

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS REGULADORES DEL SECTOR ENERGÉTICO EN IBEROAMÉRICA

NOVIEMBRE 2024



asociación iberoamericana de entidades
reguladoras de la energía

associação iberoamericana de entidades
reguladoras da energia



Superintendencia
de Electricidad



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

El grupo de trabajo de equidad de género de ARIAE como parte de su agenda 2024 se propuso realizar este estudio entre los entes reguladores de sus países miembros con el propósito de contar con información en común que permita continuar trabajando y planificando una agenda compartida en esta temática tan relevante para sus miembros.

Objetivos:.....	2
Metodología del trabajo:.....	2
Sección 1 Información Cuantitativa en Términos de Equidad de Género.....	3
Sección 2 Compromiso con la Equidad de Género por parte de la Organización.....	11
Sección 3 Brecha Salarial.....	18
Sección 4 Salud- Bienestar / Conciliación Laboral y Personal.....	20
Sección 5 Mejores Prácticas.....	23
Sección 6 Principales Desafíos.....	26
Sección 7 Recomendaciones.....	28

Objetivos:

Relevar principales medidas y políticas implementadas por los entes reguladores miembros de ARIAE sobre la equidad de género.

Obtener un diagnóstico sobre la participación laboral de las mujeres en el sector energético en Iberoamérica para unificar criterios en los órganos reguladores de energía en Iberoamérica y poder llevar estadísticas de avance con relación al tema.

Conocer la cantidad de mujeres que se encuentran empleadas formalmente en el sector, las principales barreras de entrada, permanencia y crecimiento en el mercado laboral energético

Identificar principales desafíos, mejores prácticas y oportunidades para la generación de cambios concretos y cuantificables para promover la equidad de género.

Metodología del trabajo:

Para este trabajo de relevamiento se diseñó un instrumento de recolección de datos, en adelante cuestionario digital, para obtener información tanto cualitativa como cuantitativa. El cuestionario fue enviado a los referentes de los entes reguladores del sector energético en Iberoamérica y consta de 28 preguntas, abiertas y cerradas, y preguntas de opción múltiple y de más de una respuesta.

Los resultados que se presentan en este estudio se dividen en 7 Secciones: 1) Información cuantitativa de la organización en tema de equidad de género, 2) Compromiso con la equidad de Género por parte de la organización, 3) Brecha Salarial, 4) Salud - Bienestar / Conciliación laboral y personal, 5) Mejores Prácticas, 6) Desafíos y 7) Recomendaciones.

Las instituciones que participaron del estudio pertenecen a 15 países y en el caso de Chile, participaron dos instituciones, la Comisión nacional de energía (Chile) y la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (Chile). Las demás instituciones son el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) de Perú, la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica (CREE) de Honduras, la Autoridad Nacional de los Servicio Públicos (ASEP) de Panamá, la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) de Colombia, la Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua (URSEA) de Uruguay, la Oficina Nacional para el Control del Uso Racional de la Energía (ONURE) de Cuba, la Superintendencia de Electricidad (SIE) de República Dominicana, la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (ARESEP) de Costa Rica, la Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (Portugal), la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET) de El Salvador, la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (Guatemala), el Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS) de Argentina, la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) de México y la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) de España. aclarar que al momento de procesar los resultados de este estudio México contestó una pregunta relacionada al compromiso con la agenda de equidad de género y además pudo completarse información cuantitativa global sobre colaboradores hombres y mujeres, mientras que en el caso de España la institución solo respondió información cuantitativa referida a la primera sección del estudio.

Sección 1

INFORMACIÓN CUANTITATIVA EN TÉRMINOS DE EQUIDAD DE GÉNERO



Sección 1 Información cuantitativa en términos de equidad de género

Del total de los entes reguladores que respondieron el cuestionario, 14 regulan el servicio de electricidad en sus países (Perú, Honduras, Panamá, Colombia, Uruguay, Chile con sus dos organizaciones, Cuba, República Dominicana, Costa Rica, Portugal, El Salvador, Guatemala, España), 1 regula solo el gas (Argentina) y 1 regula solo la exploración y explotación de hidrocarburos (México). En paralelo, algunos de los entes que regulan la electricidad, también regulan otros servicios como agua (Panamá, Costa Rica), Hidrocarburos (Perú, Uruguay), Distribución y Transmisión de Gas (Panamá, Colombia), combustibles líquidos (Colombia), Generador de Vapor y Eficiencia Energética (Uruguay), transporte (Costa Rica), Comunicacio-

nes (El Salvador) y el caso de Portugal que además de energía también se ocupa de regular gas natural y el gas licuado de petróleo (GLP) en todas sus categorías, los combustibles derivados del petróleo y los biocombustibles, y la actividad de gestión de las operaciones de la red de movilidad eléctrica y por último España que también suma telecomunicaciones, audiovisual, transportes, postal y defensa de la competencia.

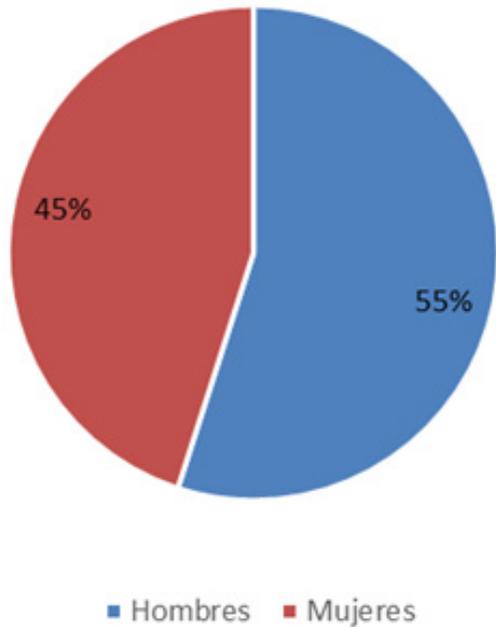
Se detalla en el cuadro a continuación la información por organización, país y datos cuantitativos de colaboradores.

Nombre del organismo	País	Cantidad de Hombres	% de Hombres	Cantidad de Mujeres	% de mujeres	Cant. Total de colaboradores
1 - Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN)	Perú	592	64%	340	36%	932
2 - Comisión Reguladora de Energía Eléctrica (CREE)	Honduras	31	42%	42	58%	73
3 - Autoridad Nacional de los Servicio Públicos (ASEP)	Panamá	248	49%	260	51%	508
4 - Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)	Colombia	49	59%	34	41%	83
5 - Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua (URSEA)	Uruguay	25	43%	33	57%	58
6 - Oficina Nacional para el Control del Uso Racional de la Energía (ONURE)	Cuba	209	62%	130	38%	339
7 - Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)	Chile	225	57%	169	43%	394
8 - Superintendencia de Electricidad (SIE)	República Dominicana	309	51%	302	49%	611
9 - Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (ARESEP)	Costa Rica	147	50%	146	50%	293
10 - Comisión nacional de energía (CNE)	Chile	59	61%	37	39%	96
11 - Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE)	Portugal	57	50%	57	50%	114
12 - Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET)	El Salvador	172	66%	90	34%	262
13 - Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE)	Guatemala	21	60%	14	40%	35
14 - Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS)	Argentina	361	59%	252	41%	613
15 - Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH)	México	191	52%	177	48%	368
16 - Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC)	España	243	45%	298	55%	541
Total	Total	2939	55%	2381	45%	5320

Hombres y Mujeres en relación con el total de Colaboradores

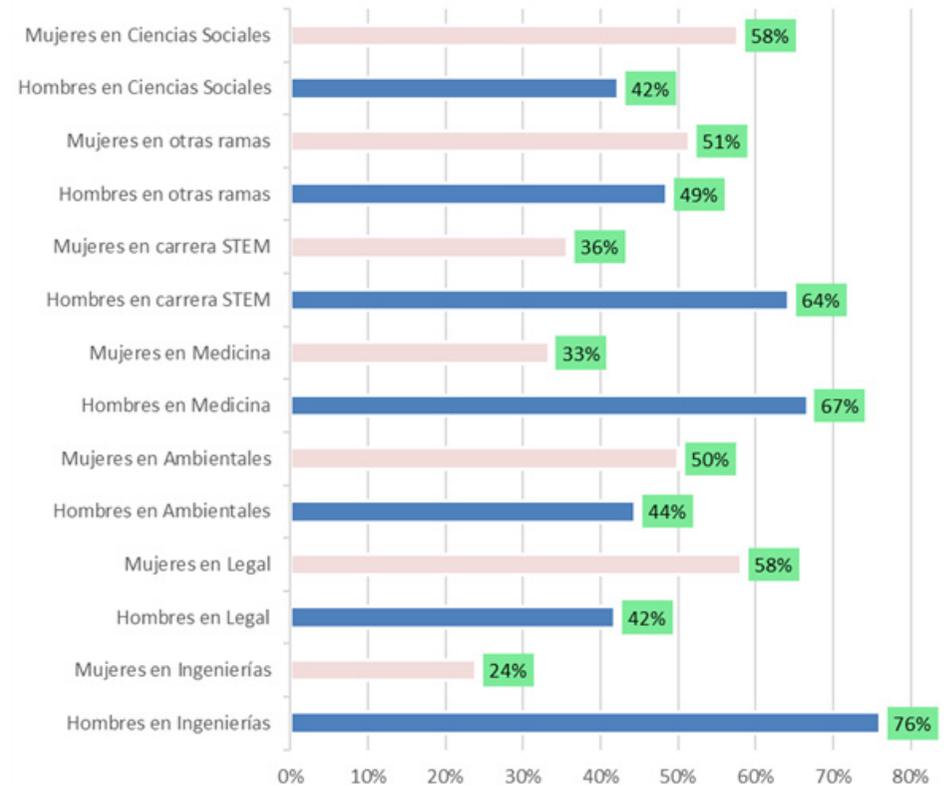
Las 16 instituciones que participaron en esta parte del estudio cuentan con un total de 5320 colaboradores y colaboradoras, de los cuales el 55% son hombres y el 45% son mujeres. Sin embargo, cabe aclarar que, si se desagrega por institución, hay algunas instituciones que tienen menos porcentaje de mujeres que hombres (siendo el valor más bajo, el 34% de mujeres, que es el caso de Salvador).

Cantidad de colaboradores



Colaboradores Hombres y Mujeres por nivel académico y rama de estudio.

