qui permettent à la transition énergétique de commencer à prendre tout son sens dans la vie des personnes et dans l'orientation des institutions qui les soutiennent.

C'est pourquoi ce document, qui s'apparente à une systématisation, ne se lit probablement pas comme beaucoup d'autres sur la transition énergétique :

- Il n'a pas été conçu pour évaluer des projets
- Il ne cherche pas à résumer les résultats en indicateurs.
- Il n'offre pas de réponses uniques ou universelles.
- Il ne nécessite pas d'expertise en communication ou en journalisme.
- Il ne rassemble pas d'histoires parfaites ou linéaires.
- Il ne présente pas les récits comme un élément décoratif des projets.

Qu'est-ce que c'est alors ?

- Un outil flexible qui invite à la réflexion individuelle et collective.
- Une structure pratique pour raconter des histoires de changement.
- Une façon de documenter les processus d'apprentissage.
- Un guide utilisé par 13 organisations de manière indépendante, sans aucune orientation supplémentaire par la suite.
- Un guide élaboré à partir d'expériences réelles du Sud global.

Qui pourrait l'utiliser ?

Les organisations, les processus de formation, les initiatives de mentorat, les espaces communautaires ou les programmes d'innovation qui souhaitent reconnaître et raconter leurs propres processus de transformation.

Comment l'utiliser ?



Espaces de formation et de renforcement des capacités

Pour documenter les apprentissages, mettre en évidence les transformations (d'un point de vue à la fois humain et systémique) et renforcer les pratiques de formation (des récits comme exemples de changement).



Universités et établissements d'enseignement

Pour relier les connaissances académiques aux expériences concrètes et développer les capacités narratives et de promotion chez les étudiants et les équipes.



Processus de plaidoyer et de dialogue public

Pour communiquer de manière plus humaine (en évitant le jargon technique) sur la manière dont les changements se produisent sur le terrain et apporter des données qualitatives aux débats publics.



Processus de recherche et d'apprentissage

Pour compléter les analyses techniques par des perspectives humaines et contextuelles.

Un détail important: raconter une histoire de changement ne nécessite pas d'expérience préalable en communication ou en storytelling. Il suffit d'avoir participé au processus, ou de pouvoir réfléchir avec ceux qui l'ont vécu, pour identifier ce qui a changé, comment cela s'est produit et pourquoi cela a compté.

L'objectif de ce guide est d'accompagner chaque personne et chaque institution à reconnaître et à raconter ses propres processus de changement sur la voie d'une transition énergétique juste dans le Sud global.

Photo fournie par Université d'Antananarivo, Madagascar.
Découvrez leur histoire de changement à la page 72.

Chapitre 1 :

Un guide simple de narration pour des transitions énergétiques justes

Souvent, les récits de changement n'apparaissent pas immédiatement dans les processus ou les résultats des projets et des initiatives. Ils ne se traduisent pas toujours par des chiffres ou des moments marquants ; parfois, ils émergent lors de conversations informelles, dans des décisions qui semblaient mineures, dans des relations qui ont commencé à se transformer ou dans de nouvelles façons d'appréhender le problème.

C'est pourquoi, après avoir testé cette méthodologie auprès des 13 bénéficiaires qui ont rédigé les récits de changement présentés dans cette publication, nous partageons un guide simple pour aider à construire des récits de changement. La démarche s'articule en trois étapes simples :



*Photo fournie par Centro Boliviano de Energías Renovables, Bolivie.
Découvrez leur histoire de changement à la page 90.*

Étape 1 : Comment trouver l'histoire

Cette première étape propose de s'arrêter, de prendre le temps de respirer et de réfléchir au processus vécu, avant même de commencer à écrire :

Pour réaliser cet exercice, nous proposons une réflexion individuelle ou collective avec les personnes qui ont pris part à l'expérience à différents niveaux (équipe de travail, partenaires, communauté, entre autres).

Les questions suivantes ne visent pas à constituer un formulaire rigide et il n'est pas nécessaire d'y répondre toutes. Elles servent de points de départ pour un exercice individuel ou collectif, non seulement sur ce qui a été réalisé, mais aussi *sur pourquoi c'est important, qui y a participé et comment cela génère des changements.*

1. L'objectif: pourquoi est-ce important ?

- Quel défi ou quelle lacune a inspiré votre projet ?
- Quel changement espériez-vous susciter au sein de votre communauté, de votre organisation ou de votre écosystème ?
- En quoi est-ce pertinent pour une transition énergétique juste et inclusive dans votre contexte ?

2. Le processus: comment cela s'est-il passé

- Qu'avez-vous fait différemment de ce que vous faites habituellement ? (Par exemple : la proposition en elle-même était-elle différente des autres ? En quoi se distinguait-elle ?)
- Qui a participé et comment ces personnes ont-elles pris part au processus ?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés et qu'est-ce qui vous a aidé à aller de l'avant ?
- Quelles nouvelles compétences, relations ou connaissances ont émergé ? (Vous avez peut-être également acquis d'autres compétences, pas seulement au sein du groupe avec lequel vous travailliez)

3. L'aspect humain: qui se cache derrière tout cela ?

- Qui sont les personnes ou les groupes au cœur de ce processus ?
- Quelles histoires ou quels témoignages illustrent le mieux la transformation de votre projet ?
- Quels sentiments les personnes ont-elles éprouvés, quels changements ont-elles vécus ou quels enseignements ont-elles tirés de ce processus ?
- Comment la confiance, la participation ou la collaboration ont-elles évolué tout au long de ce processus ?

4. Le contexte local: où et dans quelles conditions

- Qu'est-ce qui rend votre contexte unique (sur le plan social, culturel et géographique) ?
- Comment votre projet s'est-il adapté aux réalités ou aux défis locaux ?
- Quelles connaissances, traditions ou innovations locales ont façonné votre approche ou fait la différence ?

5. La transformation: qu'est-ce qui a changé ?

- Qu'est-ce qui a changé aujourd'hui par rapport à vos débuts ?
- Qui en bénéficie et comment ?
- Quelles nouvelles opportunités ou prochaines étapes ont émergé de ce processus ?
- Comment cette expérience contribue-t-elle à des objectifs plus larges (le renforcement des capacités est considéré comme essentiel pour la transition énergétique, la transformation du pouvoir (genre), la justice, la résilience, la collaboration, etc.) ?

Étape 2 : Comment construire le récit à partir de l'exercice de réflexion

Une fois l'exercice de réflexion terminé, l'étape suivante consiste à relier les idées pour construire un bref récit. Nous vous recommandons une longueur de 1 à 2 pages (taille de police : 11 points, police : Arial ou Calibri).

1. Recherchez un fil conducteur

Lisez vos réponses et identifiez un thème commun, qu'il s'agisse de l'autonomisation, de l'innovation, de la collaboration ou de l'apprentissage. Ce sera le *message principal* de votre histoire.

2. Choisissez un début et une fin

Commencez par un moment, un défi ou une idée qui a donné naissance à votre projet. Terminez par ce qui a changé (chez les personnes, dans les relations ou dans les pratiques) et les possibilités qui se sont ouvertes.

3. Commencez à écrire en suivant la structure proposée

N'oubliez pas : ceci est facultatif ! N'hésitez pas à l'adapter à votre propre façon de raconter l'histoire.

Section	Question guide pour chaque section	Exemple de début de chaque section
L'étincelle	Qu'est-ce qui a inspiré cette initiative ? Quel besoin ou quelle question a tout déclenché ?	« Tout a commencé lorsque nous avons réalisé que les agricultrices de notre région n'avaient pas accès à des solutions énergétiques... ».
Le parcours	Comment le processus s'est-il déroulé ? Quelles actions, alliances ou leçons ont marqué le parcours ?	Décrivez les étapes ou les actions clés et ce qui a rendu votre approche unique (y compris les leçons inattendues).
Les personnes	Qui a rendu cela possible et qu'ont vécu ces personnes ?	Partagez vos opinions, vos apprentissages et vos émotions : « Au début, nous n'étions pas sûrs, mais... ».
Le changement	Quelle différence cela a-t-il fait ? Qu'est-ce qui est meilleur, plus fort ou plus visible aujourd'hui ?	Mentionnez les résultats tangibles et intangibles, tels que les nouveaux réseaux, la sensibilisation, les perceptions de la communauté, les nouvelles compétences, pratiques ou opportunités.
L'horizon	Que va-t-il se passer ensuite ? Quelles idées ou quels rêves perdurent ?	Des projets pour s'étendre, apprendre ou créer des liens avec d'autres. « Nous prévoyons de reproduire ce modèle dans une autre communauté... ».

Considérez ce processus comme un moyen de relier des moments, des personnes et des apprentissages pour montrer comment un changement s'est produit et pourquoi il a compté.



Étape 3 : Vérifier les détails qui comptent

a. Vérifiez à nouveau que :

- Vous racontez des processus et pas seulement des résultats ou une liste d'activités
- Vous incluez les émotions, les tensions et les contradictions.
- Vous mentionnez les alliés, les alliances et les partenariats qui ont apporté une valeur ajoutée et fait la différence.

b. Langage qui éloigne vs langage qui rapproche

La manière dont une histoire est racontée influence également la façon dont les autres parviennent à s'y identifier. C'est pourquoi un langage technique, institutionnel ou peu réaliste finit par éloigner des expériences qui sont en réalité profondément humaines et réelles.

Une bonne histoire donne l'impression d'être racontée à un ami qui veut comprendre pourquoi son travail est important. Pour y parvenir, nous recommandons :

Au lieu de :	Il est plus utile d'écrire :
« Bénéficiaires... »	Personnes, communautés ou participants
« Mise en œuvre réussie... »	« Ce qui a commencé à changer... »
« Impact attendu... »	« Ce qui a fonctionné et a changé les choses... »
« Renforcement des capacités techniques... »	« De nouvelles façons d'apprendre... »

c. Intégrez des avis sous forme de citations :

Ajoutez une ou deux voix ou de courtes citations qui traduisent des émotions ou des enseignements. Peu importe si c'est informel, ce qui compte, c'est l'authenticité.

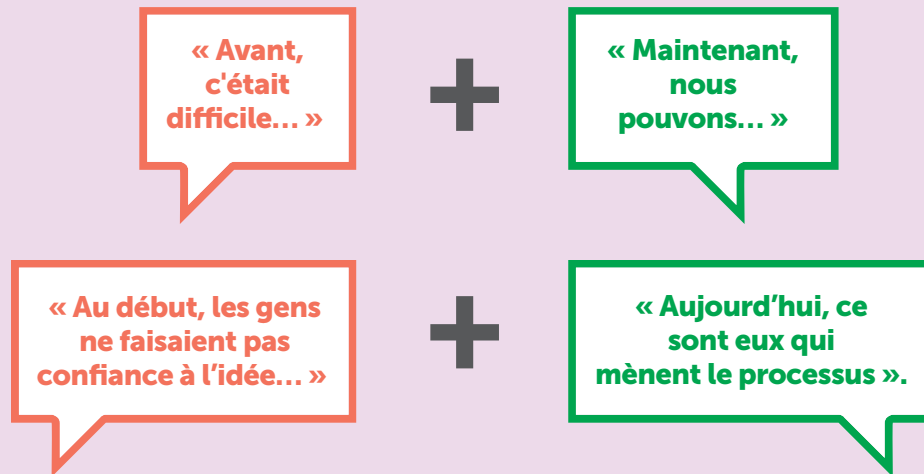
On ne sait jamais quelles idées supplémentaires on peut recueillir en posant des questions ou en sollicitant des avis sur le processus lui-même.

