

Género y Energía en Argentina: La participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica

Autores:

Amanda Beaujon Marín
David López Soto
Florencia Magdalena Méndez

En colaboración con:

Florencia Balestro
Evelin Goldstein
Gabriela Rijter

División de Energía

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-02545

Género y Energía en Argentina: La participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica

Autores:

Amanda Beaujon Marín

David López Soto

Florencia Magdalena Méndez

En colaboración con:

Florencia Balestro

Evelin Goldstein

Gabriela Rijter

Agosto 2022

Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo

Género y energía en Argentina: la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica / Amanda Beaujon Marin, David López Soto, Florencia Magdalena Méndez; editores, Virginia Snyder, Edwin Malagón, Cecilia Correa.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2545) Incluye referencias bibliográficas.

1. Women-Employment-Argentina. 2. Gender mainstreaming-Argentina. 3. Energy industries-Argentina. I. López Soto, David. II. Méndez, Florencia. III. Snyder, Virginia María, editora. IV. Malagón, Edwin, editor. V. Correa, Cecilia, editora. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Energía. VII. Título. VIII. Serie. IDB-TN-2545

Códigos JEL: Q4, Q42, J23, J16

Palabras clave: Género. Energía. Argentina. Mujer. Renovables. Eficiencia. Participación laboral. Empleo. Generación eléctrica. Brechas. Mercado laboral. Mercado trabajo. Hombres. Ciencia. STEM.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2022 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Género y Energía en Argentina:

La participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica

Autores:

Amanda Beaujon Marin
David López Soto
Florescia Magdalena Méndez

En colaboración con:

Florescia Balestro
Evelin Goldstein
Gabriela Rijter



Índice

Agradecimientos	3
Abreviaciones	3
Resumen ejecutivo	4
1. Introducción	6
2. Marco referencial	9
2.1 Principales barreras de acceso al mercado de trabajo	16
2.2 Particularidades del sector de infraestructura y energía	20
2.3 Importancia de cerrar las brechas de género en el sector de energía	27
2.4 El futuro del mercado de trabajo en el sector de energía en Argentina	28
2.5 Marco jurídico internacional y nacional en materia de igualdad de género	33
3. Tendencias generales de participación de las mujeres y varones dentro del mercado de trabajo en Argentina	35
4. Participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica en Argentina	40
4.1 Presentación de la encuesta y perfil de las empresas generadoras de energía	41
4.2 Participación de las mujeres en el subsector de generación	46
4.3 Participación femenina en puestos con formación técnica	49
5. Participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones y mecanismos para cerrar las brechas de género	52
5.1 Participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en las empresas de generación eléctrica	53
5.2 Mecanismos utilizados por las empresas para promover la igualdad de género	55
5.3 La percepción de las trabajadoras sobre los mecanismos para promover la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica	58
6. Situando a Argentina con respecto a sus pares regionales y el resto del mundo	62
7. Conclusiones y recomendaciones	65
Referencias	74
Anexos	83
Anexo 1. Principales instrumentos del marco jurídico internacional y nacional en materia de igualdad de género	83
Anexo 2. Acciones para cerrar las brechas de género de acuerdo con la etapa profesional de las mujeres	95

Agradecimientos

La presente publicación fue desarrollada por Amanda Beaujon Marín (Consultora de Género e Infraestructura, BID), David López Soto (Consultor de Energía, BID) y Florencia Magdalena Méndez (Consultora de Género y Diversidad, BID), en colaboración con Florencia Balestro, Evelin Goldstein y Gabriela Rijter (AMES Argentina), con revisiones y ediciones de Virginia Snyder (Especialista de Energía Senior, BID), Edwin Malagón (Especialista de Energía, BID) y Cecilia Correa (Especialista de Energía, BID), bajo la orientación de Agustín Aguerre (Representante del BID en Argentina).