Porcentaje de colaboradores Rama



Cabe mencionar que, en cuanto a rama de estudios, en términos relativos, en las ingenierías y en las carreras STEM (Ciencia, tecnología y matemática) es donde se encuentra la mayor disparidad en la participación entre hombres y mujeres. Los hombres representan el 76% en Ingeniería mientras que las mujeres sólo un 24% y en las carreras STEM los hombres representan un 64% mientras que las mujeres un 36%. Sigue habiendo una mayoría de hombres en estas ramas de estudio. Por su parte, las mujeres tienen más presencia en la rama de legales, al representar el 58% en relación con el 42% de hombres, en Ciencias sociales al representar el 58% en contraposición con los hombres (41%) y también en otras ramas, al representar el 51% en contraposición a los hombres (49%). Si se toma el total de

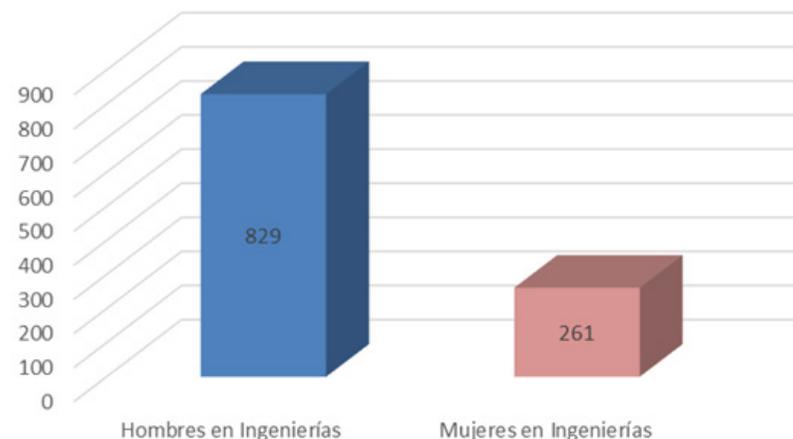
colaboradores, considerando todas las ramas, los hombres representan un 22% en ingeniería, mientras que las mujeres sólo un 7%. Las mujeres representan del total un 10% en legal y los hombres un 7%.

La mayor concentración de mujeres se da en otras ramas, representando un 19% en relación con el 18% de los hombres.

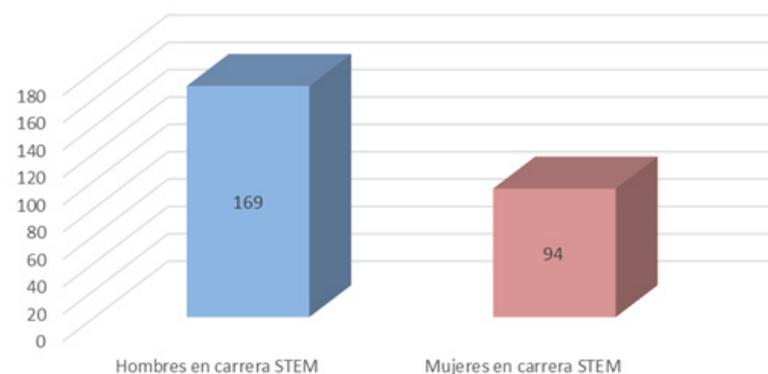
Se presenta a continuación tabla de referencia en cantidad y porcentajes por rama de estudio y gráficos representativos.

Rama de estudio	Cantidad	Porcentaje por rama	Porcentaje considerando el total ramas
Hombres en Ingenierías	829	76%	22%
Mujeres en Ingenierías	261	24%	7%
Hombres en Legal	267	42%	7%
Mujeres en Legal	371	58%	10%
Hombres en Ambientales	8	44%	0%
Mujeres en Ambientales	10	50%	0%
Hombres en Medicina	4	67%	0%
Mujeres en Medicina	2	33%	0%
Hombres en carrera STEM	169	64%	4%
Mujeres en carrera STEM	94	36%	2%
Hombres en otras ramas	678	49%	18%
Mujeres en otras ramas	719	51%	19%
Hombres en Ciencias Sociales	170	42%	4%
Mujeres en Ciencias Sociales	232	58%	6%
Total	3814		100

Cantidad de ingenieros según Rama

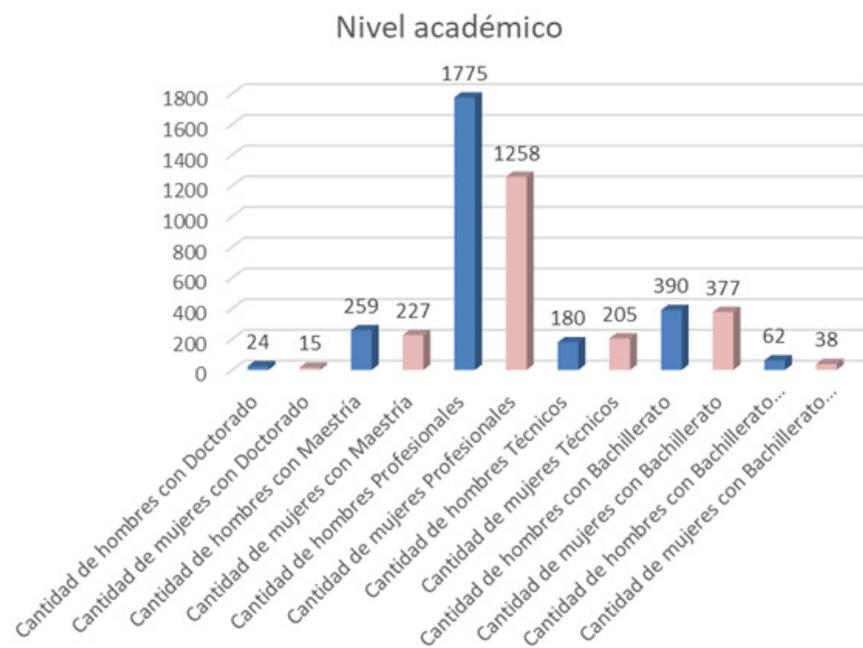


Cantidad de colaboradores en carreras STEM

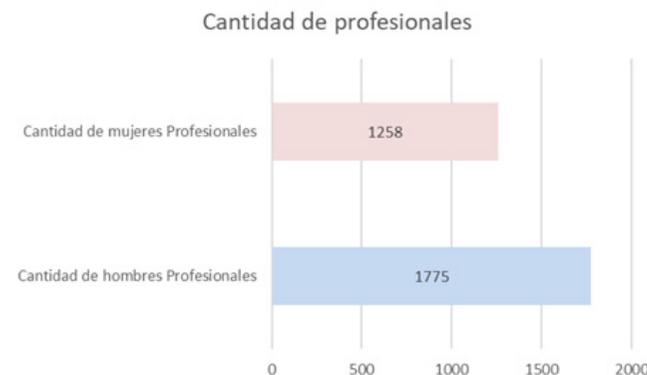
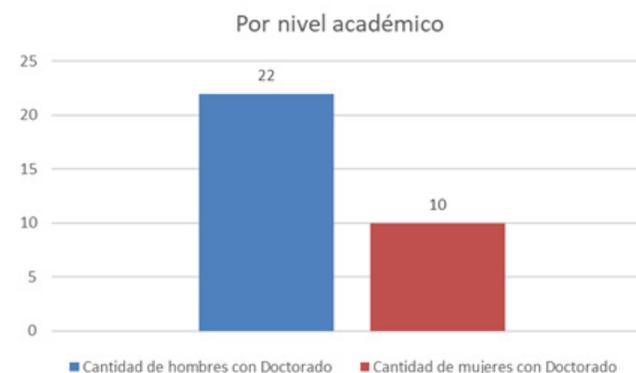


Con respecto al nivel académico, en términos relativos, un 62% de los hombres y un 38% de las mujeres tienen doctorado. En cuanto al nivel de maestría, los hombres representan un 53% mientras que las mujeres un 47%. En cuanto al porcentaje de profesionales un 59% son varones y un 41% son mujeres (siendo la suma total de profesionales de 3033, en términos absolutos aquí se concentran la mayoría de colaboradores). En cuanto al nivel técnico, en términos relativos, un 47% son hombres y un 53% mujeres. Los que han alcanzado el nivel de bachiller son un 51% de hombres y un 49% de mujeres, en cambio los que tienen un nivel de bachillerato incompleto son un 62% de hombres y un 38% de mujeres.

Por lo que se puede concluir que, en términos relativos, si bien hay mayor concentración de hombres en los niveles de posgrado (doctorado y maestría) también hay primacía en los niveles más bajos de formación académica, en términos relativos (bachiller completo e incompleto). Las mujeres cuentan en su mayoría con formación técnica, en términos relativos. En términos absolutos, la mayor cantidad de hombres son profesionales (37%) y las mujeres también (26%), representando el 63% del total, aunque hay una diferencia marcada entre los géneros. Ver abajo gráficos y tabla de referencia.



Nivel académico	Cantidad	Porcentajes
Cantidad de hombres con Doctorado	24	62%
Cantidad de mujeres con Doctorado	15	38%
Cantidad de hombres con Maestría	259	53%
Cantidad de mujeres con Maestría	227	47%
Cantidad de hombres Profesionales	1775	59%
Cantidad de mujeres Profesionales	1258	41%
Cantidad de hombres Técnicos	180	47%
Cantidad de mujeres Técnicos	205	53%
Cantidad de hombres con Bachillerato	390	51%
Cantidad de mujeres con Bachillerato	377	49%
Cantidad de hombres con Bachillerato incompleto	62	62%
Cantidad de mujeres con Bachillerato incompleto	38	38%
Total	4810	

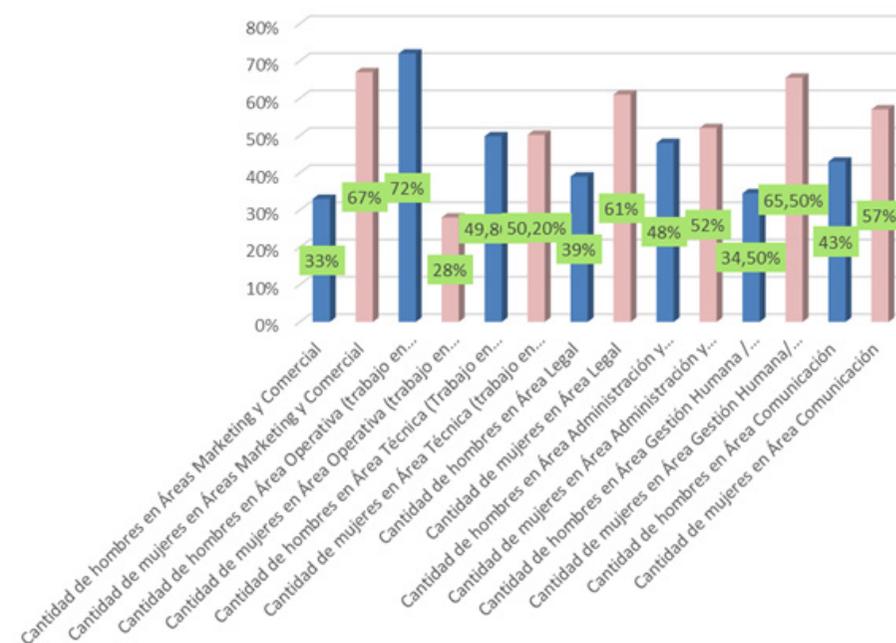


Colaboradores Hombres y Mujeres según áreas en las que se desempeñan

En lo que respecta a las áreas en las que se desempeñan, los colaboradores se distribuyen de la siguiente manera: las áreas operativas cuentan con mayor número de hombres. **Podría decirse que el área operativa es la más masculinizada, al considerar que el 72% son hombres y sólo el 28% son mujeres. En el área de legales hay una primacía femenina (61%), mientras que los hombres representan el 39%.** También hay más mujeres en administración y finanzas (52%), pero la diferencia no es tan notoria. **En el área técnica el 49,8% son hombres y el 50,2% son mujeres. En cuanto al Área Gestión Humana / Recursos Humanos el 65,5% son mujeres y solo el 34,5% son varones. En el área de Comunicación el 57% son mujeres y el 43% son hombres.**