Si l'étape 1 a été réalisée individuellement et non collectivement avec le groupe concerné, mais que vous souhaitez inclure des citations et/ou des témoignages, nous vous recommandons de poser cette question :

Qu'est-ce qui a rendu ce processus significatif, surprenant ou porteur d'espoir ?
(vous pouvez adapter les mots ici, mais cherchez une question qui vous aide à capturer l'émotion).

d. Montrez la transformation :

Ne vous contentez pas d'énumérer des activités. Utilisez des phrases qui montrent l'avant et l'après :



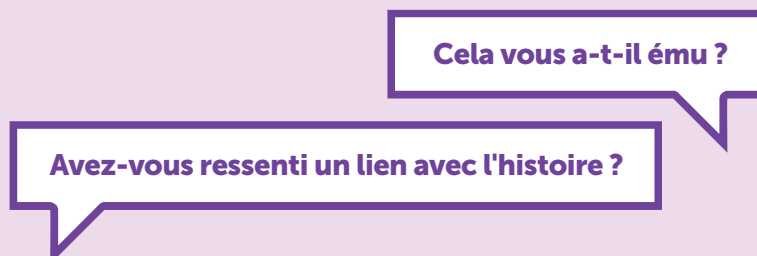
e. Documentez le processus :

Ce conseil arrive peut-être trop tard si vous commencez à rédiger le compte-rendu alors que le projet touche à sa fin, mais il est essentiel de documenter le processus : photos, courtes vidéos, notes vocales, dessins, tout cela permet de montrer l'avant, le pendant et l'après.

Remarque importante : documenter implique le consentement. À la **page 61**, nous vous proposons un modèle pour vous assurer d'avoir demandé le consentement à la documentation et à la diffusion de ces documents.

f. Révision externe

Lorsque l'on est habitué à certains termes, on ne se rend pas compte que certains d'entre eux ne correspondent pas à un langage clair ou courant, qui est souvent ce qui crée le plus de connexion. Pour surmonter cela, invitez un ami ou un membre de votre famille à lire l'histoire de changement avant de la considérer comme terminée, et demandez-lui de la lire et posez-lui deux questions.



Sa réponse pourra vous éclairer si votre histoire a encore besoin de quelques ajustements. L'important n'est pas que la réponse soit simplement oui ou non, mais qu'elle vous apporte davantage de détails pour vous aider à identifier les ajustements nécessaires qui peuvent vous aider à voir quels ajustements vous devez effectuer (peut-être simplifier des idées, peut-être s'assurer que les idées sont complètes et que l'histoire ne laisse aucun doute qui ne facilite pas la compréhension, ou si elle est remplie de termes qui ne permettent pas de se connecter à l'émotion de l'histoire).



g. Raconter une histoire implique également une responsabilité.

De nombreuses expériences liées au territoire, au genre ou à la communauté impliquent des processus sensibles, des relations de confiance et des contextes complexes. C'est pourquoi, avant de partager une histoire, il est important de prendre en compte certains principes de base :

- ☐ Demander le consentement pour utiliser des images, des témoignages ou des citations.
- ☐ Expliquer clairement comment les documents partagés seront utilisés.
- ☐ Éviter d'exposer des situations et des données personnelles.
- ☐ Respecter la dignité et les décisions des personnes participantes.
- ☐ S'efforcer de présenter les expériences de manière équilibrée et honnête.
- ☐ Toujours reconnaître les auteurs et la participation de ceux qui ont construit l'expérience.

Une fois ces principes pris en compte pour construire le récit, nous recommandons de documenter l'obtention de ce consentement pour l'utilisation de ces expériences et des supports audiovisuels qui auraient pu être recueillis.

Pour cela, il est suggéré d'utiliser un modèle de consentement de base pour les témoignages, les images et/ou les vidéos. Vous trouverez ci-dessous un modèle qui peut être librement adapté et utilisé sous forme papier ou numérique (par exemple, via des formulaires en ligne) :



Modèle de formulaire de consentement pour les récits de changement

Nom de la personne :

Organisation :

Ville, Pays :

Date :

J'autorise l'utilisation de :

- ☐ Mon témoignage ou ma citation
- ☐ Photos
- ☐ Vidéos
- ☐ Enregistrements audio ou vocaux
- ☐ Autres documents partagés au cours du processus

Je comprends que ces documents pourront être utilisés pour :

- ☐ Histoires de changement
- ☐ Publications ou guides
- ☐ Présentations ou espaces d'apprentissage
- ☐ Réseaux sociaux ou communication institutionnelle
- ☐ Processus éducatifs ou de formation

Je confirme que :

- ☐ Je comprends comment ces ressources seront utilisées.
- ☐ Je peux demander qu'un document soit retiré si je change d'avis.
- ☐ Ma participation est volontaire.
- ☐ Je me sens à l'aise avec l'utilisation de ces supports.

Signature

Chapitre 2 :

Histoires de changement du Sud global

Les récits rassemblés dans cette publication sont très différents les uns des autres. Certains s'appuient sur des témoignages personnels. D'autres partent du terrain, d'un conflit ou du processus institutionnel à l'origine de l'initiative.

Toutes les organisations n'ont pas utilisé le guide de la même manière, et toutes les histoires n'ont pas suivi la même structure. Et cela fait également partie du processus.

Ce guide ne vise pas à uniformiser les voix ni à transformer les expériences en récits parfaitement édités. Il cherche plutôt à aider à identifier le sens du changement et à trouver une manière honnête et contextualisée de le raconter.

Sans plus attendre, nous vous présentons les 13 récits sur les transformations dans le secteur de la transition énergétique du Sud global :

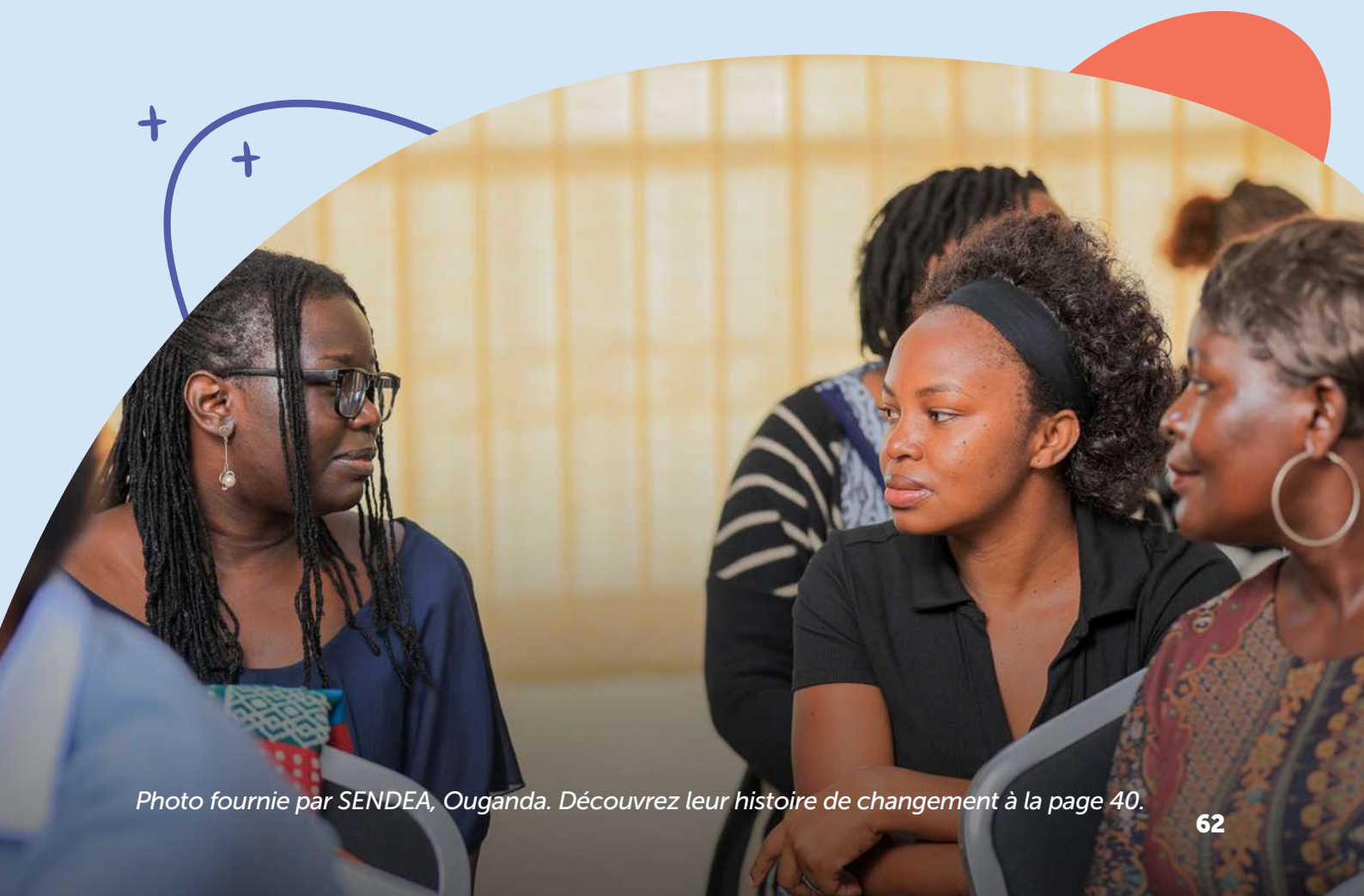


Photo fournie par SENDEA, Ouganda. Découvrez leur histoire de changement à la page 40.



CAMEROON

Nom du projet :

Renforcement des capacités et formation à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'énergie solaire pour les femmes et les jeunes à Dschang, au Cameroun

Institution: GreenImpact

Type d'organisation : Organisations non gouvernementales (ONG)

Auteur : Awounang Azongoua Michel



Fiche synthétique du projet



A Dschang dans de nombreuses communautés locales, l'énergie reste un luxe. Pour de nombreux ménage, commerçants, coiffeurs, élèves et étudiants... les coupures et la longue absence d'électricité fréquentes marquent un frein au développement économique par l'interruption des activités, l'accès à l'éducation et l'autonomie des jeunes. Dans cet arrondissement, près de 24 000 ménages vivent jusqu'à 18 heures par jour sans électricité. Une lourde réalité vécue au quotidien particulièrement par les jeunes et les femmes souvent confrontés au chômage malgré leur potentiel qui amplifie les pertes en opportunités.

Face à ce constat tragique, GreenImpact décide d'agir. L'idée fondatrice du projet était simple mais ambitieuse : transformer l'énergie solaire en levier d'autonomisation, d'emploi et d'entrepreneuriat, tout en contribuant à la transition énergétique locale. Il ne s'agissait pas seulement d'installer des panneaux solaires ou de dispenser une formation technique, mais de créer un parcours complet, allant de l'apprentissage à la création de projets concrets portés par les jeunes eux-mêmes.

D'après le Coordonnateur de GreenImpact Awounang Michel : « la transition énergétique ne peut être durable que si elle est inclusive, locale et centrée sur des personnes. »





La mise en œuvre du projet a reposé sur une approche participative et progressive. Dès le commencement, une attention particulière a été accordée à la sélection des bénéficiaires, en veillant sur l'équité, sur la motivation et la diversité des profils. Les participants retenus ont ensuite suivi une formation structurée autour de modules techniques et pratiques sur l'énergie solaire, complétée par un volet essentiel : l'entrepreneuriat.

Les sessions de formation ont alterné entre théorie, démonstrations pratiques, échanges interactifs et travaux de groupe. Les formateurs, choisis pour leur expertise et leur expérience de terrain, ont accompagné les bénéficiaires bien au-delà du simple transfert de connaissances techniques. Ils ont encouragé la réflexion, l'esprit critique et l'innovation.

Un moment clé du parcours a été le module sur l'entrepreneuriat, la création d'entreprise et le pitch de projet. Chaque participant a disposé de cinq jours dédiés pour concevoir, structurer et rédiger son propre projet entrepreneurial en lien avec l'énergie solaire. Cette phase a été exigeante, mais profondément transformatrice : pour beaucoup, c'était la première fois qu'ils se projetaient concrètement comme porteurs de solutions et non plus comme simples demandeurs d'emploi.

