



Grupo de Trabajo de Equidad de Género (GTEG)

El Grupo de Trabajo de Equidad de Género (GTEG) de ARIAE ejecutó su Plan de Trabajo 2024, abordando la equidad de género en los reguladores del sector energético iberoamericano.

Aura Caraballo
Miembro del Consejo



Lanzamiento y Actividades Iniciales

1

16 de mayo 2024

Lanzamiento oficial del GTEG-ARIAE.

10 países participantes en la mesa de trabajo

2

18 de junio 2024

Socialización del Plan de Trabajo GTEG y solicitud de información sobre equidad de género.

3

17 de julio 2024

Taller participativo sobre género en el sector energético, presentando el caso de Delsur en El Salvador.

Presentaciones situación de género en las instituciones instituciones

1

13 de agosto 2024

Honduras (CREE), Brasil (ANP), Costa Rica (ARESEP),
El Salvador (SIGET)

2

20 de septiembre 2024

Perú (OSINERGMIN), Portugal (ERSE), República
Dominicana (SIE)

Cuba envió presentación

Benchmark y Resultados

1

3-18 de octubre 2024

Realización encuesta a todos los miembros de ARIAE "Perspectiva de Género en los Reguladores del Sector Energético en Iberoamérica".

2

1 de noviembre 2024

Presentación de resultados del benchmark al GTEG.

3

7 de noviembre 2024

Presentación del informe GTEG 2024 en la Asamblea General de ARIAE.



Perspectiva de Género en los Reguladores del Sector Energético Energético en Iberoamérica

Este estudio analiza la equidad de género en los entes reguladores del sector energético en Iberoamérica. Busca obtener un diagnóstico sobre la participación laboral de las mujeres e identificar desafíos y mejores prácticas para promover la igualdad.

GT Equidad de Genero , ARIAE Informe Asamblea 2024

Exponente: Aura Caraballo, Republica Dominicana

Objetivos del Estudio

1 Relevar Medidas

Identificar las principales políticas implementadas por los entes reguladores miembros de ARIAE sobre equidad de género.

2 Obtener Diagnóstico

Analizar la participación laboral de las mujeres en el sector energético iberoamericano para unificar criterios.

3 Identificar Desafíos

Determinar las principales barreras y oportunidades para generar cambios concretos que promuevan la equidad.



Metodología del Trabajo

1

Diseño del Cuestionario

Se creó un instrumento digital con 28 preguntas para recopilar información cualitativa y cuantitativa.

2

Envío a Reguladores

El cuestionario se envió a los referentes de los entes reguladores del sector energético en Iberoamérica.

3

Análisis de Resultados

Los resultados se dividieron en 7 secciones temáticas para su análisis detallado.



Participantes del Estudio



Países

Participaron instituciones de 15 países iberoamericanos, incluyendo dos de Chile.



Servicios Regulados

La mayoría regula electricidad, algunos incluyen gas, agua, hidrocarburos y otros servicios.



Tipos de Instituciones : Organos reguladores Iberoamérica

(comisiones reguladoras, superintendencias, autoridades nacionales y entes reguladores)



Distribución de Colaboradores por Género

Total de Colaboradores

Las 16 instituciones participantes cuentan con un total de 5320 colaboradores.

Porcentaje de Hombres

El 55% de los colaboradores son hombres, representando la mayoría en el sector.

Porcentaje de Mujeres

Las mujeres representan el 45% del total de colaboradores en las instituciones participantes.



Distribución por Rama de Estudio

Distribución de nuestros colaboradores entre las diferentes ramas de estudio.

Rama	Hombres	Mujeres
Ingenierías	76%	24%
Legal	42%	58%
STEM	64%	36%
Ciencias Sociales	42%	58%

Algunos hallazgos cuando vemos la base de datos en su conjunto:

22%

Hombres ingeniería

7%

Mujeres
Ingeniería

7%

Hombres
legal

10%

mujeres
Legal



Distribución por Nivel Académico

Doctorado

62% hombres y 38% mujeres tienen este nivel académico.