Áreas de desempeño	Porcentaje
Cantidad de hombres en Áreas Marketing y Comercial	33%
Cantidad de mujeres en Áreas Marketing y Comercial	67%
Cantidad de hombres en Área Operativa (trabajo en campo)	72%
Cantidad de mujeres en Área Operativa (trabajo en campo)	28%
Cantidad de hombres en Área Técnica (trabajo en oficina)	49,80%
Cantidad de mujeres en Área Técnica (trabajo en oficina)	50,20%
Cantidad de hombres en Área Legal	39%
Cantidad de mujeres en Área Legal	61%
Cantidad de hombres en Área Administración y Finanzas	48%
Cantidad de mujeres en Área Administración y Finanzas	52%
Cantidad de hombres en Área Gestión Humana / Recursos Humanos	34,50%
Cantidad de mujeres en Área Gestión Humana/ Recursos Humanos	65,50%
Cantidad de hombres en Área Comunicación	43%
Cantidad de mujeres en Área Comunicación	57%

Por Área de desempeño



Colaboradores Hombres y Mujeres según los niveles en que se desempeñan

“En cuanto a los diferentes niveles, como se observa en el gráfico, en los niveles de presidencia, CEO o dirección el 80% son hombres y sólo el 20% son mujeres al considerar a todas las organizaciones que respondieron.” En los Consejos de Administración 69,6% son hombres y 30,4% son mujeres. En gerencia un 69,4% son hombres y un 40,6% son mujeres. En cuanto a subgerencia 75,9% son hombres y 24,1% son mujeres. En cuanto a los coordinadores el 54,3% son hombres y el 35,7% son mujeres. Los hombres analistas son el 51,7% y las mujeres el 48,3%. Hay un 62,9% de hombres técnicos y un 37,1% de mujeres. Y en cuanto a auxiliares, si hay mayoría mujeres, representan un 53,8% en relación con un 46,2% de hombres. **De todos los niveles, en el único que hay más mujeres es en auxiliares, en todos los demás predominan los hombres con diferencias más o menos marcadas, pero siendo muy notorio en los cargos directivos, gerenciales y subgerencias, por lo que queda evidenciado que hay que seguir trabajando para reducir las brechas de género sobre todo en los cargos gerenciales.** Se incluye abajo tabla de colaboradores hombres y mujeres por niveles, gráfico por países con cantidad de colaboradores hombres y mujeres por niveles presidencia/CEO, dirección y gerencias y gráfico de colaboradores por niveles más altos.

Tabla de colaboradores hombres y mujeres por niveles:

Niveles	Porcentajes
Mujeres en Presidencia/CEO/Dirección General	20%
Hombres en Presidencia/CEO/ Dirección General	80%
Mujeres en Consejo de Administración	30,40%
Hombres en Consejo de Administración	69,60%
Mujeres en Gerencia	40,60%
Hombres en Gerencia	59,40%
Mujeres Subgerencia	24,10%
Hombres Subgerencia	75,90%
Mujeres Coordinadoras	45,70%
Hombres Coordinadores	54,30%
Mujeres Analistas	48,30%
Hombres Analistas	51,70%
Mujeres Técnicas	37,10%
Hombres Técnicos	62,90%
Mujeres Auxiliares	53,80%
Hombres Auxiliares	46,20%

Por nivel según género

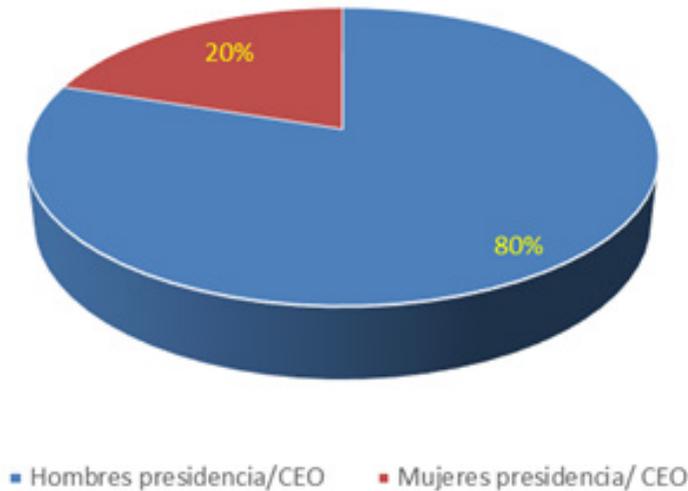
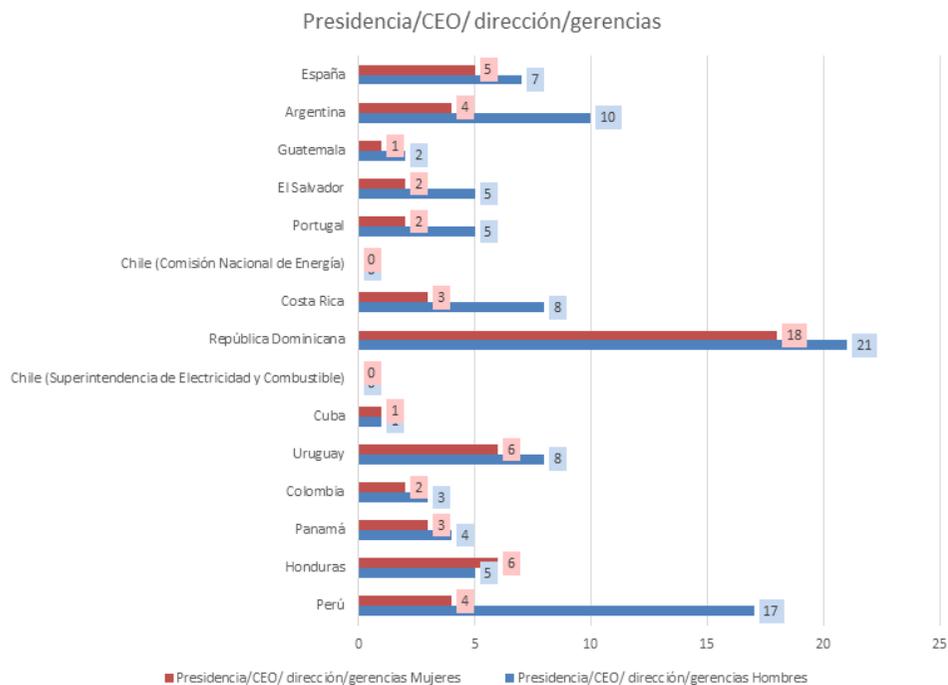
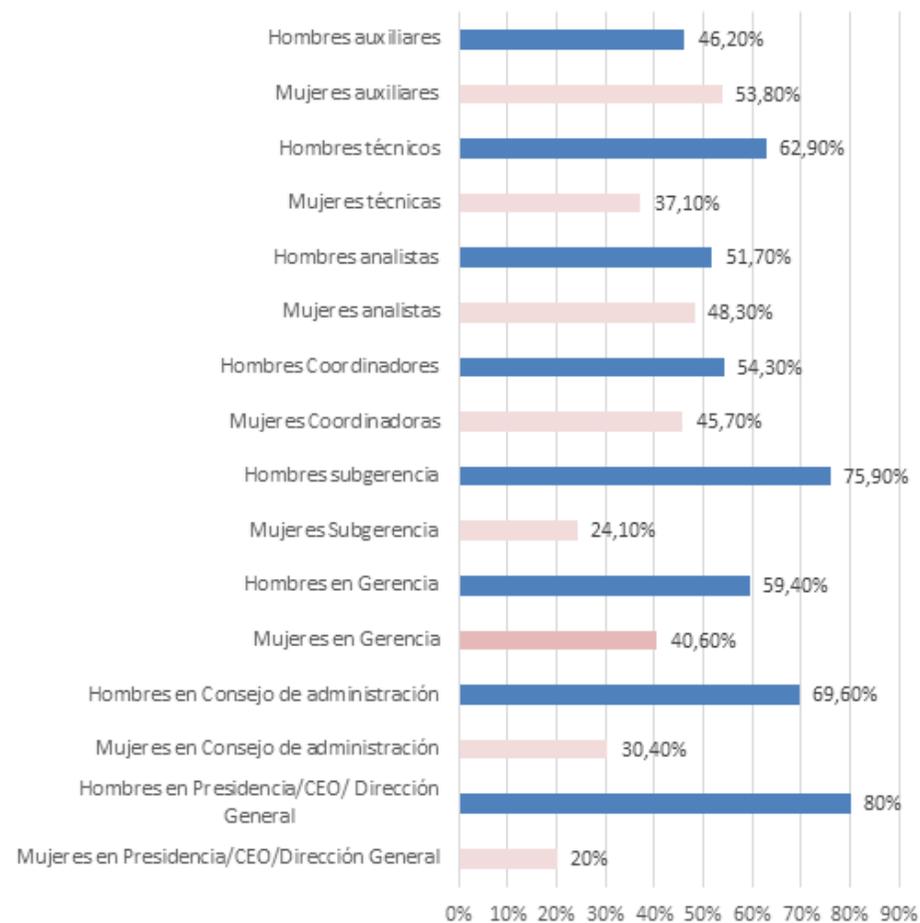


Gráfico según países de colaboradores hombres y mujeres en nivel Presidencia/CEO/dirección y gerencias:



Colaboradores por niveles



Sección 2

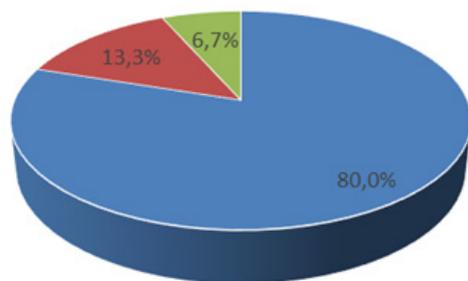
COMPROMISO CON LA EQUIDAD DE GÉNERO POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN



Sección 2 Compromiso con la Equidad de Género por parte de la organización

De las 15 organizaciones que respondieron la pregunta sobre compromiso de trabajo en agenda de liderazgo y apoyo a la equidad de género, como se observa en el gráfico y tabla de abajo, el 80% respondió afirmativamente, el 13,3% respondió que no, pero tiene planeado hacerlo (siendo las dos organizaciones, URSEA de Uruguay y la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica de Guatemala) y sólo el 6,7% respondió que no (CNH de México). Esto muestra un alto compromiso por parte de las organizaciones con respecto a trabajar en la equidad de género. A partir de esta sección España no ha respondido.

Su organización: ¿tiene compromiso de liderazgo y apoyo a la equidad de género?



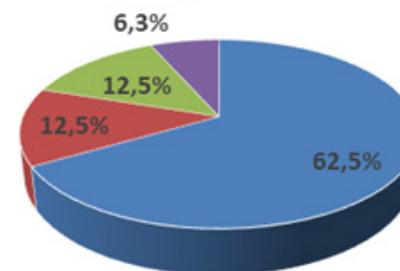
■ Sí ■ No, pero tiene planeado el próximo año desarrollar esa política ■ No

Su organización: ¿tiene compromiso de liderazgo y apoyo a la equidad de género?