Derrière chaque activité du projet, il y a des visages, des histoires et des aspirations. Les bénéficiaires ne sont pas seulement des apprenants ; ils sont devenus des acteurs du changement.

L'un d'eux confiait :

« Avant cette formation, je voyais l'énergie solaire comme quelque chose de compliqué et inaccessible. Aujourd'hui, je sais non seulement installer un système, mais aussi expliquer mon projet à un partenaire ou à un client. »

Les formateurs, le coordonnateur et le coordonnateur adjoint de GreenImpact, ainsi que les représentants des services décentralisés de l'État, ont joué un rôle clé dans la crédibilité et la réussite du processus. Leur présence active, notamment lors des présentations finales des projets, a renforcé la confiance des participants et donné une dimension institutionnelle forte à l'initiative.

Le jury, composé de deux formateurs, du coordonnateur de GreenImpact, du coordonnateur adjoint et du Délégué Départemental du ministère concerné, a évalué les projets selon des critères clairs : pertinence, faisabilité, impact social et innovation. Ce moment a été à la fois solennel et porteur d'émotions, marquant une étape décisive dans le parcours des bénéficiaires.

À la fin du projet, le changement était visible et mesurable. Les participants avaient acquis des compétences techniques solides en énergie solaire, mais surtout une nouvelle vision, celle d'acteurs capables de proposer des solutions selon leur contexte et leur domaine d'activités.

Les projets présentés ont témoigné d'une réelle appropriation des enjeux locaux, l'électrification de petits commerces, solutions solaires pour les ménages, services de maintenance, sensibilisation Communautaire, smart solar agriculture. Le meilleur projet a été récompensé par une prime de 100 000 FCFA, symbolisant à la fois une reconnaissance du mérite et un encouragement concret à passer à l'action.

La cérémonie de clôture a marqué un temps fort de célébration et de reconnaissance. La projection d'une vidéo récapitulative du projet a permis de revisiter les moments clés du parcours, depuis la sélection des bénéficiaires jusqu'aux présentations finales. La remise des certificats aux participants et aux formateurs, effectuée par le Délégué Départemental du MINEE, a renforcé la légitimité institutionnelle du projet et valorisé l'engagement de chacun.

Ce projet n'est pas une fin en soi. Il a ouvert des perspectives nouvelles, tant pour les bénéficiaires que pour GreenImpact. Des idées de réplcation, de mentorat et de mise en réseau ont émergé, avec l'ambition d'étendre ce modèle à d'autres localités.

Plus qu'une formation, cette initiative a démontré que la transition énergétique peut être un moteur de justice sociale, d'emploi et de dignité, lorsqu'elle est pensée à partir des réalités locales et portée par les communautés elles-mêmes.

Comme l'a résumé un participant lors de la clôture :

« Ce projet nous a donné plus que des compétences. Il nous a donné confiance, une nouvelle vision en notre capacité à changer notre avenir. »



Voir la vidéo





CÔTE D'IVOIRE



Nom du projet :

Formation de techniciens de réparation pour la maintenance, l'entretien et l'installation de systèmes solaires photovoltaïques

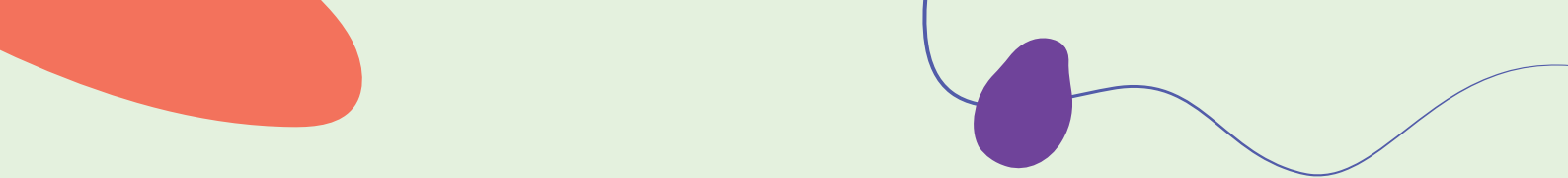
Institution: Centre suisse de recherche scientifique en Côte d'Ivoire

Type d'organisation : Université

Auteur : Bai Serge



Fiche synthétique du projet



On constate qu'avec le réchauffement climatique, l'accès à l'eau potable en zone rurale devient de plus en plus difficile, et que pour approvisionner les populations rurales en eau potable, il faut réaliser des forages de grande profondeur qu'il faut équiper de pompes à motricité humaine (PMH). Ces pompes, dont sont équipés les forages, nécessitent un effort physique considérable et sont source de conflits en raison des longues files d'attente pour l'approvisionnement en eau potable des populations en milieu rural. Afin de faciliter l'accès à l'eau potable des populations et de prendre en compte les défis liés au changement climatique, en atténuant ses effets, le gouvernement ivoirien et certains partenaires ont lancé plusieurs projets verts, notamment dans le secteur de l'eau, tels que les projets de conversion des forages équipés de pompes à motricité humaine en forages équipés de pompes fonctionnant avec des panneaux solaires, ainsi que de nouveaux projets de forages dotés d'une unité de pompage solaire photovoltaïque. Cependant, les artisans réparateurs spécialisés uniquement dans la réparation des pompes à motricité humaine sont difficilement associés à ces projets verts car ils manquent de compétences en matière d'installation et de maintenance des unités de pompage solaires sur les forages d'eau.

Une fois les ouvrages d'eau à pompage solaire financés et réalisés, ils sont mis à la disposition des villageois. Lorsqu'une des pièces de ces ouvrages tombe en panne, provoquant un dysfonctionnement, l'ouvrage est abandonné en raison d'un manque de main-d'œuvre locale qualifiée pour la réparation et la maintenance de ces unités de pompage d'eau solaires, privant ainsi les populations rurales d'eau potable.

En outre, face aux nouveaux défis technologiques actuels qui menacent le métier d'artisan réparateur, nous avons mis en place ce projet dont l'objectif est de permettre la reconversion des artisans réparateurs de pompes à traction humaine, dont le savoir-faire était basé sur les pompes à traction humaine, afin qu'ils puissent installer, entretenir et maintenir les installations de pompage solaires sur les forages (pompes électriques et panneaux solaires), d'assurer le bon fonctionnement de ces installations et, surtout, de permettre aux populations rurales d'avoir un accès permanent à l'eau potable et d'améliorer l'hygiène et le cadre de vie des ménages.

Tout en permettant l'accès à l'eau potable, cette initiative contribue à l'atténuation des effets du changement climatique grâce à l'utilisation de systèmes solaires installés sur les forages et soutient également les efforts du gouvernement dans le cadre de sa politique de programmes et de projets verts. Ce projet a pris en compte la dimension de genre, car sur les 16 personnes qui ont participé à la formation, la moitié (8) étaient des femmes.

Ce projet porte sur trois (03) volets, dans le cadre du développement durable : l'énergie verte (installation de panneaux solaires photovoltaïques: ODD7), l'eau (accès et approvisionnement en eau potable et assainissement: ODD6), amélioration de l'hygiène et du cadre de vie des populations rurales (ODD3), l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles en les formant au métier d'artisan réparateur. Pour la mise en œuvre de cette initiative, nous avons bénéficié de la participation de plusieurs entités, à savoir :

Le ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité, qui, par l'intermédiaire de ses directeurs régionaux, a participé à la sélection des artisans réparateurs ; ensuite, le président du Conseil régional de la Mé, M. Patrick Achi (ancien Premier ministre de la République de Côte d'Ivoire), qui a chargé son conseil de proposer un artisan réparateur dans la région de la Mé.

Certaines personnes ont été impliquées dans l'organisation de la formation en salle et lors de la phase pratique sur le terrain, parmi lesquelles on peut citer : M. FOFANA Vatiécoumba, qui est le Directeur régional de l'Hydraulique du Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité de la Région du Poro, M. GUEDE Jean Claude (formateur), expert-consultant WASH et systèmes solaires photovoltaïques, M. FOFANA N'Godji (consultant-formateur), technicien WASH et maintenance préventive des systèmes solaires photovoltaïques.



Cette formation a permis aux 14 artisans réparateurs (8 hommes et 6 femmes) et aux 2 femmes membres des CGPE d'être en mesure d'entretenir, de maintenir et de réparer une unité de pompage solaire (panneaux et pompes solaires) ; de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour soutenir les politiques gouvernementales dans le cadre de la politique de l'eau et de l'assainissement et de la transition énergétique ; de permettre l'accès à l'eau potable des populations grâce à la réparation des installations solaires dont sont équipés les forages ; de favoriser l'auto-employabilité des jeunes hommes et femmes ; elle a permis aux apprenants d'acquérir des connaissances sur le fonctionnement des systèmes solaires photovoltaïques et d'autres acquis dans le cadre des bonnes pratiques d'hygiène pour la gestion des points d'eau, ce qui est essentiel pour les femmes issues des comités de gestion des points d'eau (CGPE).

C'est pourquoi, lors de la cérémonie d'ouverture de la formation, M. FOFANA Vatiecoumba, directeur régional de l'hydraulique de la région du Poro, a pris la parole pour souligner l'importance de l'eau, sans laquelle il serait difficile à l'homme de survivre. Et depuis les années 1970, l'État ivoirien a mis l'accent sur la mise en place de pompes à motricité humaine pour alimenter les populations en eau potable. De nos jours, avec l'effet du changement climatique qui agit sur la recharge de la nappe phréatique et entraîne une baisse de son niveau, le ministère chargé de l'hydraulique a décidé de ramener la profondeur des forages à 120 m dans la zone de socle avant de déclarer le forage négatif. Cette profondeur nécessite une pompe de grande profondeur, d'où la difficulté pour les femmes d'utiliser des pompes à motricité humaine telles que la pompe manuelle.

Dès lors, l'adoption de systèmes de pompage solaires a constitué une opportunité pour les communautés rurales, compte tenu de l'effort physique qu'elles fournissaient pour s'approvisionner en eau potable.





À l'issue de la formation, certaines artisanes réparatrices ont été interrogées afin de recueillir leurs impressions sur la formation reçue. Ainsi, selon Mlle Akafou Deborah (artisane réparatrice de la région de l'Agneby-Tiassa), elle a déclaré : « Nous avons suivi la formation théorique, puis la formation pratique. Cette formation a été une formation merveilleuse. »

Par la suite, Mme Djéamin Natacha (artisane réparatrice de la région du Guémon) a déclaré que cette formation lui avait permis de comprendre beaucoup de choses sur le fonctionnement des panneaux solaires, et de distinguer les panneaux de bonne qualité de ceux qui ne le sont pas. En outre, elle a pu en apprendre davantage sur les bonnes pratiques d'hygiène dans le cadre de la gestion d'un point d'approvisionnement en eau potable.

Enfin, Mlle Soro Petidjoutignon Marie-Hélène (artisane réparatrice de la région du Poro) s'est dite très heureuse d'avoir participé à la formation et d'avoir été formée au fonctionnement des pompes et des panneaux solaires.

En effet, ce projet a permis de former les artisans réparateurs, qui vivent eux-mêmes pour la plupart dans ces zones rurales et dont la majorité n'a pas un niveau scolaire élevé, ne sachant donc parfois ni lire ni écrire, et risquent de voir disparaître leur métier qui leur permet de subvenir à leurs





besoins et à ceux de leur famille, d'où l'intérêt de ce projet de formation et de reconversion des artisans réparateurs en installateurs et réparateurs de panneaux solaires photovoltaïques sur des forages d'eau. Et permettant ainsi aux populations rurales d'avoir accès à l'eau potable.