Maestría

53% hombres y 47% mujeres cuentan con maestría.

Profesional

59% hombres y 41% mujeres son profesionales, siendo el nivel más común.

Técnico/coordinadores/auxiliares

47% hombres y 53% mujeres



Distribución por Áreas de Desempeño

1

Área Operativa

72% hombres y 28% mujeres, siendo el área más masculinizada.

2

Área Legal

39% hombres y 61% mujeres, con predominio femenino.

3

Área Técnica (analistas, coordinadores y auxiliares)

49.8% hombres y 50.2% mujeres, mostrando equilibrio.

4

Recursos Humanos

34.5% hombres y 65.5% mujeres, con clara mayoría Femenina.

Distribución por Niveles de Desempeño



Dirección y Gerencia

80% hombres y 20% mujeres en niveles de presidencia, CEO o dirección.



Mandos Medios

En gerencia, 69.4% son hombres y 40.6% son mujeres.



Niveles Operativos

Mayor equilibrio en niveles de analistas y auxiliares.

Compromiso con la Equidad de Equidad de Género

1 Compromiso Organizacional

El 80% de las organizaciones tienen compromiso de liderazgo y apoyo a la equidad de género.

2 Comités Responsables

El 62.5% posee un comité responsable de definir políticas de diversidad y equidad.

3 Presupuesto Específico

Solo el 40% cuenta con presupuesto destinado a trabajar en equidad de género.



Políticas de No Discriminación e Igualdad

Implementación

El 69% de las organizaciones cuenta con políticas que garantizan la no discriminación e igualdad de oportunidades.

Prácticas Comunes

Comunicación de políticas, capacitación del personal y canales para reclamos son las prácticas más implementadas.

Áreas de Mejora

Pocas organizaciones adoptan medidas proactivas para contratar más mujeres en todos los niveles.



Brecha Salarial y Políticas de Compensación

Enfoque Igualitario

El 78.58% afirma contar con un enfoque para garantizar igual compensación por igual tarea.

Trabajo en Curso

2 organizaciones están trabajando actualmente para reducir la brecha salarial.

Política de Transparencia

9 organizaciones ya cuentan con una política de transparencia e igual remuneración.

Política de cuotas o cupos

Solo 2 instituciones señalaron la existencia de cuotas por cuestión de Estado (Colombia) y criterios propio (Chile)



Políticas de Conciliación Laboral



Horario Flexible

El 35.71% de las organizaciones ofrece horarios flexibles.



Teletrabajo

El 42.86% permite trabajar a distancia como política de conciliación.



Acoso laboral

El 87% cuenta con políticas que garantizan un entorno libre de violencia y acoso laboral



Otras Políticas

El 42.86% ofrece otros tipos de políticas para equilibrar trabajo y vida personal.



Mejores Prácticas Implementadas

1

Licencia por Lactancia

El 78.57% ofrece tiempo remunerado por lactancia.

2

Citas Médicas

El 71.43% ofrece tiempo para citas de salud y estudios médicos.

3

Licencia Paterna

El 57.14% incentiva a los hombres a tomar licencia por paternidad.

4

Adopción

El 57.14% contempla licencias por maternidad/paternidad en procesos de adopción.

Desafíos y Recomendaciones Futuras

1 Reducir Brechas

Continuar trabajando para disminuir la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres.

2 Liderazgo Femenino

Aumentar la cantidad de mujeres en puestos de decisión y áreas técnicas.

3 Medición de Impacto

Implementar mediciones de impacto de las políticas de equidad de género.

4 Colaboración Interinstitucional

Fomentar el intercambio de experiencias y mejores prácticas entre las organizaciones del sector.



El talento
no tiene género



Muchas gracias

*Eifagge, publicidad buscada en web