Sí	80,0%
No, pero tiene planeado el próximo año desarrollar esa política	13,3%
No	6,7%

En cuanto a si poseen o no Comité responsable de definir políticas de diversidad y equidad de género, un 62,5% responde que sí posee (10 organizaciones de Perú, Honduras, Colombia, Cuba, ambas organizaciones de Chile, República Dominicana, Costa Rica, El Salvador), el 12,5% responden que no poseen (2, Autoridad Nacional de los Servicios Públicos de Panamá y Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos de Portugal) y un 12,5% responden que no poseen, pero está contemplado crearlo en los próximos años (2, URSEA de Uruguay y Comisión Regional de Interconexión Eléctrica de Guatemala), mientras que el 6,3% no saben o no contestan (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de España).

Comité responsable de definir políticas de diversidad y equidad de género



■ Sí
 ■ No
 ■ No, pero está contemplado crearlo en los próximos años
 ■ No sabe/no contesta

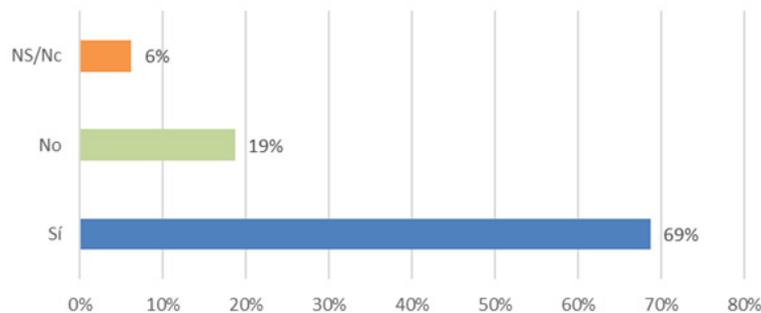
Comité Responsable de definir políticas de diversidad y equidad de género

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Sí	10	62,5%
No	2	12,5%
No, pero está contemplado crearlo en los próximos años	2	12,5%
No sabe/no contesta	1	6,3%

Políticas que garanticen la no discriminación e igualdad de oportunidades. Mejores Prácticas

Por otra parte, también se les preguntó a las organizaciones si cuentan o no con políticas que garanticen la no discriminación e igualdad de oportunidades. De las 16 organizaciones, 11 contestaron que **sí** (69%) (Perú, Honduras, Colombia, Uruguay, Cuba, ambas organizaciones de Chile, Costa Rica, Portugal, Guatemala y Argentina) 3 contestaron que **no**, lo que equivale a un 19% (República Dominicana, Panamá y el Salvador) y 1 no saben o no contestan (6%) (España).

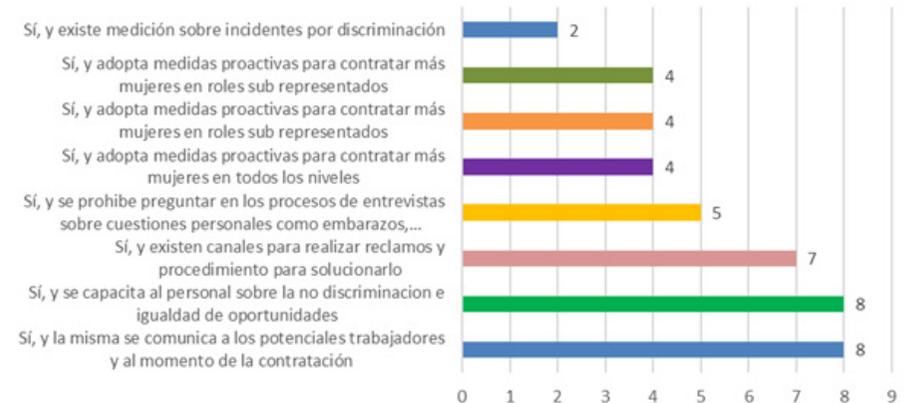
Su organización: ¿cuenta con una política que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?



A partir de esta pregunta, las organizaciones que respondieron que **sí**, eligieron distintas opciones de mejores prácticas. Entre ellas, como se muestra en el gráfico de abajo: **una de las prácticas más implementadas es que se comunican las políticas de diversidad y género a los potenciales trabajadores y al momento de la contratación seleccionada por 8** (Perú, Colombia, Uruguay, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Costa Rica, Portugal y Guatemala) **y también que se capacita al personal sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades por 8** (Perú, Colombia, Uruguay, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Costa Rica, Portugal y Guatemala); sigue la política de **canales para realizar reclamos y procedimiento para solucionarlo, adoptada por 7** (Perú, Honduras, Colombia, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Costa Rica y Portugal); luego la política en la que **se prohíbe preguntar en los procesos de entrevistas sobre cuestiones personales como embarazos, matrimonio, entre otras, adoptada por 5** (Perú, Colombia, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Costa Rica y Portugal). En menor medida, algunas organizaciones **adoptan políticas proactivas para contratar más mujeres en todos los niveles en 4 organizaciones** (Colombia,

Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile y Costa Rica), y **para contratar más mujeres en roles sub representados** (Colombia, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile y Costa Rica). **La política de medición sobre incidentes por discriminación solo es adoptada por dos organizaciones** (Colombia y Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile).

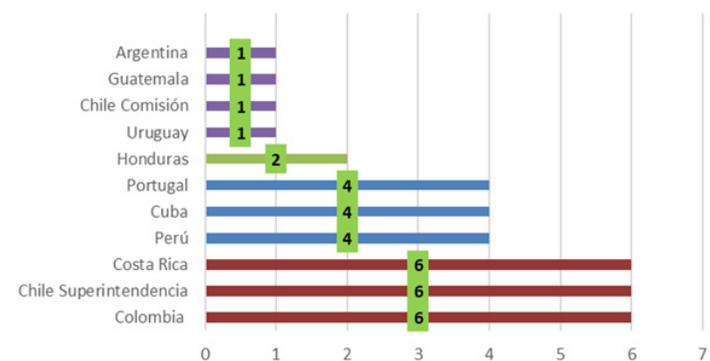
Políticas de no discriminación y equidad adoptadas



Los países que más políticas aplican de acuerdo con lo que se muestra en el gráfico siguiente son Costa Rica, Chile (Superintendencia) y Colombia con 6 políticas. Luego siguen Perú, Cuba y Portugal con 4 políticas, Honduras con 2 políticas y Argentina, Guatemala, Chile (Comisión) y Uruguay con 1 política.

En el caso del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería de Perú, agregó como otra política: No discrimina por sexo a una persona en su aplicación hacia un puesto. Se define su valor por su conocimiento y rendimiento.

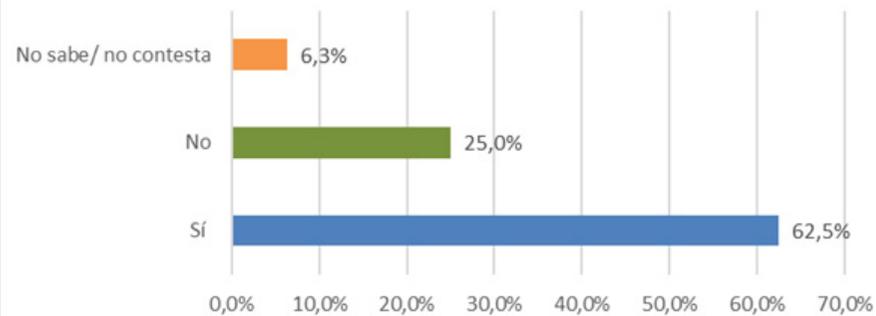
Mejores Prácticas



Políticas que garantizan la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional

Respecto a la política que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional, como se observa en el gráfico de abajo, 10 respondieron que sí (62,5%) (Perú, Honduras, Colombia, Uruguay, Cuba y Superintendencia de Chile, Costa Rica, Portugal, El Salvador y Guatemala), 4 respondieron que no, que equivale al 25% (la Comisión nacional de energía de Chile, Argentina, República Dominicana y Panamá) y 1 no saben/ no contestan (6,3%) (España). Como se puede observar, la organización de Panamá y República Dominicana que habían manifestado no tener políticas que garanticen la no discriminación y la equidad de género en la pregunta anterior, tampoco cuentan con políticas en los procesos de desarrollo y promoción profesional.

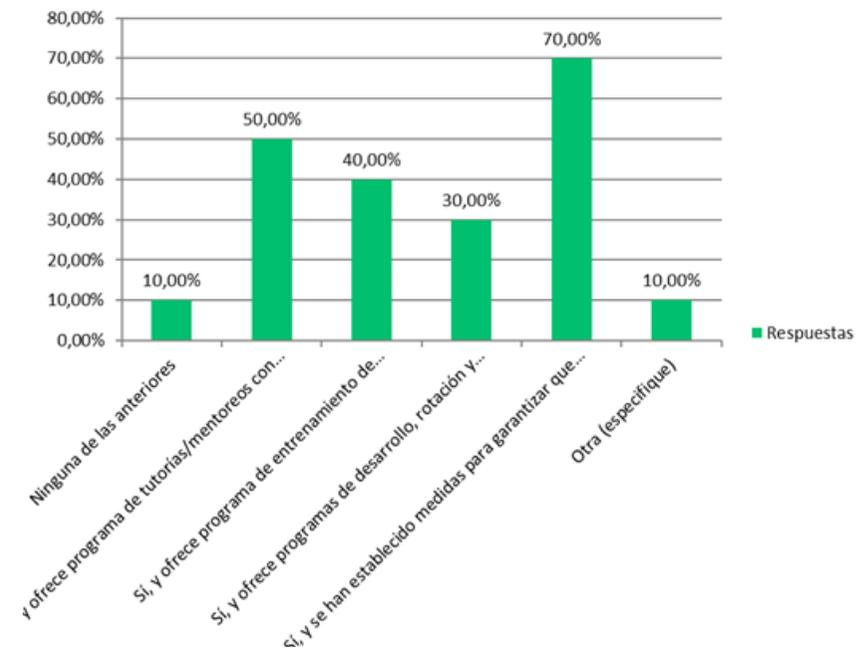
Su organización: ¿cuenta con una política que garantice la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional?



En relación con las organizaciones que manifestaron contar con políticas que garantizan la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional, se les solicitó profundizar sobre cómo lo hacen.