À l'issue de cette formation, les artisans réparateurs sont désormais indépendants et capables d'installer, de réparer et d'entretenir les unités de pompage solaire d'eau potable. De plus, ils sont associés à la réalisation de projets de développement vert (réalisation de forages d'eau alimentés par une unité de panneaux solaires photovoltaïques).

Enfin, les artisans réparateurs et les populations rurales sont les principaux bénéficiaires de ce projet. Ce projet a permis à des hommes et des femmes d'être formés et de contribuer aux efforts du gouvernement ivoirien dans la lutte contre le changement climatique.





MADAGASCAR

Nom du projet :

Transmettre aux adolescents les connaissances et les compétences nécessaires pour une transition énergétique équitable et une action durable

Institution : Université d'Antananarivo

Type d'organisation : Université

Auteur : Ravo Ramanantsoa



Fiche synthétique du projet

À Madagascar, les gens pensent qu'une transition énergétique se résume à abandonner le pétrole et à passer aux énergies renouvelables, ce qui devrait être facile. Mais la réalité est bien plus complexe : une transition énergétique juste repose sur plusieurs piliers et composantes : les sources et les technologies de production, les infrastructures, le stockage, la cuisson propre, la sobriété et l'efficacité énergétiques, l'aspect financier, le cadre réglementaire. Parallèlement à tout cela, il y a surtout les ressources humaines et le comportement responsable des utilisateurs. Nos jeunes ne se sentent pas concernés et se comportent souvent comme de simples spectateurs d'un avenir qui leur appartient déjà, raison pour laquelle nous avons choisi d'informer et de sensibiliser des élèves dans des lycées judicieusement choisis. Nous avons baptisé ce projet Taninketsa, qui signifie littéralement « pépinière ». Notre mission ? Semer les graines de la prise de conscience dans l'esprit des lycéens afin qu'ils deviennent les acteurs et les décideurs de demain.

Cela n'a pas été facile. Alors que tout était prêt, la réalisation du projet a connu des perturbations dues aux manifestations et aux événements sociopolitiques que le pays a traversés en septembre et octobre 2025, exactement la période pour laquelle toutes nos activités avaient été planifiées. Nous avons perdu nos soutiens institutionnels et avons dû faire face à des problèmes de calendrier. Le report des activités aux mois de novembre et décembre, associé à un rythme de rattrapage au niveau des lycées cibles, a évidemment compliqué l'organisation pratique et a eu des répercussions sur le budget. Malgré les aléas, nous avons tout de même pu avancer et mener à bien Taninketsa dans son ensemble.

Notre aventure a pris racine dans les salles de classe avec des ateliers conviviaux animés presque exclusivement par des femmes, afin de gagner rapidement leur confiance et de briser les stéréotypes de genre. Nous avons fait tout notre possible pour que les intervenantes invitées soient originaires de la région. C'est important pour donner de l'espoir quant aux carrières dans le secteur de l'énergie et de la transition énergétique qui leur semblent inaccessibles et réservées à « d'autres », c'est-à-dire à d'autres catégories de personnes, à des étrangers... Ces figures féminines ont rappelé qu'elles étaient à la place des étudiants il n'y a pas très longtemps, ont raconté leurs histoires, leurs rêves et surtout comment elles ont surmonté les difficultés pour y arriver. Les cibles, notamment les étudiantes, ont apparemment pu se projeter, même si c'était encore très flou.





Nombreux sont les jeunes à Madagascar qui vont à l'école mais sont complètement désintéressés de la vie nationale, tant politique, économique qu'environnementale. Ils se limitent uniquement aux concepts minimaux et aux aspects ludiques comme la musique et les réseaux sociaux. Les étudiants ont déjà une connaissance assez vague du changement climatique et des énergies renouvelables sans faire le lien avec la vie quotidienne et les impacts sur les aspects plus indirects comme l'aspect financier. Quand on aborde la transition énergétique, ils sont perdus. La plupart ont répondu ne pas savoir de quoi il s'agissait ; certains ont dit la connaître, mais l'ignoraient finalement lors d'échanges en direct. En revanche, ils savent instinctivement qu'il existe un problème d'égalité des sexes au niveau des carrières et des responsabilités dans ce domaine. Certains ont dénoncé « la culture et la mentalité bien ancrées qui considèrent les femmes comme faibles, fragiles et destinées à s'occuper du foyer ». D'autres ont mentionné que « les femmes dans les filières scientifiques/techniques ou dans les domaines de l'électricité et de l'énergie sont rares, que les formations et le financement pour les femmes en milieu rural sont insuffisants, et que les tâches ménagères rendent difficile leur insertion professionnelle ».

Le public est souvent timide et réservé au début de nos séances, mais nos intervenantes ont su animer et briser la glace rapidement. Ce sont des jeunes femmes salariées et entrepreneuses qui ont récemment quitté les bancs de l'université ; elles sont en quelque sorte considérées par les étudiants comme leurs grandes sœurs. On sent vite la confiance et l'ouverture s'installer.

Une surprise que nous tenons à souligner est l'accueil des étudiants à Antsirabe. Nous avons organisé l'atelier à l'université, à proximité de leur lycée. Les centaines d'étudiants se sont parés de vêtements traditionnels représentant toutes les tribus de Madagascar. Puis ils ont défilé depuis le lycée jusqu'à l'université. Pour nous, c'était l'expression d'un grand intérêt et d'une grande considération pour notre rencontre.

Premier résultat : les étudiants ont découvert les différentes filières scientifiques et d'ingénierie parmi lesquelles ils pourront choisir après le baccalauréat. Nous réitérons nos remerciements à Impulsouth pour nous avoir permis d'intégrer cette rubrique d'orientation dans nos activités. L'association féminine Ikalastem nous a beaucoup aidés en envoyant des membres animer les séances avec nous.

Plus important encore, les élèves comprennent que la transition énergétique ne se limite pas au domaine technique mais repose sur plusieurs composantes et concerne plusieurs domaines. Ils comprennent qu'il s'agit d'un nouveau mode de vie, plus responsable envers la planète, et ce pour tout le monde. Ils ont saisi que cela ouvre la voie à une grande variété de carrières et d'opportunités. L'importance de l'équilibre entre les genres a été une véritable révélation pour eux.

Au début, ils ne faisaient aucun lien entre le genre et l'énergie, un peu comme nous tous à leur âge, finalement.

Personnellement, voir leurs visages et leurs réactions au moment où ces appréhensions et cette prise de conscience collective se sont manifestées ont été les moments forts que j'ai vécus durant ces ateliers. En nous inspirant du ToT, nous avons rendu le concept complexe de la transition énergétique accessible aux étudiants.





Là où il y avait un manque d'intérêt et une certaine naïveté, il y a désormais une curiosité éveillée et, espérons-le, une prise de conscience qui germera dans la bonne direction jusqu'au moment où chacun et chacune fera son choix d'orientation pour la vie universitaire ou professionnelle.

Nous espérons en voir les retombées à l'université l'année prochaine et confirmer ainsi la pertinence de cette initiative.

Taninketsa à Antananarivo n'est qu'une première étape. Nous comptons voir ce modèle de pépinière se reproduire au niveau provincial, puis national, notamment en intégrant son contenu dans le programme scolaire dans les années à venir.

En ce qui concerne les perspectives, nous envisageons de consolider notre consortium et de miser sur des concepts plus visibles et concrets. Nous pouvons citer entre autres :

- la création de clubs « énergie et genre » dirigés par des élèves ou des enseignants
- la création d'un réseau de « grandes sœurs » pour formaliser un programme de mentorat
- la mise en place d'un système de fonds d'amorçage et l'incitation des élèves à imaginer des microprojets
- de trouver des bourses pour aider les meilleures étudiantes de la brousse à poursuivre leurs études universitaires
- et d'autres à réfléchir...



Epilogue :

Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet Impulsouth, facilité par la Fondation Avina et le Vice-rectorat de l'Université des Nations Unies, avec le soutien du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) du Canada.

Les récits rassemblés dans cette publication ont été rédigés par des organisations sélectionnées lors de l'appel à candidatures 2025 des Learning and Innovation Grants d'Impulsouth, un mécanisme de subventions de réattribution visant à renforcer les écosystèmes d'innovation pour une transition énergétique juste dans le Sud global. Les initiatives sélectionnées ont préalablement suivi la formation de formateurs (Training of Trainers, ToT) et sont membres de la communauté de pratique (CoP) d'Impulsouth.

Les initiatives sélectionnées ont mis en œuvre les enseignements tirés de la formation des formateurs et ont proposé des actions axées sur le renforcement des capacités, notamment des programmes de formation, de mentorat, de recherche, de plaidoyer et d'innovation avec une approche de genre, un engagement institutionnel et une vocation de durabilité.

À l'issue de la mise en œuvre des fonds, ces organisations ont utilisé un guide commun de narration pour réfléchir à leurs expériences et raconter comment les changements se produisent dans leurs contextes, leurs institutions et leurs communautés. C'est pourquoi cette publication sert à la fois de recueil d'histoires et d'outil pratique que d'autres organisations, processus de formation et initiatives peuvent adapter et utiliser dans leurs propres contextes.

Plus que de simplement documenter des projets, cette publication vise à mettre en lumière les personnes, les relations, les connaissances et les processus d'apprentissage qui sont souvent laissés de côté dans les récits traditionnels sur le climat et l'énergie, en reconnaissant les acteurs locaux non seulement comme des metteurs en œuvre de solutions, mais aussi comme des protagonistes dans la construction de récits et de transformations pour des transitions énergétiques plus justes et inclusives.



Índice

English Content	2 - 49
Contenu en français	50 - 76
Contenido en español	
Introducción	78
Qué es y qué no es esta guía	80
Cómo utilizar esta guía	81
Capítulo 1: Una guía simple para contar historias sobre transiciones energéticas justas	82
Capítulo 2: Historias de cambio desde el Sur Global	89
Epílogo	103



Introducción

"En la escuela aprendí algo antes que matemáticas o lenguaje: **aprendí dónde se suponía que no debía estar.**

A las niñas nos enseñaban a hacer cosas "bonitas" y a los niños cosas "útiles". Mientras ellos aprendían a usar herramientas, a entender circuitos, a realizar carpintería, nosotras aprendíamos a decorar, a cocinar, a cuidar. No era una elección libre; era una asignación silenciosa. Nadie decía "esto no es para ti", pero todo el sistema lo insinuaba.

Esa división parecía pequeña, casi inocente. Pero no lo era."

Susan Claros Rivera,
Bolivia

Voces como estas atraviesan las 13 historias reunidas en esta guía. Algunas ocurren en comunidades amazónicas donde la energía define si una tradición puede seguir viva. Otras nacen en espacios de mentoría donde jóvenes buscan transformar diferentes ideas en proyectos con impacto real. Otras emergen en contextos marcados por el desplazamiento, la precariedad o la falta de oportunidades, donde la transición energética empieza a sentirse también como una posibilidad de autonomía, dignidad y futuro.

Hay historias que hablan de confianza, otras de miedo, de aprendizaje, de resistencia, pero también de cometer errores y volver a intentarlo. Algunas empiezan con una pregunta técnica y terminan revelando tensiones sociales mucho más profundas. Otras muestran cómo el conocimiento técnico deja de sentirse lejano cuando dialoga con la vida cotidiana, el territorio y la experiencia de las personas.

Pero quizás hay algo que atraviesa a todas estas historias: **ninguna empieza realmente con tecnología.**

Ese hilo unificador termina revelando algo fundamental: **la transición energética justa empieza con personas tratando de entender, participar, decidir o imaginar un lugar distinto para sí mismas dentro de un sistema** que está transformándose o que las está movilizándolo.