Respuestas elegidas	Respuestas	Porcentaje
Ninguna de las anteriores	10,00%	1
Sí, y ofrece programa de tutorías/mentorías con apoyo específico a mujeres	50,00%	5
Sí, y ofrece programa de entrenamiento de liderazgo para mujeres	40,00%	4
Sí, y ofrece programas de desarrollo, rotación y oportunidades educativas específicos para mujeres	30,00%	3
Sí, y se han establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo para hombres y mujeres sean en horarios que atiendan las necesidades de hombres y mujeres (por sus compromisos familiares)	70,00%	7
Otra (especifique)	10,00%	1
	Respondidas	10

Si contesta sí en la anterior, puede marcar alguna/as de estas opciones en caso de que aplique:

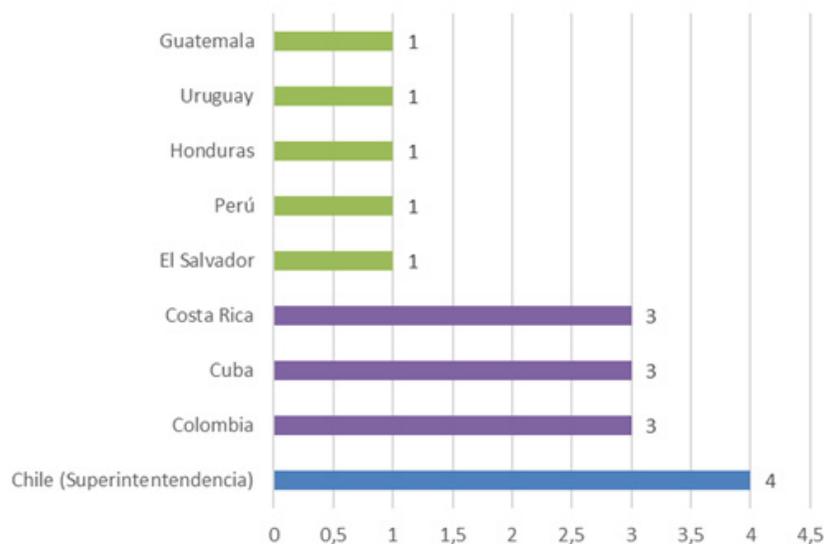


Como se puede observar en el gráfico de arriba, la **política más implementada por las organizaciones es aquella en la que han establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo para hombres y mujeres sean en horarios que atiendan las necesidades de hombres y mujeres (por sus compromisos familiares) en un 70%**, siendo las de Chile (Superintendencia), Perú, Honduras, Uruguay y Guatemala. Excepto en el caso de Chile, es la única política llevada a cabo por estas organizaciones. En cambio, con respecto a sí ofrece un **programa de tutorías/mentorías con apoyo específico a mujeres un 50%** de las organizaciones lo ofrece siendo las de Colombia, El Salvador, Cuba, Chile (Superintendencia) y Costa Rica. En cuanto a ofrecer **programa de entrenamiento de liderazgo para mujeres representan el 40%**, aplicado por Colombia, Chile (Superintendencia) y Costa Rica. Y, finalmente, en cuanto a si ofrece **programas de desarrollo, rotación y oportunidades educativas específicos para mujeres sólo tres respondieron que sí**, representando el **30%** (Colombia, Cuba y Chile Superintendencia).

En el caso de Honduras agrega otra posibilidad: Sí, y se otorgan capacitaciones y charlas informativas específicas para mujeres, hombres y mixtas.

En el siguiente gráfico se muestra qué países implementaron más políticas tendientes a garantizar la no discriminación en el desarrollo y profesionalización.

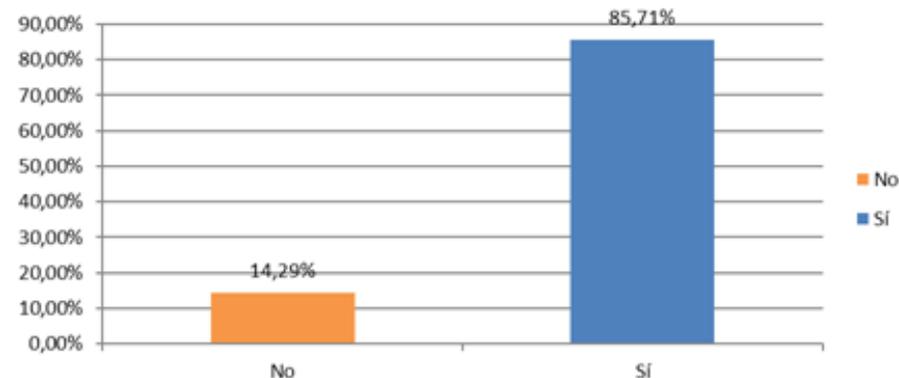
Políticas implementadas que garantizan la no discriminación en desarrollo y profesionalización



Políticas que garanticen un entorno libre de violencia y acoso laboral.

Con respecto a políticas que garanticen un entorno libre de violencia y acoso laboral, el **85,7% (12)** respondió que sí cuentan con políticas en este sentido, mientras que el **14,29% (2)** que no. Las que respondieron que no son Panamá y Uruguay.

Su organización: ¿cuenta con políticas que garanticen un entorno libre de violencia y acoso laboral?



En relación a las medidas que aplican para promover un entorno libre de violencia y acoso laboral, se observa tanto en el gráfico como en la tabla que un **42,86% (6)** de Colombia, Cuba, Costa Rica, Portugal, El Salvador y Guatemala) cuentan con una **política de respeto, anti acoso y discriminación**, un **69,23% tienen canales formales de denuncia y protocolo de resolución y seguimiento (9)**, de Perú, Honduras, Colombia, Cuba, Chile (Superintendencia), Costa Rica, Chile (Comisión), Portugal y El Salvador) y en un **50% que existen canales formales de denuncia, protocolo, seguimiento y además existe una medición de cantidad de casos (7)**, de Perú, Honduras, Colombia, Cuba, Chile (Superintendencia) y El Salvador) y "otro" es un **14,29% (2)**: Argentina y República Dominicana).

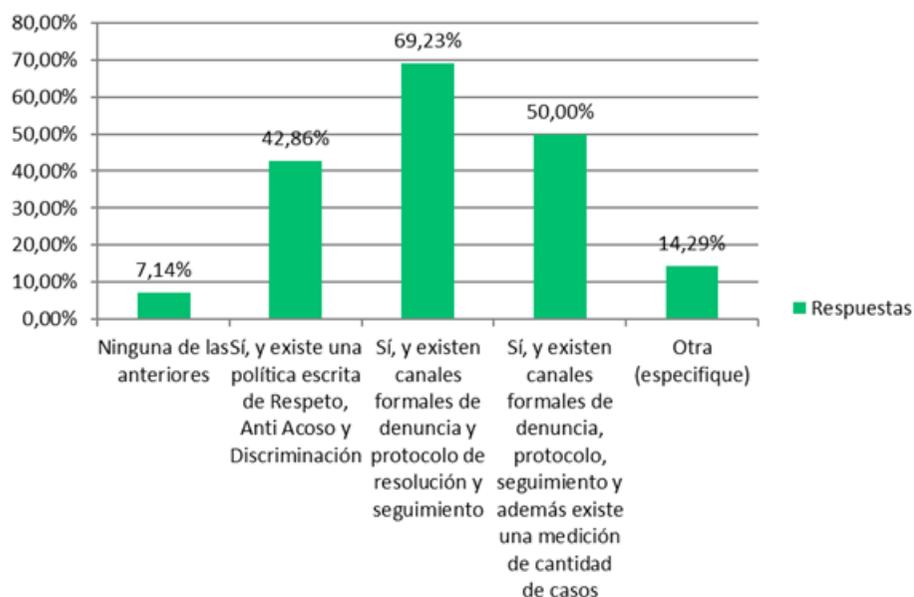
En este sentido, la República Dominicana agrega que se encuentra en proceso de aprobación para su posterior implementación.

A su vez, Argentina agrega que participan desde el año 2019 de las actividades de sensibilización y capacitación de la Ley Micaela (Ley 27.499) que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Dentro de las políticas que garanticen un entorno libre y acoso laboral cuáles implementan:

Respuestas elegidas	Respuestas	
Ninguna de las anteriores	7,14%	1
Sí, y existe una política escrita de Respeto, Anti Acoso y Discriminación	42,86%	6
Sí, y existen canales formales de denuncia y protocolo de resolución y seguimiento	69,23%	9
Sí, y existen canales formales de denuncia, protocolo, seguimiento y además existe una medición de cantidad de casos	50,00%	7
Otra (especifique)	14,29%	2
	Respondidas	13

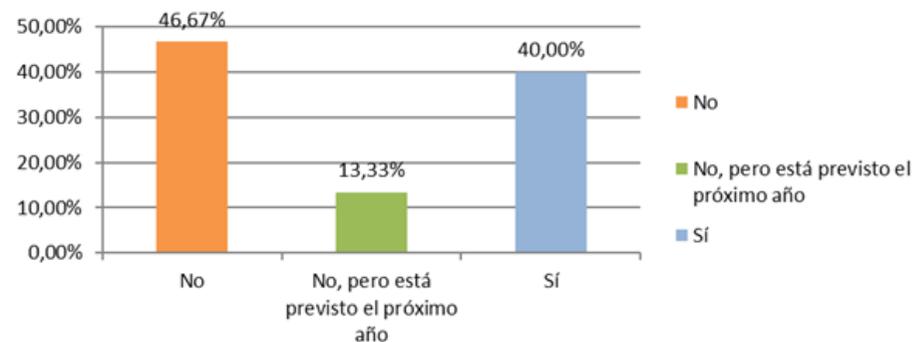
Si contesta sí en la pregunta anterior, puede marcar alguna/as de estas opciones en caso de que aplique:



Presupuesto destinado a trabajar en la equidad de género en las organizaciones

Con respecto a si la organización cuenta o no con presupuesto específico para promover la equidad de género en la organización, de las 15 que respondieron, como se observa en gráfica de abajo, **46,67% responde que no cuenta con un presupuesto destinado a trabajar equidad de género** (7 de Perú, Panamá, Cuba, Chile Comisión, Portugal, Argentina). Por su parte, Guatemala y Uruguay, respondieron que no, pero que está previsto para el año que viene (**13,33%**). Y 6 respondieron que sí (Honduras, Colombia, la Superintendencia de Chile, República Dominicana, El Salvador y Costa Rica), cuentan con un presupuesto destinado a trabajar con equidad de género, al representar el **40%**. Si se suman las dos opciones que **no poseen presupuesto** destinado a la equidad de género alcanzan un **60%**, lo que motiva a tener en cuenta esta política por parte de las organizaciones para revisar en el futuro.

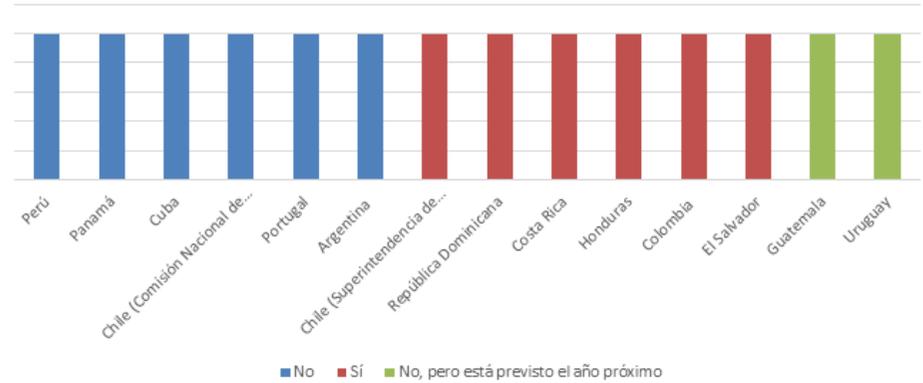
Su organización: ¿cuenta con presupuesto destinado a trabajar equidad de género (ya sea destinado a formación u otras acciones)?



Se detalla abajo tabla y gráfico por país de acuerdo a si la organización tiene presupuesto específico o no:

País	Su organización: ¿cuenta con presupuesto destinado a trabajar equidad de género (ya sea destinado a formación u otras acciones)?
Perú	No
Cuba	No
Panamá	No
Chile (Comisión Nacional de Energía)	No
Portugal	No
Argentina	No
Chile (Superintendencia de Electricidad)	Sí
República Dominicana	Sí
Costa Rica	Sí
Honduras	Sí
El Salvador	Sí
Colombia	Sí
Guatemala	No, pero está previsto el año próximo
Uruguay	No, pero está previsto el año próximo

Su organización: ¿cuenta con presupuesto destinado a trabajar equidad de género (ya sea destinado a formación u otras acciones)? Título del gráfico



Sección 3

BRECHA SALARIAL



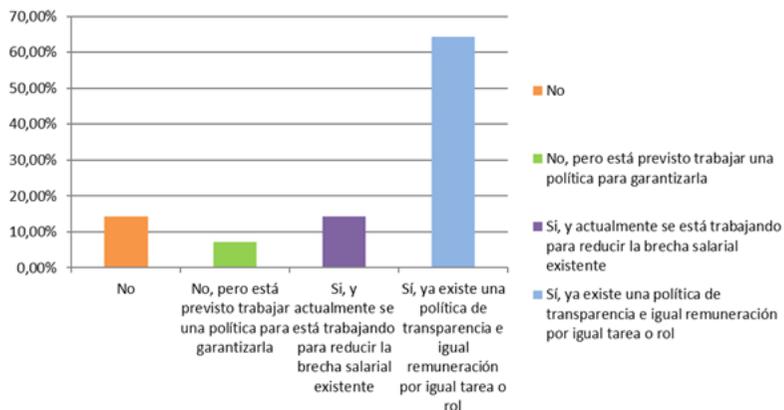
Sección 3 Brecha Salarial

En lo que se refiere a brecha salarial, se consultó a las organizaciones sobre si cuentan con un enfoque que garantice que hombres y mujeres sean compensados de forma igualitaria por desarrollar igual tarea o rol. Como se muestra en el gráfico y tabla de abajo, de las 14 organizaciones que respondieron el **21,43% respondió que no cuentan con este enfoque** que garantice igual compensación (Panamá, Comisión nacional de energía de Chile y El Salvador), pero de estas 3 organizaciones, El Salvador respondió que está previsto trabajar en políticas para garantizar la equidad en las compensaciones. **El 78,58% afirmó que cuenta con un enfoque para garantizar igual compensación por igual tarea.** Y de estas 11 organizaciones, 2 detallaron que actualmente están trabajando para reducir la brecha salarial (Argentina y República Dominicana) y 9 ya cuentan con una política de transparencia e igual remuneración por igual tarea (Guatemala, Uruguay, Colombia, Costa Rica, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Cuba, Perú, Honduras, Portugal).

Su organización: ¿cuenta con un enfoque que garantice que hombres y mujeres son compensados de forma igualitaria por desarrollar igual tarea o rol?

Respuestas elegidas	Respuestas	
No	14,29%	2
No, pero está previsto trabajar una política para garantizarla	7,14%	1
Sí, y actualmente se está trabajando para reducir la brecha salarial	14,29%	2
Sí, ya existe una política de transparencia e igual remuneración por	64,29%	9
	Respondida	14

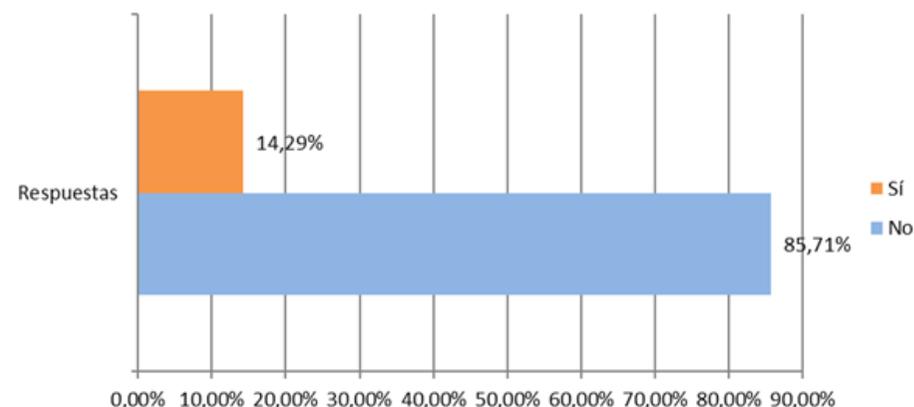
Su organización: ¿cuenta con un enfoque que garantice que hombres y mujeres son compensados de forma igualitaria por desarrollar igual tarea o rol?



Política de Cuotas o Cupos

Respecto a política de cuotas o cupos para garantizar determinada cantidad de mujeres en ciertos roles o áreas de trabajo el **85,71% de las instituciones respondieron que no existe política de cupo/cuotas y solo el 14,29% contestó que sí.** De las dos instituciones que respondieron que sí, la Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG de Colombia y la Superintendencia de Chile, la primera detalló que el cupo responde a una exigencia del marco regulatorio del Estado y en el caso de la Superintendencia de Chile el cupo responde a criterios propios de la organización.

En su organización: ¿existe política de cupo/cuotas para asegurar determinada cantidad de mujeres en ciertos roles o áreas de trabajo?



Sección 4

SALUD - BIENESTAR CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

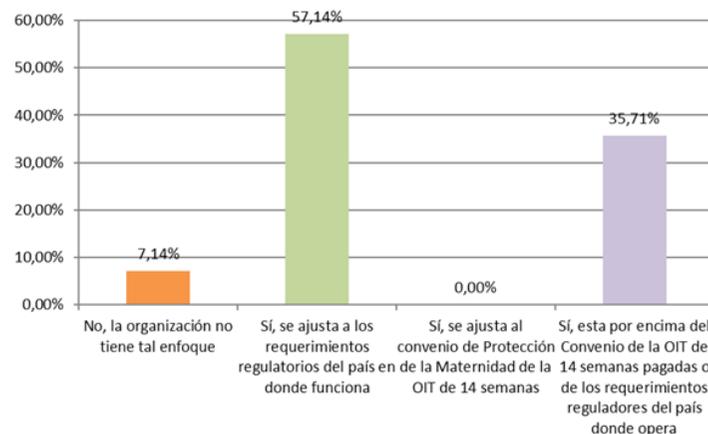


Sección 4 Salud- Bienestar / Conciliación laboral y personal

Licencias remuneradas por Maternidad

En relación a la consulta sobre si la organización ofrece y apoya licencia remunerada por maternidad, el 57,14% tiene esta política y se ajusta a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona (Perú, Honduras, Cuba, República Dominicana, Costa Rica, Comisión nacional de energía de Chile, El Salvador y Panamá) y el 35,71% también aplica esta política y está por encima del Convenio de OIT de 14 semanas pagadas o de los requerimientos del país donde opera (Colombia, Uruguay, Guatemala, Argentina y Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile). **Es decir que si tomamos en cuenta a quienes respondieron afirmativamente, el 92,85% de los países cuenta con política que ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad y sólo el 7,14% respondió que no (Portugal).**

Su organización: ¿ofrece y apoya la licencia remunerada por maternidad?



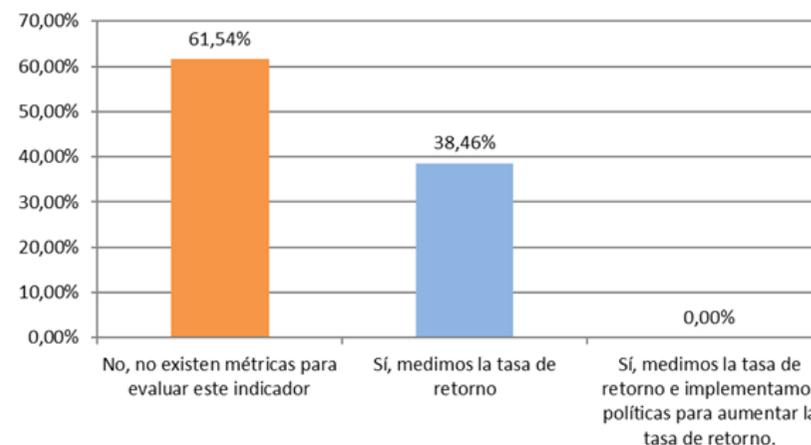
Respuestas elegidas	Respuestas	
No, la organización no tiene tal enfoque	7,14%	1
Sí, se ajusta a los requerimientos regulatorios del país en donde funciona	57,14%	8
Sí, se ajusta al convenio de Protección de la Maternidad de la OIT de 14 semanas	0,00%	0
Sí, está por encima del Convenio de la OIT de 14 semanas pagadas o de los requerimientos reguladores del país donde opera	35,71%	5
	Respondidas	14

Reincorporación al trabajo luego de la maternidad.

En relación con políticas de seguimiento de la tasa de mujeres que se reincorporan al trabajo luego de la licencia y de quienes abandonan el trabajo luego de la maternidad ninguna organización respondió medir la tasa de retorno e implementar políticas para aumentar la tasa. Sin embargo, el 38,46% confirmó que miden actualmente la tasa de retorno (5 países que serían Perú, Colombia, Uruguay, Cuba y Costa Rica) y el 61,54% no mide actualmente la tasa de retorno, por lo cual es un aspecto relevante a tener en cuenta para trabajar en conjunto.

Respuestas elegidas	Respuestas	
No, no existen métricas para evaluar este indicador	61,54%	8
Sí, medimos la tasa de retorno	38,46%	5
Sí, medimos la tasa de retorno e implementamos políticas para aumentar la tasa de retorno.	0,00%	0
	Respondidas	13

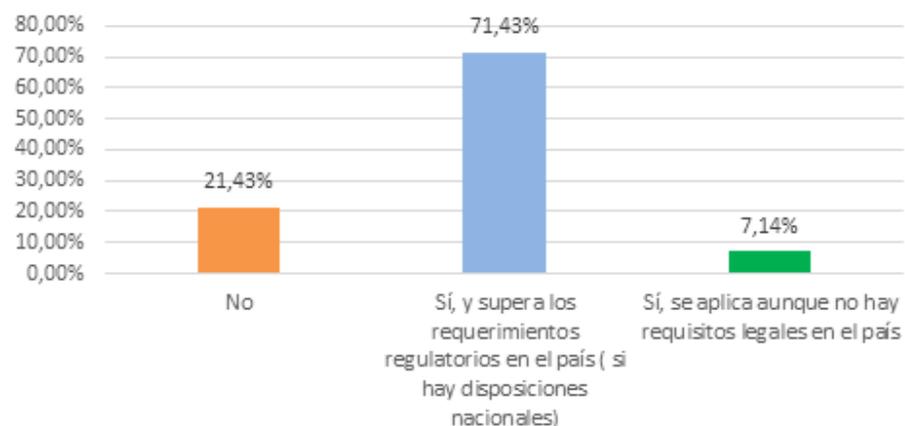
La organización: ¿realiza un seguimiento de la tasa de mujeres que se reincorporan al trabajo luego de la licencia y de quienes abandonan el trabajo luego de la maternidad?