Por eso estas historias son tan necesarias. Muchas veces los debates sobre transición energética se concentran en infraestructura, cobertura, financiamiento o reducción de emisiones, pero **rara vez muestran cómo ocurre el cambio en la vida cotidiana, en los procesos de aprendizaje o en la forma en que las personas se relacionan con la energía.**

Estas 13 historias recuerdan algo fundamental: el Sur Global no implementa soluciones venidas de fuera, en la región las soluciones se crean, se adaptan y se sostienen desde contextos, conocimientos y desafíos propios.

Sin embargo, esta publicación no reúne únicamente historias. También comparte el proceso que permitió construirlas, e invita a otras iniciativas a contar y reflexionar sobre sus propios procesos de cambio.





Antes de empezar...

Alineemos expectativas: lo que es esta guía, y lo que no es

En transición energética el cambio se suele comunicar a través de cifras o metas duras alcanzadas. Sin embargo, algunos de los procesos más trascendentales ocurren en lugares mucho menos visibles y difíciles de medir: en los espacios de aprendizaje, en las relaciones que se construyen, en la confianza que empieza a aparecer o en la posibilidad de que nuevas personas participen en conversaciones de las que antes estaban excluidas.

Cuando esta guía habla de **“historias de cambio”**, no se refiere únicamente a resultados o actividades. Estas historias y cambios están más relacionados a procesos humanos, institucionales y comunitarios que permiten que la transición energética empiece a adquirir significado en la vida de las personas, y en el rumbo de las instituciones detrás de ellas.

Esto hace que probablemente este documento, con pintas de sistematización, no se lea como muchos otros sobre transición energética:

- No fue pensado para evaluar proyectos.
- No busca resumir resultados en indicadores.
- No ofrece respuestas únicas o universales.
- No requiere experiencia especializada en comunicación o periodismo.
- No reúne historias perfectas o lineales.
- No muestra a las historias como un elemento decorativo de los proyectos.

¿Qué sí es?

- Una herramienta flexible que invita a reflexionar individual y colectivamente.
- Una estructura práctica para contar historias de cambio.
- Una forma de documentar procesos de aprendizaje.
- Una guía utilizada por 13 organizaciones de manera independiente, sin ninguna orientación adicional posterior.
- Una guía construida a partir de experiencias reales del Sur Global.

¿Quién lo podría utilizar?

Organizaciones, procesos de formación, iniciativas de mentoría, espacios comunitarios o programas de innovación que quieran reconocer y narrar sus propios procesos de transformación.

¿Dónde y cómo se puede utilizar?



Espacios de formación y fortalecimiento de capacidades

Para documentar aprendizajes, evidenciar transformaciones (desde un lado más humano y sistémico) y fortalecer prácticas de formación (historias como ejemplos de cambio).



Universidades e instituciones educativas

Para conectar el conocimiento académico con experiencias reales y desarrollar capacidades narrativas y de promoción en estudiantes y equipos.



Procesos de incidencia y diálogo público

Para comunicar de manera más humana (sin menos tecnicismos) cómo ocurren los cambios en los territorios y aportar evidencia cualitativa a los debates públicos.



Procesos de investigación y aprendizaje

Para complementar análisis técnicos con perspectivas humanas y contextuales.

Un detalle importante: Contar una historia de cambio no exige experiencia previa en comunicación o storytelling. Lo que se necesita es haber sido parte del proceso, o poder reflexionar junto a quienes lo vivieron, para identificar qué cambió, cómo ocurrió y por qué importó.

La intención de esta guía es que pueda acompañar a cada persona e institución a reconocer y narrar sus propios procesos de cambio en el camino a una transición energética justa en el Sur Global.

Foto proporcionada por Université d'Antananarivo, Madagascar.
Lea su historia de cambio en la página 72.

Capítulo 1:

Una guía simple para contar historias sobre transiciones energéticas justas

Muchas veces las historias de cambio no aparecen de inmediato en los procesos o en los resultados de los proyectos e iniciativas. No siempre están en números o en los momentos más visibles, a veces surgen en conversaciones de pasillo, en decisiones que parecían menores, en relaciones que empezaron a transformarse o en nuevas formas de entender el problema.

Por esto, y habiendo probado esta metodología con los 13 grantees que escribieron sus historias de cambio que se presentan en esta publicación, compartimos una guía sencilla para ayudar a construir historias de cambio. La propuesta se organiza en tres pasos sencillos:



*Foto proporcionada por el Centro Boliviano de Energías Renovables, Bolivia.
Lea su historia de cambio en la página 90.*



Paso 1: Cómo encontrar la historia

Este primer paso propone detenerse, tomar un respiro, y reflexionar sobre el proceso vivido, antes incluso de empezar a escribir:

Para realizar este ejercicio, se propone una reflexión individual o colectiva con las personas que formaron parte de la experiencia desde distintos lugares (equipo de trabajo, aliados, comunidad, entre otros).

Las siguientes preguntas no buscan convertirse en un formulario rígido ni necesitan responderse todas. Funcionan como puntos de entrada para un ejercicio individual o colectivo, de no solo lo que se realizó, sino *por qué es importante, quiénes formaron parte de él y cómo está generando cambios*.

1. El propósito: ¿por qué es importante?

- ¿Qué reto o carencia inspiró su proyecto?
- ¿Qué cambio esperaba generar en su comunidad, organización o ecosistema?
- ¿Por qué es relevante para una transición energética justa e inclusiva en su contexto?

2. El proceso: ¿cómo sucedió?

- ¿Qué hizo de manera diferente a lo habitual? (Por ejemplo: ¿la propuesta en sí era diferente a las demás? ¿En qué se diferenciaba?)
- ¿Quiénes participaron y cómo formaron parte del proceso?
- ¿Qué obstáculos enfrentaron y qué les ayudó a seguir adelante?
- ¿Qué nuevas capacidades, relaciones o conocimientos surgieron? (Usted también puede haber adquirido nuevas capacidades, no solo el grupo con el que trabajó).

3. El ángulo humano: ¿Quién está detrás de esto?

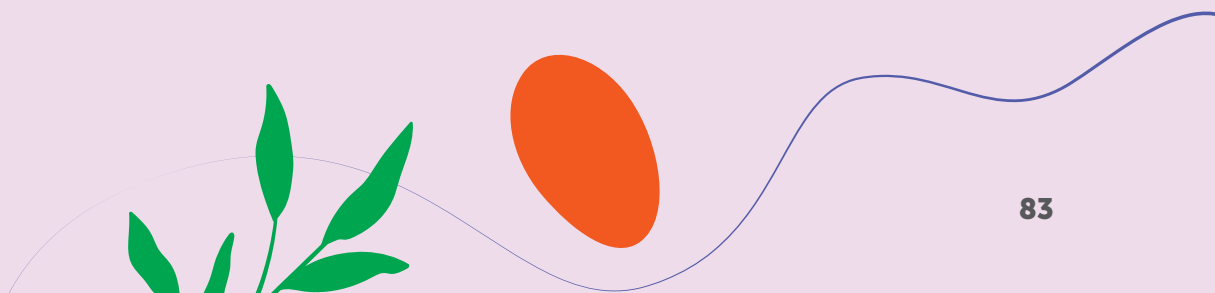
- ¿Quiénes son las personas o los grupos que están en el centro de este proceso?
- ¿Qué historias o testimonios muestran mejor la transformación de su proyecto?
- ¿Cómo se sintieron, cambiaron o aprendieron las personas a través de este proceso?
- ¿Cómo evolucionaron la confianza, la participación o la colaboración a lo largo de este proceso?

4. El contexto local: dónde y en qué condiciones

- ¿Qué hace que su contexto sea único (social, cultural y geográficamente)?
- ¿Cómo se adaptó su proyecto a las realidades o retos locales?
- ¿Qué conocimientos, tradiciones o innovaciones locales dieron forma a su enfoque o marcaron la diferencia?

5. La transformación: ¿qué cambió?

- ¿Qué ha cambiado ahora en comparación con cuando empezó?
- ¿Quién se beneficia y cómo?
- ¿Qué nuevas oportunidades o próximos pasos surgieron de este proceso?
- ¿Cómo contribuye esta experiencia a objetivos más amplios (el desarrollo de capacidades se destaca como clave en la transición energética, la transformación del poder (género), la justicia, la resiliencia, la colaboración, etc.)?



Paso 2: Cómo construir la historia con base en el ejercicio de reflexión

Una vez que haya terminado el ejercicio de reflexión, el siguiente paso es conectar las ideas para construir una historia breve. Les recomendamos una extensión de 1 a 2 páginas (tamaño de fuente: 11 puntos; fuente: Arial o Calibri).

1. Busque un hilo conductor

Lea sus respuestas e identifique un tema común, quizás el empoderamiento, la innovación, la colaboración o el aprendizaje. Este será el *mensaje principal* de su historia.

2. Elija un principio y un final

Comience con un momento, un reto o una idea que haya dado lugar a su proyecto. Termine con lo que ha cambiado (en las personas, las relaciones o las prácticas) y las posibilidades que se han abierto.

3. Empezee a escribir siguiendo la estructura propuesta

Recuerde: ¡Esto es opcional! Siéntese libre de adaptarla a su propia forma de contar la historia.

Sección	Pregunta guía para cada sección	Ejemplo de cómo empezar cada sección
La chispa	¿Qué inspiró la iniciativa? ¿Qué necesidad o pregunta lo inició todo?	"Todo empezó cuando nos dimos cuenta de que las agricultoras de nuestra zona no tenían acceso a soluciones energéticas..."
El camino	¿Cómo se desarrolló el proceso? ¿Qué acciones, alianzas o lecciones marcaron el camino?	Describa los pasos o acciones clave y qué hizo que su enfoque fuera único (también las lecciones inesperadas).
Las personas	¿Quiénes lo hicieron posible y qué experimentaron?	Aporte opiniones, aprendizajes y emociones: "Al principio no estábamos seguros, pero..."
El cambio	¿Qué diferencia ha supuesto? ¿Qué es mejor, más fuerte o más visible ahora?	Mencione resultados tangibles e intangibles, como nuevas redes, concienciación, percepciones de la comunidad, nuevas habilidades, prácticas u oportunidades.
El horizonte	¿Qué viene después? ¿Qué ideas o sueños continúan?	Planes para ampliar, aprender o conectar con otros. "Tenemos previsto replicar este modelo en otra comunidad..."

Piense este proceso como una forma de conectar momentos, personas y aprendizajes para mostrar cómo ocurrió un cambio y por qué importó.



Paso 3: Verificar detalles que suman

a. Verifique nuevamente que:

- Está contando procesos y no solo resultados ni listado de actividades
- Está incluyendo emociones, tensiones y contradicciones.
- Está mencionando a los aliados, alianzas, asociaciones, que sumaron y marcaron la diferencia.

b. Lenguaje que aleja vs. lenguaje que acerca

La forma en que se cuenta una historia también influye en cómo otras personas logran conectarse con ella, por esto el lenguaje técnico, institucional o poco realista termina alejando experiencias que en realidad son profundamente humanas y reales.

Una buena historia suena como si se la estuviera contando a un amigo que quiere entender por qué su trabajo es importante. Para superar esto, recomendamos:

En lugar de:	Ayuda más escribir:
"Beneficiarios..."	Personas, comunidades o participantes
"Implementación exitosa..."	"Lo que empezó a cambiar..."
"Impacto esperado..."	"Lo que funcionó y cambió las cosas..."
"Fortalecimiento de capacidades técnicas..."	"Nuevas formas de aprender..."

c. Incluya opiniones a través de citas:

Incluya una o dos voces o citas breves que capturen emociones o aprendizajes. No importa si es informal, lo que importa es la autenticidad.

Nunca se sabe qué ideas adicionales pueden surgir a través de preguntas o solicitudes de opiniones sobre el proceso en sí.

Le recomendamos que, si el paso 1 se realizó de manera individual y no colectiva con el grupo involucrado, pero quiere incluir citas o testimonios, haga esta pregunta:

¿Qué hizo que este proceso fuera significativo, sorprendente o esperanzador?