Políticas de licencia remunerada por Paternidad

Respecto a políticas de licencias remuneradas por paternidad, el **71,43% respondió afirmativamente y supera las regulaciones legales de su país**. Además, el 7,14% confirmó aplicar políticas en este sentido, aunque en su país no existe regulación al respecto (Costa Rica). Si tenemos en cuenta ambas respuestas, el **78,57% de los países cuentan con política de remuneración por paternidad**, mientras que el 21,43% no tiene (Panamá, comisión nacional de energía de Chile y Portugal).

Su organización: ¿ofrece y apoya la licencia remunerada por paternidad?



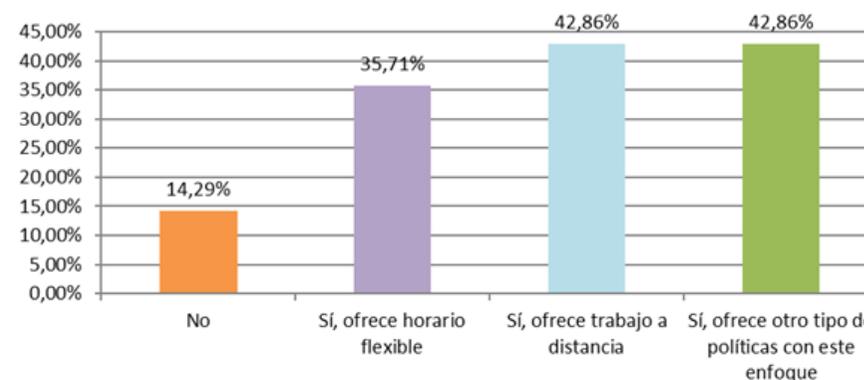
Respuestas elegidas	Respuestas	Contador
No	21,43%	3
Sí, y supera los requerimientos regulatorios en el país (si hay disposiciones nacionales)	71,43%	10
Sí, se aplica aunque no hay requisitos legales en el país	7,14%	1
	Respondidas	14

Políticas de Conciliación Laboral

Respecto a si la organización tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida personal/familiar de todos los colaboradores, **solamente dos organizaciones respondieron no tener este enfoque (Guatemala y Panamá), es decir el 14,29% sobre el total**. El resto de las organizaciones afirmó trabajar con este enfoque, el 35,71% ofrece horario flexible (Perú, Colombia, Costa Rica, Comisión nacional de energía de Chile, Portugal), el 42,86% ofrece trabajar a distancia (Uruguay, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Portugal) y el 42,86% ofrece otro tipo de políticas con este enfoque (Argentina, El Salvador, Costa Rica, República Dominicana, Cuba, Colombia, Honduras).

Respuestas elegidas	Respuestas	Contador
No	14,29%	2
Sí, ofrece horario flexible	35,71%	5
Sí, ofrece trabajo a distancia	42,86%	6
Sí, ofrece otro tipo de políticas con este enfoque	42,86%	6
	Respondidas	14

Su organización: ¿tiene un enfoque que considera el equilibrio entre trabajo y vida familiar de todos los colaboradores?



Sección 5

MEJORES PRÁCTICAS



Sección 5 Mejores Prácticas

En relación con las mejores prácticas implementadas por las organizaciones, se les consultó sobre 13 mejores prácticas que ONU Mujeres y otras organizaciones suelen recomendar entre su política de equidad de género a los fines de conocer cuales tienen en común y cuales hay oportunidad de desarrollar dentro de la red de ARIAE. Además, se brindó la posibilidad de que pudieran sumar o mencionar otras prácticas.

Como se puede ver en la tabla y gráfico de abajo, **la práctica más frecuente que se aplica en la mayoría de las organizaciones es ofrecer tiempo remunerado por lactancia**. El 78,57% afirmó contar con esta práctica, siendo Honduras y la Comisión nacional de energía de Chile las únicas dos organizaciones que no aplican esta política. **La segunda práctica más mencionada es ofrecer tiempo para citas de salud y realizarse estudios 71,43%**, salvo Panamá, Portugal y Guatemala y Argentina que no ofrecen. **La tercera y cuarta práctica más compartida son: incentivar a los colaboradores hombres a tomarse la licencia por paternidad** dado que el 57,14% respondió promoverlo (salvo Panamá, Colombia y Uruguay, Comisión nacional de energía de Chile, Portugal y el Salvador) **y la organización contempla licencias por maternidad/paternidad en los procesos de adopción** (Perú, Colombia, Uruguay, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, Costa Rica, El Salvador y Argentina).

Luego, **hay 3 prácticas que son compartidas por el 50% de las organizaciones y se detallan a continuación:**

La organización cuenta con un Código de Conducta o Declaración de Intenciones alineado a los procesos de equidad de género (Perú, Honduras, Colombia, Uruguay, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile y República Dominicana).

La organización cuenta con una política de comunicación que toma en cuenta la representación de estereotipos de género y el enfoque de equidad de género (Perú, Honduras, Colombia, Cuba, Chile con sus dos organizaciones y Argentina aplican esta práctica).

La organización se asocia con organismos locales o globales para trabajar temas de la equidad de género (Perú, Honduras, Colombia, Cuba, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, República Dominicana, y Costa Rica).

La octava práctica más compartida es apoyar acciones en la comunidad con enfoque en equidad de género con el 42,86%. (Perú, Honduras, Colombia, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, República Dominicana y Argentina) y luego le sigue la práctica de ofrecer tiempo remunerado o licencia por tratamientos de reproducción asistida con un 33,33% de aplicación (Uruguay, Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile, El Salvador, Guatemala y Argentina).

Respecto a otras mejores prácticas mencionadas, el 26,66% expresó que su organización ha realizado un **estudio sobre brecha salarial**. Serían 4 países los que mencionaron esto, la Organi-

zación Nacional del Uso Racional de la Energía (ONURE) de Chile, Cuba, República Dominicana y Costa Rica.

Solo 3 organizaciones (20%) mencionaron que **consultan a los trabajadores si los beneficios para padres y cuidadores se ajustan a sus necesidades**, Colombia, la Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile y Costa Rica.

Solo 2 organizaciones (13,33%) República Dominicana y Costa Rica, se encuentran implementando **medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedades de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la cadena de proveedores**.

Hay 1 sola organización (6,67%) que ofrece **servicios de guardería In Situ** y se trata del Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile.

Por último, algunas organizaciones sumaron otras mejores prácticas que desarrollan en sus organizaciones, entre ellas:

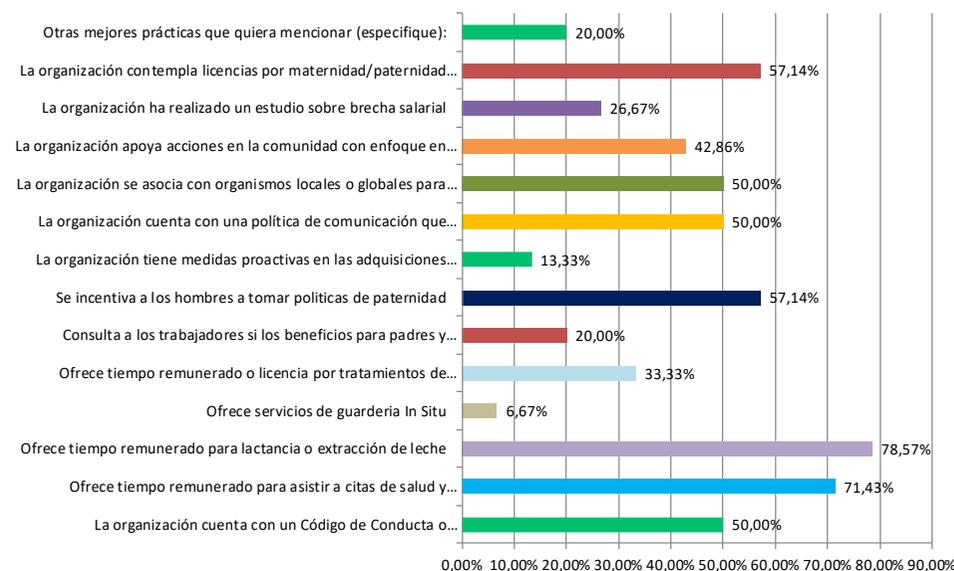
- Medio horario por lactancia (Uruguay)
- Se otorgan días adicionales a los padres como parte de la política interna para el cuidado de la nueva criatura y apoyo a la madre durante el proceso. (República Dominicana)
- Se cuenta con un reglamento interno y una política de gestión de personas, que garantizan el respeto, la equidad y la no discriminación. Además de un manual de lenguaje inclusivo y un plan de comunicación interno con perspectiva de género. (Costa Rica).

Respecto a los países/organizaciones que actualmente están aplicando más cantidad de mejores prácticas, se puede detallar lo siguiente:

- Superintendencia de Electricidad y Combustibles (Chile), 12 mejores prácticas implementadas.
- Costa Rica, 9.
- Perú, Colombia, República Dominicana y Cuba 8
- Honduras, Uruguay y Argentina, 6
- El Salvador, 4
- Guatemala, 3
- Comisión nacional de energía, Chile, 2
- Panamá y Portugal, 1

Respuestas elegidas	Respuestas	
La organización cuenta con un Código de Conducta o Declaración de Intenciones alineado a la los procesos de equidad de genero	50,00%	7
Ofrece tiempo remunerado para asistir a citas de salud y realizarse estudios	71,43%	10
Ofrece tiempo remunerado para lactancia o extracción de leche	78,57%	11
Ofrece servicios de guarderia In Situ	6,67%	1
Ofrece tiempo remunerado o licencia por tratamientos de reproducción asistida	33,33%	5
Consulta a los trabajadores si los beneficios para padres y cuidadores se ajustan a sus necesidades	20,00%	3
Se incentiva a los hombres a tomar politicas de paternidad	57,14%	8
La organización tiene medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedades de mujeres en la cadena de valor y de suministro y en la cadena de proveedores	13,33%	2
La organización cuenta con una política de comunicación que toma en cuenta la representación de estereotipos de género y el enfoque de equidad de género	50,00%	7
La organización se asocia con organismos locales o globales para trabajar temas de la agenda de equidad de género	50,00%	7
La organización apoya acciones en la comunidad con enfoque en equidad de género	42,86%	6
La organización ha realizado un estudio sobre brecha salarial	26,67%	4
La organización contempla licencias por maternidad/paternidad en los procesos de adopción	57,14%	8
Otras mejores prácticas que quiera mencionar (especifique):	20,00%	3
	Respondidas	14
	Skipped	3

Marque cuáles de estas mejores prácticas se aplican en su organización:



Sección 6

PRINCIPALES DESAFÍOS



Sección 6 Principales Desafíos

En relación a los principales desafíos respecto a la temática de equidad de género hay 9 instituciones que expresaron lo que se detallan a continuación.