(Aquí puede ajustar las palabras, pero busque una pregunta que le ayude a capturar la emoción).

d. Muestre la transformación:

No se limite a enumerar actividades. Utilice frases que muestren el antes y el después:



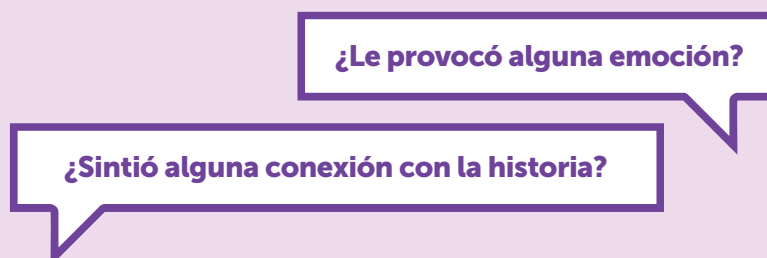
e. Documentar el proceso:

Tal vez este consejo llegue muy tarde si está empezando a escribir el proceso cuando el proyecto ya está cerrando, pero documentar el proceso es vital: fotos, videos cortos, notas de voz, dibujos, todo esto funciona para mostrar el antes, el durante y el después.

Nota importante: documentar implica consentimiento. En la **página 88** sugerimos un formato para asegurar que se ha solicitado el consentimiento de documentación y de difusión de estos materiales.

f. Revisión externa

Cuando estamos acostumbrados a ciertos términos, no nos damos cuenta de que algunos de ellos no corresponden a un lenguaje claro o cotidiano, que suele ser lo que genera mayor conexión. Para superar esto, invite a un amigo o familiar a leer la historia de cambio antes de darla por finalizada, y pídale que la lea y hágale dos preguntas:



Su respuesta podrá darle luces sobre si su historia aún necesita algunos ajustes. Lo importante no es que la respuesta sea sí o no, sino que le dé más detalles que puedan ayudarle a identificar qué ajustes necesita realizar (tal vez simplificar ideas, asegurar que estén completas y que la historia no deje dudas que dificulten su comprensión, o revisar si está llena de términos que impidan conectar con su dimensión emocional).



g. Contar una historia también implica responsabilidad.

Muchas de las experiencias vinculadas a territorio, género o comunidad involucran procesos sensibles, relaciones de confianza y contextos complejos. Por eso, antes de compartir una historia, es importante considerar algunos principios básicos:

- ☐ Solicitar consentimiento para utilizar imágenes, testimonios o citas.
- ☐ Explicar claramente cómo se utilizarán los materiales compartidos.
- ☐ Evitar exponer situaciones y datos personales.
- ☐ Respetar la dignidad y las decisiones de las personas participantes.
- ☐ Intentar representar las experiencias de manera equilibrada y honesta.
- ☐ Reconocer siempre la autoría y participación de quienes construyeron la experiencia.

Una vez que se han considerado estos principios para construir la historia, recomendamos documentar la toma de este consentimiento para utilizar estas vivencias y materiales audiovisuales que se puedan haber recogido.

Para esto se sugiere utilizar un formato básico de consentimiento para testimonios, imágenes y/o vídeos. A continuación, se comparte un formato que puede adaptarse libremente y utilizarse de manera física o digital (por ejemplo, mediante formularios virtuales):



Formato básico de consentimiento

Nombre de la persona:

Organización:

Ciudad, País:

Fecha:

Autorizo el uso de:

- ☐ Mi testimonio o cita
- ☐ Fotografías
- ☐ Videos
- ☐ Audios o grabaciones de voz
- ☐ Otros materiales compartidos durante el proceso

Entiendo que estos materiales podrán utilizarse para:

- ☐ Historias de cambio
- ☐ Publicaciones o guías
- ☐ Presentaciones o espacios de aprendizaje
- ☐ Redes sociales o comunicación institucional
- ☐ Procesos educativos o de formación

Confirmando que:

- ☐ Comprendo cómo se utilizarán estos materiales.
- ☐ Puedo solicitar que un material sea retirado si cambio de opinión.
- ☐ Mi participación es voluntaria.
- ☐ Me siento cómodo/a con el uso de estos materiales.

Firma

Capítulo 2:

Historias de cambio desde el Sur Global

Las historias reunidas en esta publicación son muy distintas entre sí. Algunas utilizan testimonios personales. Otras parten desde el territorio, desde un conflicto o desde el proceso institucional detrás de la iniciativa.

No todas las organizaciones utilizaron la guía de la misma manera, ni todas las historias siguieron la misma estructura. Y eso también forma parte del proceso.

Esta guía no busca uniformar voces ni convertir las experiencias en relatos perfectamente editados. Lo que busca es ayudar a identificar el sentido del cambio y encontrar una forma honesta y situada de narrarlo.

Sin más introducciones, les presentamos las 13 historias sobre transformaciones en el sector de transición energética del Sur Global:

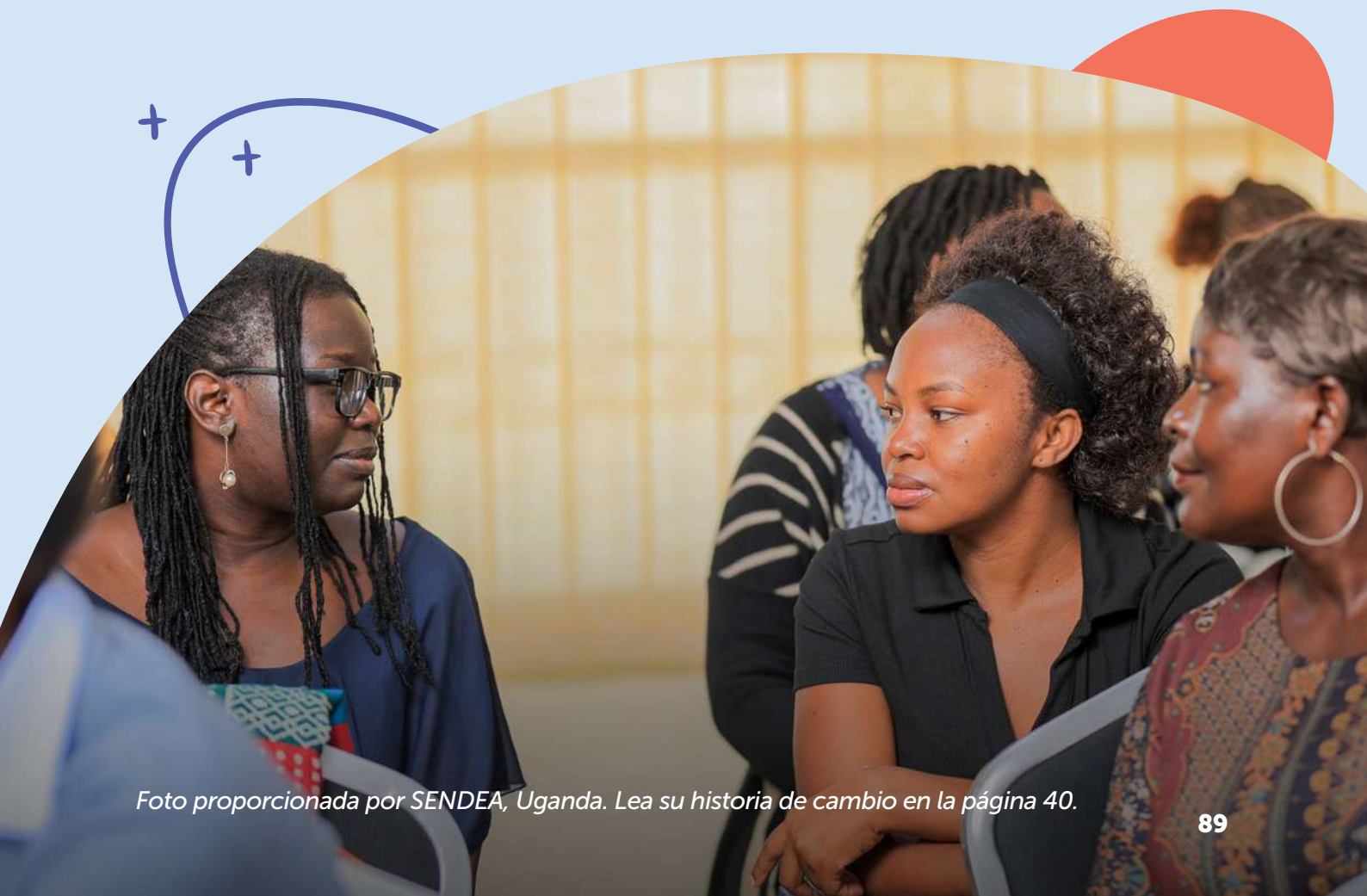


Foto proporcionada por SENDEA, Uganda. Lea su historia de cambio en la página 40.



BOLIVIA



Nombre del proyecto:

Impulsando la autonomía y la eficiencia energética en los hogares para una transición justa en Cochabamba, Bolivia

Institución: Centro Boliviano de Energías Renovables (CBER)

Tipo de organización: Asociación sectorial

Autora: Susan Claros Rivera



Ficha resumen del proyecto



En la escuela aprendí algo antes que matemáticas o lenguaje: aprendí dónde se suponía que no debía estar.

A las niñas nos enseñaban a hacer cosas "bonitas" y a los niños cosas "útiles". Mientras ellos aprendían a usar herramientas, a entender circuitos, a realizar carpintería, nosotras aprendíamos a decorar, a cocinar, a cuidar. No era una elección libre; era una asignación silenciosa. Nadie decía "esto no es para ti", pero todo el sistema lo insinuaba.

Esa división parecía pequeña, casi inocente. Pero no lo era.

Años después, cuando entré a la universidad a estudiar ingeniería energética, esa diferencia se hizo brutalmente visible. Éramos pocas mujeres. En los laboratorios, en las prácticas, en las clases técnicas, muchos compañeros ya sabían usar herramientas, ya entendían la lógica práctica de la electricidad. No porque fueran más inteligentes, sino porque habían tenido permiso para aprender desde niños.

Nosotras llegábamos con ganas, con capacidad, con teoría... pero con menos horas de contacto real con lo técnico. También apareció otra forma más sutil de desigualdad. Muchas veces, cuando algo técnico se complicaba, alguien venía rápido a "ayudar". Parecía apoyo, pero en la práctica significaba condescendencia, que no siempre podíamos equivocarnos, probar, insistir, fallar y aprender por nuestra cuenta. Esa especie de socorro masculino bien intencionado terminaba





privándonos del error, y sin error no hay apropiación real del conocimiento técnico. Mientras algunos compañeros consolidaban seguridad haciendo y rehaciendo, muchas de nosotras teníamos que construir esa confianza después, casi en silencio.

Después vino el mundo laboral, donde la historia no mejora tanto como se promete. El sector energético sigue siendo profundamente masculinizado. Espacios donde hay que demostrar una y otra vez lo que sabes, donde la competencia no siempre es justa, donde el acoso, la desconfianza o el ninguneo no son excepciones sino experiencias compartidas por muchas mujeres ingenieras. Ahí entendí que el problema no era individual. No era "falta de confianza", ni "falta de carácter". Era estructural.

Y entonces miré hacia los hogares.

En Bolivia, cerca del 40 % de los hogares están liderados por mujeres. Mujeres que sostienen la vida cotidiana, que administran el consumo energético, que pagan las facturas, que viven los cortes, las fallas, los costos. Pero que muchas veces no saben cómo funciona la electricidad en sus domicilios. No porque no puedan entender. Es porque nadie se los enseñó.

La misma exclusión que empieza en la escuela, se profundiza en la universidad, se normaliza en el trabajo y termina encerrando a las mujeres en una relación de dependencia incluso dentro de su propio hogar.

Ahí fue imposible seguir mirando la transición energética sólo como tecnología.



La transición energética también es quién tiene acceso al conocimiento, quién entiende los términos, quién puede decidir, quién puede reparar, quién puede ahorrar, quién puede participar.

Por eso trabajo desde hace años en abrir espacios donde las mujeres puedan recuperar ese conocimiento técnico que les fue negado. Donde aprender electricidad doméstica no sea solo aprender cables, sino desmontar miedos. Donde palabras como eficiencia energética o transición energética dejen de ser ajenas.

Así nació **“Acelerando la autonomía y la eficiencia energética doméstica para una transición justa en Bolivia”**. No como una iniciativa técnica más, sino como una respuesta concreta a una desigualdad que comienza en la escuela, se profundiza en la formación profesional y termina impactando silenciosamente la vida cotidiana de miles de mujeres.

Lo diferente no fue solo el tema “electricidad doméstica”, sino la forma de abordarlo. Habitualmente, los proyectos energéticos hablan de tecnología, infraestructura o eficiencia desde un lenguaje técnico distante. Esta vez el punto de partida fue otro, reconocer que la transición energética también pasa por los hogares, por quién entiende la energía, quién puede intervenir en ella y quién queda fuera de ese conocimiento.

Con el apoyo y confianza de Fundación Avina y del proyecto Impulsouth se pudo dar este primer paso. El proyecto se desarrolló en el barrio OTB Jardín Taquiña, en Cochabamba, con un grupo de 20 mujeres entre 18 y 67 años. Mujeres diversas, algunas maternando mientras aprendían, con bebés en brazos, hijos acompañando las sesiones, familias reorganizando tiempos para que ellas pudieran estar ahí. Porque aprender también requiere condiciones.

Pero lo central fue lo que aprendieron. Aprendieron a entender cómo funciona la electricidad en sus propios hogares, qué es un circuito, cómo identificar y manejar riesgos eléctricos, cómo cambiar un enchufe, revisar una conexión o detectar un desperfecto básico, y reparar una ducha eléctrica. **Aprendieron a usar herramientas sin miedo, a probar, equivocarse y volver a intentar. Y, sobre todo, incorporaron la transición energética desde lo cotidiano.**

Aprendieron eficiencia energética desde la práctica, leyendo las etiquetas de los electrodomésticos para entender cuánto consumen, qué significa la potencia y cómo el tiempo de uso define el gasto diario. No fue solo teoría, fue aprender a evitar el derroche en cada rincón del hogar. Así, descubrieron que desenchufar los equipos en desuso, organizar los horarios de la casa o elegir aparatos más eficientes no es solo una cuestión de ahorro económico; es una forma de participar activamente en la transición energética. Pero, sobre todo, se llevaron un aprendizaje mucho más profundo que lo técnico, ya que descubrieron que la energía es sinónimo de inclusión, equidad y democratización. Comprendieron que es un recurso esencial para la vida y que tienen el derecho fundamental de ser parte de las decisiones energéticas de la sociedad.

Muchas comenzaron a aplicar estos conocimientos inmediatamente, ajustando el uso de duchas eléctricas, optimizando el uso de refrigeradores, evitando consumos fantasmas, y explicando a sus familias cómo reducir el gasto energético sin perder calidad de vida. Algunas contaron que, por primera vez, entendían su factura eléctrica y podían tomar decisiones informadas.

Ese conocimiento transformó su relación con la energía.

Ahí, he visto mujeres que nunca tocaron una herramienta hacerlo por primera vez con nervios, luego con cuidado y finalmente con seguridad. Ese miedo no era técnico, era cultural. Era el resultado de años escuchando que esos temas no eran “para mujeres”. Ahora ellas pasaron de depender a decidir. Varias lo dijeron con palabras simples pero profundas: “Ahora ya no tengo miedo”. Y esa frase, en un proyecto de energía, es quizá el indicador más potente.

También hubo obstáculos, como las responsabilidades familiares, inseguridad inicial, limitaciones de tiempo, dudas del entorno. Pero el proceso colectivo, el apoyo mutuo y la convicción de que ese conocimiento era útil y necesario permitieron sostenerlo.

Y ahí confirmé algo esencial, no puede existir una transición energética justa si no se cuestiona cómo educamos, quién accede al conocimiento técnico y quién queda históricamente fuera de él. **Porque democratizar la energía no es solo cambiar la fuente, es cambiar quién entiende, quién participa y quién decide.**

Cambiar estas historias implica intervenir desde la raíz, en la escuela, en la universidad, en el trabajo y en el hogar. Implica devolver a las mujeres el derecho a lo técnico, a equivocarse, a aprender, a liderar. Ese primer paso confirmó que el interés existe, la necesidad es real y el impacto se siente rápidamente en la seguridad, la economía doméstica y la participación de las mujeres en temas energéticos.

Eso es lo que quiero seguir haciendo. No como un proyecto aislado, sino como una forma distinta de entender la energía y el futuro que estamos construyendo.

Ahora el desafío es continuar. Ampliar el alcance, sostener los procesos formativos, encontrar nuevas alianzas y apoyos que permitan que este tipo de iniciativas no dependan solo de esfuerzos puntuales, sino que se conviertan en parte estructural de una transición energética verdaderamente justa.

Porque si la transición energética no incorpora activamente a las mujeres desde el conocimiento, la práctica y la toma de decisiones, corre el riesgo de repetir las mismas desigualdades que pretende superar. Y cambiar esa historia, definitivamente, todavía requiere de muchas manos, muchas voces y mucha decisión colectiva





ECUADOR



Nombre del proyecto:

Energía - Transición tecnológica con equidad: Mujeres indígenas al frente de la transición justa en Ecuador

Institución: Asoclima

Tipo de organización:

Organización no gubernamental (ONG)

Autoras:

Gissele Flores, Mishell Vaca y Alison Torres



Ficha resumen del proyecto



Imagina vivir en lo profundo de la selva amazónica ecuatoriana, donde la carretera más cercana está a seis horas en barco. Eres una mujer de Wayusentza, rodeada de ríos, árboles y los cantos del bosque. El aire está cargado de humedad y vida. Cuando cae la noche, tu hogar solo se ilumina con una pequeña bombilla que solo funciona cuando hay electricidad durante el día. En tu casa hay un único teléfono móvil, que suele pertenecer a tu marido o a tu padre.

Lo usas solo en contadas ocasiones, para mensajes urgentes o emergencias. La mayoría de los días, permanece fuera de tu alcance. Tu conocimiento de la electricidad es limitado, e Internet te parece un mundo lejano y desconocido. Lo que realmente necesitas es algo sencillo pero profundo: acceso a la energía, la educación, la salud y los conocimientos para usar la tecnología de forma segura. Una noche, sueñas con dos pájaros: un símbolo ancestral que te indica que vienen visitantes.

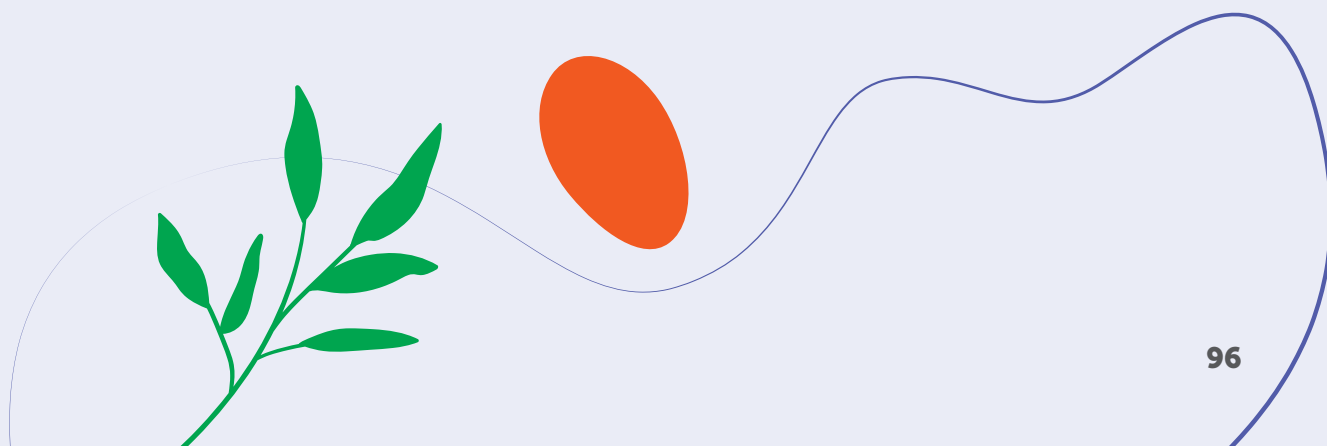
Días más tarde, dos mujeres jóvenes llegan a tu comunidad con un proyecto sobre energía, Internet y el empoderamiento de las mujeres. Al principio, todo el mundo guarda silencio: es la primera vez que hay un taller solo para mujeres. Te sientas en silencio, escuchando. Poco a poco, te vas armando de valor. Tomas la palabra y compartes tus esperanzas y necesidades: **«Para mantener viva nuestra tradición oral, necesitamos más energía».**

Explicas que, cuando tus hijos se enferman, se tarda tres horas en barco para llegar al centro de salud más cercano y casi nueve horas para llegar a un hospital. Les cuentas que, para terminar la secundaria, los jóvenes deben abandonar la comunidad y enfrentarse a la discriminación por ser indígenas. Solo unas pocas personas, principalmente hombres, llegan a la universidad. Ese día, algo cambia: la narrativa comienza a transformarse.

Lo que comenzó como un encuentro tranquilo se convierte poco a poco en un espacio de confianza, y cuando los visitantes regresan, sientes que algo ya ha cambiado. Esta vez, sabes que tu voz importa. El encuentro comienza reconociendo lo que siempre ha estado ahí: tu conocimiento ancestral, tu relación con el territorio y tu papel como guardián de la vida y del bosque. La formación no impone: escucha y dialoga. No separa lo técnico de lo cotidiano, sino que los entrelaza cuidadosamente.

Las actividades se desarrollan en español e incluyen traducción al achuar. Cada explicación técnica se traduce en historias, ejemplos y experiencias compartidas. Aprenden juntos, a través de la oralidad y la colectividad, acompañados por líderes comunitarios. El aprendizaje ya no se siente lejano. Aquí, aprender significa comprender desde el territorio.

A través del diálogo horizontal, reflexionas sobre la energía y la tecnología: sus beneficios, sus riesgos y su uso responsable. Las tabletas pasan de mano en mano. Al principio, dudas; luego aprendes a encenderlas, a hacer fotos, a buscar información fiable y a protegerte en el mundo digital. Descubres que internet puede ayudar a educar a tus hijos, a comunicarte sin salir de la comunidad y a cuidar de la salud.





Los paneles solares y las lámparas dejan de parecer algo lejano. Aprendes cómo funcionan, cómo mantenerlos y cómo cuidarlos.

Entiendes que la energía es más que luz: es tiempo, seguridad y continuidad cultural. Es la capacidad de contar historias por la noche para que tus palabras y recuerdos no desaparezcan, y la tradición oral siga viva.

La conversación también da pie a sueños productivos. Hablas de artesanía, de emprendimiento y de tus propias fuentes de ingresos. Te das cuenta de que una fotografía puede cruzar ríos y ciudades, y de que la tecnología puede reforzar el trabajo de tus manos. La feria de artesanía lo confirma: lo que creas importa, y tu trabajo tiene valor. Aprendes cómo la telemedicina puede convertirse en un puente en lugar de un viaje largo e incierto. Al final, la comunidad elige a dos monitoras —mujeres que cuidarán de las tabletas y liderarán el proceso—. Cuando evalúan la jornada, tú también lo notas: sus voces ya no titubean.