A nivel nacional, aunque se observan avances en la agenda de equidad de género, aún nos encontramos en la fase de formulación de lineamientos y planes de acción concretos que nos permitan establecer una línea base para medir los progresos y mejoras. Asimismo, a nivel institucional, se reconoce la necesidad de integrar las iniciativas del Comité de Género. **(Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Perú).**

Consideramos como desafío contar con la aplicación de una tarifa social y una normativa específica del género en el subsector eléctrico. **(Comisión Reguladora de Energía Eléctrica, Honduras).**

Mayor presencia de hombres que de mujeres en el sector **(Organización Nacional del Uso Racional de la Energía (ONURE), Cuba).**

Históricamente, el sector eléctrico ha sido dominado por hombres, lo que ha generado una subrepresentación femenina en roles técnicos y de liderazgo. Cambiar esta realidad requiere no solo políticas y normativas que promuevan la igualdad, sino también una transformación profunda de las mentalidades y las estructuras organizacionales que han mantenido estas disparidades. En ese sentido identificamos los siguientes desafíos: Acceso y participación de mujeres en roles técnicos y directivos: Atraer, retener y promover a mujeres

en posiciones de toma de decisiones y áreas técnicas dentro del sector sigue siendo un reto, debido a barreras tradicionales como la falta de formación especializada y el acceso limitado a redes profesionales. Normas culturales y sociales: Romper con las normas culturales que refuerzan la idea de que ciertas profesiones, como las ingenierías o los trabajos técnicos en el sector eléctrico, son más apropiadas para hombres. Este condicionamiento reduce el interés y la participación de mujeres en el sector, lo que resulta en una menor representación femenina. **(Superintendencia de Electricidad, República Dominicana)**

Transformación cultural, cambio en la estructura de pensamiento y patrones aprendidos. Reconocer los tipos de violencia que han sido normalizados como por ejemplo los micromachismos **(ARESEP, Costa Rica).**

Poder ofrecer teletrabajo **(Comisión nacional de energía, Chile).**

El principal desafío es romper las brechas de género entre hombres y mujeres, para ello la Unidad de Género Institucional implementó jornadas de sensibilización y concientización a todo el personal de SIGET; dichas jornadas se desarrollan mensualmente, el plan de capacitaciones dio inicio en noviembre del año 2021 a la fecha. **(Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones, El Salvador).**

El porcentaje de hombres vs mujeres dentro del rubro no está equilibrado, ya que hay más hombres dentro de las carreras estudiadas para el trabajo que se realiza dentro del rubro. **(Comisión Regional de Interconexión Eléctrica, Guatemala).**

Sección 7

RECOMENDACIONES



Sección 7 Recomendaciones

Los resultados que se comparten en cada una de las secciones de este estudio es insumo clave para elaborar líneas de acción en conjunto y definir plan estratégico para los próximos años en lo que respecta a la agenda de equidad de género. En este sentido, una primera recomendación sería realizar talleres o encuentros de trabajo entre las instituciones miembros para profundizar y diseñar un plan estratégico a mediano y largo plazo que contemple las oportunidades de trabajo en conjunto y también capitalizar los avances y recomendaciones de quienes ya han transitado e implementado determinadas políticas.

Del estudio se desprende que es fundamental continuar trabajando para disminuir la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en general y también en cada una de las diferentes dimensiones analizadas por área de trabajo, por nivel de formación, por nivel de toma de decisión y por rol. Existe actualmente brecha de participación laboral en el sector energético en general ya que del total de 4952 colaboradores y colaboradoras en las organizaciones, el 55% son hombres y el 45% son mujeres y en particular por ejemplo para lograr aumentar la cantidad de mujeres en puestos de decisión (en los niveles gerenciales y de presidencia, CEO o dirección el 80% son hombres y sólo el 20% son mujeres), en acceso a estudios de doctorado y maestrías, también en promover más mujeres en áreas diferentes a recursos humanos, legales y finanzas. También en brindar más oportunidades a mujeres en áreas operativas que es la más masculinizada, al considerar que el 72% son hombres y sólo el 28% son mujeres.

Al considerar algunas de las recomendaciones que realizan diferentes organismos especializados en equidad de género como ONU mujeres, es clave que exista la visión y el compromiso desde el más alto nivel del gobierno de cada organización hacia abajo. Sin este compromiso, lograr el apoyo de ciertos grupos de interés (stakeholders) en la organización para lograr cambios culturales significativos en las diferentes áreas de las instituciones se vuelve un desafío aún mayor. Y en este sentido, es fundamental el dato de que solamente el 62,5% de las organizaciones cuentan con un Comité responsable de definir políticas de diversidad y equidad. Esto se relaciona también con el dato de que un 60% de las organizaciones no cuentan con un presupuesto específico para promover la equidad de género.

Uno de los aspectos en donde se nota mayor consenso es en compartir políticas que garanticen la no discriminación e igualdad de oportunidades. El 69% de las organizaciones contestó afirmativamente en este punto y se detallaron diferentes políticas en este camino. Aquí se advierten dos grandes oportunidades de trabajo, por un lado, acompañar a las organizaciones que aún falta que transiten este camino y por otro lado, que más organizaciones implementen mediciones de impacto, además de contar con políticas. A modo de recordatorio, una de las prácticas más desarrolladas es que se comunican las políticas de diversidad y género a los potenciales trabajadores y al momento de la contratación seleccionada, también que se capacita al personal sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades; la existencia de canales para realizar reclamos y procedimiento para solucionarlo,

la prohibición de preguntar en los procesos de entrevistas sobre cuestiones personales como embarazos, matrimonio, entre otras. Solo 4 organizaciones adoptan medidas proactivas para contratar más mujeres en todos los niveles y solo dos organizaciones tienen política de medición sobre incidentes por discriminación.

También hay oportunidad de profundizar trabajo y acciones concretas en cuanto a políticas que garanticen la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de desarrollo y promoción profesional ya que la mitad de las organizaciones cuenta actualmente con políticas en este sentido. Hay oportunidad de implementar programas de tutorías/mentorías con apoyo específico a mujeres, programas de desarrollo, rotación y oportunidades educativas específicas para mujeres con el objetivo de lograr aumentar la tasa de participación laboral femenina en ciertos niveles o roles como se revisó anteriormente.

En relación con lo anterior, una línea de debate e intercambio podría ser acerca de la posibilidad de generar política de cuotas en determinados roles o niveles. Se recomienda capitalizar la experiencia de las dos organizaciones que manifestaron contar con esta medida que son la Comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG y la Superintendencia de Electricidad y Combustibles de Chile.

Sobre Brecha Salarial, el 78,58% afirmó que cuenta con un enfoque para garantizar igual compensación por igual tarea. Y de estas 11 organizaciones, 2 detallaron que actualmente están trabajando para reducir la brecha salarial (Argentina y República Dominicana) y 9 ya cuentan con una política de transparencia e igual remuneración por igual tarea. Es decir, que habría oportunidad de profundizar el trabajo para que más organizaciones desarrollen una política escrita de transparencia e igual remuneración por igual tarea. En la sección correspondiente se detalla cuales son las organizaciones que ya cuentan con esta política y a quienes se les podría pedir apoyo en cuanto a manuales, procesos y otros insumos que hayan desarrollado en relación a este desafío dentro del sector.

Otra línea de trabajo en las que se advierte oportunidad de mayor desarrollo, es en medir las tasas de retorno de trabajo luego de la maternidad, ya que la mayoría no lo hace actualmente y se pueden generar políticas que ayuden a reducir esta brecha en caso de existir. Por ejemplo, el diseño de horarios flexibles, el teletrabajo, el reingreso con horario reducido, salas de lactancia, guardería o beneficio económicos para pago de cuidadores en el primer año de vida, entre otras posibilidades que desde las áreas de talentos de las organizaciones podrían diseñarse.

Un dato muy significativo en relación a otros sectores e industrias es que según este estudio son relativamente pocos los países que no aplican política de licencia por paternidad (el 71,43% de los países cuentan con política de licencia remunerada por paternidad). Esta es una muy buena práctica en cuanto a políticas de cuidado y que sin duda impacta positivamente en la equidad de género. A futuro podría ser una herramienta para las organizaciones que no aplican aun esta práctica, como también se podría profundizar

en próximos relevamientos este dato y consultar cuantos hombres efectivamente usan este beneficio por año (otros estudios arrojan datos de que en algunas organizaciones a pesar de contar con esta política, por cuestiones culturales el hombre no hace uso de este beneficio).

En cuanto a políticas de conciliación laboral, la mayoría de los países expresaron trabajar con políticas en este sentido. Se podría profundizar y apoyar a las organizaciones de Guatemala y Panamá dado que actualmente representa un desafío. Además hay oportunidad de profundizar y generar intercambio entre todas las organizaciones sobre cuales son las políticas más valoradas por sus colaboradores por ejemplo, ya que el 35,71% ofrece horario flexible, el 42,86% ofrece trabajar a distancia y el 42,86% ofrece otro tipo de políticas con este enfoque.

En relación a mejores prácticas implementadas, ninguna de las organizaciones ha logrado desarrollar todas las mejores prácticas mencionadas en el estudio en el penúltimo punto de este informe. Además, se advierte gran disparidad entre las organizaciones que mencionaron contar con 1 sola de las mejores prácticas y la organización que más aplica (12 mejores prácticas), por lo cual se identifica una gran oportunidad de realizar sinergias y apoyo entre instituciones para acompañarse en este proceso específicamente. Dos líneas principales de trabajo en este aspecto, por un lado promover y estimular algunas prácticas que están muy poco desarrolladas por la mayoría de las organizaciones como contar con guardería in situ, trabajar con las áreas de compras para desarrollar políticas inclusivas, escuchar a los colaboradores sobre las necesidades en cuanto a políticas de cuidados, entre otras. Y una segunda línea de trabajo, que tiene que ver con el compartir parte del éxito y desafíos de quienes han logrado implementar varias de estas políticas para tomarlo como aprendizaje y capitalizar experiencias ¿Cómo fue el camino para lograr el apoyo necesario para poder diseñar e implementar estas mejores prácticas? ¿Cuánto tiempo de trabajo les significó? ¿Cuál fue o cuáles fueron los mayores desafíos y obstáculos para lograr implementarlas? ¿Cómo miden el impacto de estas mejores prácticas? ¿Cuentan con datos de impacto en la brecha de participación laboral desde el momento en que comenzaron a implementar estas prácticas respecto a la actualidad? Estas y otras inquietudes podrían ser profundizadas en espacios específicos de intercambios entre las

organizaciones.

Se recomienda también tener en cuenta los desafíos plasmados en último punto de este estudio como continuar con políticas de sensibilizaciones y capacitaciones, acciones y sinergia con escuela y Universidades para promover la presencia de más mujeres en áreas y puestos claves en el sector, entre otros desafíos.

Por último, un agradecimiento especial a todo el equipo del grupo de trabajo de equidad de género de ARIAE por el apoyo para que este estudio fuera posible y a cada una de las organizaciones que pudo completar la información a tiempo. Queda el desafío de poder generar continuidad en este tipo de relevamiento para poder contar con información objetiva para la toma de decisiones y comparativa según el plazo/ tiempo que se considere oportuno.

Parafraseando a Peter Drucker, "Lo que no se puede medir, no se puede gestionar. Lo que no se puede gestionar no se puede mejorar".

Noviembre 2024

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS REGULADORES DEL SECTOR ENERGÉTICO EN IBEROAMÉRICA



asociación iberoamericana de entidades
reguladoras de la energía
associação iberoamericana de entidades
reguladoras da energia

SIÉ Superintendencia
de Electricidad