Desde dentro de la comunidad, estos cambios se perciben en los momentos cotidianos: en las palabras compartidas, en las nuevas habilidades y en la creciente confianza. Desde fuera, también son visibles. ASOCLIMA ve que el cambio es real: hay participación, apoyo comunitario y una voluntad compartida de avanzar. También surgen retos —equipos que deben sustituirse, acceso desigual, gestión de residuos y la ausencia de profesionales sanitarios—, pero ahora se nombran colectivamente.

Wayusentza ya no es solo el punto de partida de un proyecto. Se convierte en un ejemplo vivo de que la transición energética ocurre cuando las mujeres lideran, cuando la tecnología dialoga con la cultura y cuando la energía se entiende como un derecho. La chispa sigue encendida y, esta vez, son las mujeres quienes la protegen para que pueda iluminar mucho más allá del bosque.





ECUADOR



Nombre del proyecto:

El Lienzo de Transición Energética: una herramienta para impulsar la transformación de los sistemas energéticos en Ecuador

Institución: Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)

Tipo de organización: Universidad

Autor: Mario Alejandro Heredia Salgado



Ficha resumen del proyecto



Todo comenzó con una incomodidad que surgió de observaciones que venían desde el entorno: **en los procesos de asistencia técnica internacional abundan los planes de fortalecimiento de capacidades que cumplen cada indicador del contrato, pero difícilmente sus efectos subsisten o siquiera se rastrean hacia el territorio.** Muchos se ejecutan sin respaldo académico real, se diseñan para satisfacer con precisión cronogramas de implementación y desembolsos, y un poco menos para dejar una capacidad que sobreviva al cierre del proyecto. Decidimos que el nuestro sea un prototipo de algo distinto: con créditos académicos verificables detrás (microdegrees), y con un resultado que alguien externo pudiera evaluar, no solo un certificado de asistencia.

Para diseñarlo así, buscamos primero entender qué hace que un proceso de formación adquiera potencial transformador. Encontramos parte de la respuesta en la teoría de las transiciones sociotécnicas: **los sistemas de energía no cambian solo porque exista una tecnología mejor, sino porque se abren "nichos" donde nuevas prácticas, hábitos y modelos de negocio pueden ensayarse sin ser aplastados por el régimen dominante,** como explica Frank Geels. El diplomado que planificamos junto con Fundación Avina e Impulsouth se convirtió en uno de esos nichos para diez participantes de diversos sectores, e industrias.

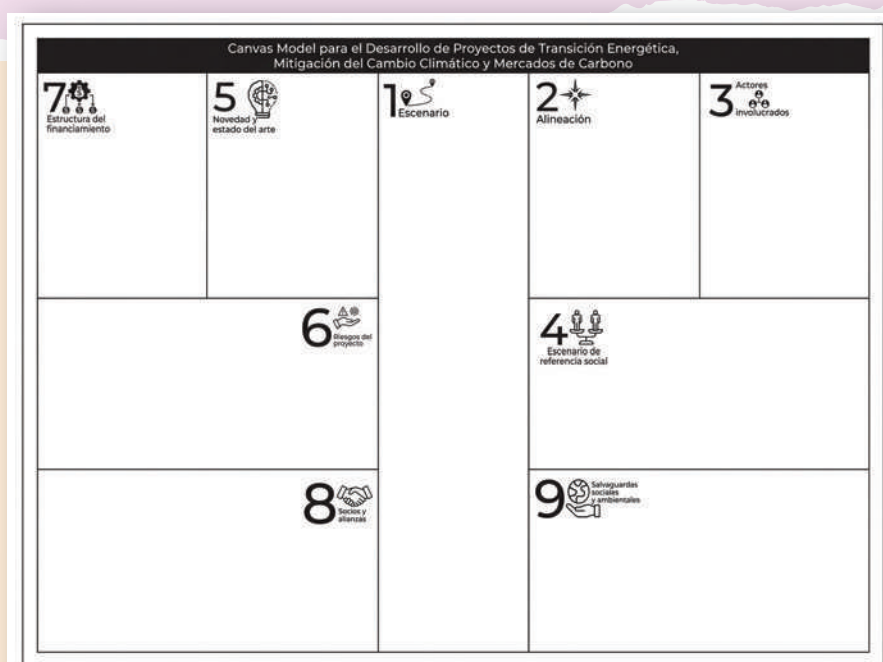
Pero un nicho necesita reglas propias de aprendizaje. Trabajábamos con adultos con oficio, no con estudiantes de colegio, y transferir conocimiento de manera unidireccional no iba a funcionar. Vygotsky nos recordó algo simple: se aprende mejor acompañado, resolviendo un problema real, un paso más allá de lo que ya se sabe hacer en solitario. Implementamos entonces mentorías especializadas y virtuales: sesiones semanales, una persona experta por dimensión, y herramientas digitales para modelar escenarios y calcular emisiones.





Necesitábamos, además, un lenguaje común entre técnicos, financistas y especialistas en inclusión social, que tradujera entre esos mundos sin traicionar a ninguno. Adaptamos entonces la lógica del canvas de modelos de negocio y construimos un canvas de oportunidad propio, organizado en tres ejes: técnico-ambiental, social y de género, y financiero.

Cada participante llegó con una idea de transición energética de apenas doscientas palabras, casi siempre optimista y poco concreta. El canvas la obligó a volverse específica: ¿cuál es la línea base de emisiones?, ¿quién queda fuera si esto avanza?, ¿de dónde sale realmente el financiamiento?





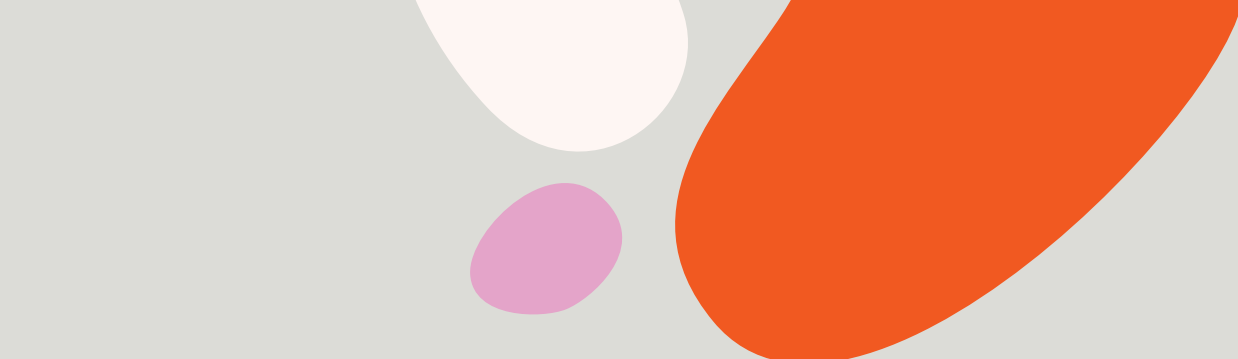
No todo encajó a la primera. Hubo sesiones donde el lenguaje técnico y el financiero no se entendían, participantes agotados tras su jornada laboral, e ideas que, al pasar por el canvas, resultaron menos sólidas de lo que parecían al inicio. Hubo también resistencia a mostrar un proyecto a medio construir frente a mentores desconocidos, y semanas enteras en que dudamos si pedir tanto tiempo a alguien con trabajo completo era razonable. Sostener esas sesiones, semana tras semana, terminó siendo tan importante como el contenido técnico que se discutía en ellas.

Por las mentorías pasaron proyectos muy distintos entre sí: una cementera que quería reemplazar clinker con puzolana, dos municipios capturando el metano de sus rellenos sanitarios para generar electricidad, un ministerio explorando bioinsumos agrícolas, un organismo impulsando una certificación nacional de construcción sostenible. Algunos llegaban con un borrador guardado desde meses atrás, otros con apenas una intuición. Los mentores no llegaban a corregir, sino a preguntar: ¿y esto, cómo se sostiene si nadie más lo entiende? Esa pregunta, repetida sesión tras sesión, fue moviendo ideas sueltas hacia proyectos que alguien externo pudiera evaluar y, eventualmente, financiar. Quienes atravesaron el proceso lo resumen parecido: llegaron con una idea de dos párrafos y salieron con un documento defendible ante un desconocido.

Lo que cambió se puede contar en cifras, aunque no se agote en ellas. Las diez personas becadas se dividieron en dos caminos y los completaron íntegramente: cinco llevaron su proyecto hasta una nota de concepto lista para un financiador, con su canvas de tres dimensiones y su video de cinco minutos ya grabado; las otras cinco, la mayoría docentes de la propia PUCE, convirtieron el proceso en investigación. Caridad González-Maldonado, por ejemplo, usó el mismo canvas para construir, sobre ciento veintinueve ideas de proyecto del PLANMICC, una taxonomía de tres dimensiones que estima el potencial de innovación de un proyecto antes de invertir en él, y encontró que el sector energético concentra el 93,8% de su innovación en tecnología mientras que el sector forestal la concentra en procesos comunitarios: dos rutas distintas, igual de válidas, hacia un proyecto sólido. El canvas de oportunidad, que había nacido como una herramienta interna para ordenar borradores dispersos, terminó publicado como metodología propia, construida junto a Denis Chávez, y hoy puede usarlo cualquier proceso de formación que necesite traducir entre lo técnico, lo social y lo financiero, más allá de este diplomado y de este país.

Lo que sigue es sostener esa traducción más allá de esta cohorte: llevar el canvas a un segundo grupo de participantes, más grande, a un costo menor porque el contenido pedagógico ya existe, y ponerlo a prueba con actores públicos, privados, investigadores y comunidades indígenas que hoy piensan y viven la transición energética desde lugares muy distintos entre sí. En enero, la graduación de este primer grupo supuso el cierre político de todo el proyecto. No obstante, surge también la idea de convertir a este primer grupo en una comunidad de práctica que acompañe a los próximos. **Porque si algo confirmamos es esto: que la transición energética no empieza en la tecnología. Empieza en cómo nos relacionamos, en cómo escuchamos, y en cómo decidimos, entre varias personas y no una sola, qué cuenta como conocimiento válido.**





Epílogo:

Esta guía fue desarrollada en el marco del proyecto Impulsouth, facilitado por Fundación Avina y el Vicerrectorado de la Universidad de las Naciones Unidas, con el apoyo del International Development Research Centre (IDRC) de Canadá.

Las historias reunidas en esta publicación fueron escritas por organizaciones seleccionadas en la convocatoria 2025 del Learning and Innovation Grants de Impulsouth, un mecanismo de regranting orientado a fortalecer ecosistemas de innovación para una transición energética justa en el Sur Global. Las iniciativas seleccionadas cursaron previamente el programa Training of Trainers (ToT) y son miembros de la Comunidad de Práctica (CoP) de Impulsouth.

Las iniciativas seleccionadas reflejaron los aprendizajes desarrollados durante el ToT y propusieron acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades, incluyendo programas de formación, mentoría, investigación, incidencia e innovación con enfoque de género, compromiso institucional y vocación de sostenibilidad.

Al finalizar la implementación de los fondos, estas organizaciones utilizaron una guía común de storytelling para reflexionar sobre sus experiencias y narrar cómo ocurren los cambios en sus contextos, instituciones y comunidades. Por eso, esta publicación funciona al mismo tiempo como una recopilación de historias y como una herramienta práctica que otras organizaciones, procesos de formación e iniciativas pueden adaptar y utilizar en sus propios contextos.

Más que documentar proyectos, esta publicación busca visibilizar a las personas, relaciones, conocimientos y procesos de aprendizaje que muchas veces quedan fuera de las narrativas tradicionales sobre clima y energía, reconociendo a los actores locales no solo como implementadores de soluciones, sino como protagonistas en la construcción de narrativas y transformaciones para transiciones energéticas más justas e inclusivas.

impulsouth

GLOBAL COOPERATION
FOR CLIMATE ACTION