Agradecemos a Michelle Hallack (Economista especialista Senior de Energía, BID) y a Andrea Monje (Especialista de Género, BID), revisoras de la publicación, por sus valiosas contribuciones. El equipo desea reconocer a Pauline Ravillard (Consultora, BID) por sus comentarios durante las primeras etapas de elaboración del reporte y a la Firma Consultora FRESH que llevó a cabo la recolección de datos que se presentan en esta publicación.

Quienes elaboraron este documento desean destacar el interés y apoyo de las instituciones y empresas que participaron en la encuesta por su dedicación para conseguir la información solicitada y agradecer a las personas que completaron la encuesta de percepción y a las socias de AMES Argentina por colaborar en la difusión y en el seguimiento. También este equipo aprecia el apoyo de las siguientes instituciones: Dirección Nacional de Generación Eléctrica de la Secretaría de Energía; Dirección Nacional de Género y Economía, del Ministerio de Economía; Compañía Administradora del Mercado Mayorista Eléctrico (CAMMESA); Cámara de Energías Renovables (CADER); Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI); Cámara de Industriales de Proyectos e Ingeniería de Bienes de Capital (CIPIBIC); Centro de Estudios de la Actividad Regulatoria Energética (CEARE); Asociación Argentina de Energía Eólica (AAEE); y Asociación de Generadores de Energía Eléctrica de la República Argentina (AGEERA).

Abreviaciones

AGEERA Asociación de Generadores de Energía Eléctrica de la República Argentina

AMES Asociación de Mujeres en Energías Sustentables de Argentina

BID Banco Interamericano de Desarrollo

CABA Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CAMMESA Compañía Administradora del Mercado Mayorista Eléctrico S. A.

CEP Centro de Estudios para la Producción

CNV Comisión Nacional de Valores

EPH Encuesta Permanente de Hogares

GEI Gases de Efecto Invernadero

INDEC Instituto Nacional de Estadística y Censos

IPG Iniciativa de Paridad de Género

IRENA Agencia Internacional de Energía Renovable

LGBTI+ Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y otras identidades de género y orientaciones sexuales

MiPyMes Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

MW Megavatio

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT Organización Internacional del Trabajo

OyM Operación y Mantenimiento

RR. HH. Recursos Humanos

STEM Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés (Science, Technology, Engineering, and Mathematics)

Resumen ejecutivo

Las últimas tendencias de ocupación y empleo en el país muestran que, si bien las mujeres han incrementado su participación en la fuerza laboral, la paridad aún no se alcanza. Más de la mitad de la población ocupada son varones, en específico, varones entre 30 y 64 años. Sin embargo, hay que reconocer de forma amplia el beneficio de una mayor diversidad de género en el sector de energía. Más y diferentes perspectivas son centrales para hacer frente a los desafíos de la transición energética en dirección a la meta de emisiones netas cero en 2050.

A continuación, presentamos los hallazgos de un estudio realizado sobre el contexto del empleo de las mujeres en el sector de energía en Argentina en 2020:

- Las mujeres tienen mayor participación en empresas pequeñas y medianas, lo que refuerza la importancia de estas empresas en la generación de empleo, como se ha resaltado en la Visión 2025 del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Las mujeres tienen mayor participación en empresas de fuentes renovables no convencionales de generación eléctrica, como eólica

y solar, en comparación con los sectores tradicionales, tales como térmica e hidroeléctrica. Por lo tanto, los esfuerzos para responder al cambio climático presentan una oportunidad para un sector más limpio, resiliente y equitativo. No obstante, para aprovechar esta oportunidad y alcanzar un sector con mayor igualdad de género hay que, por un lado, considerar las barreras estructurales, asociadas a normas sociales y estereotipos de género, y, por otro lado, avanzar en políticas que permitan un terreno de juego equilibrado, en las diferentes etapas de la vida profesional de las personas: (i) interés por el sector; (ii) reclutamiento; (iii) retención; y (iv) progreso en el sector.

- Las mujeres ocupan menos puestos con formación técnica, sobre todo en sectores tradicionales como la generación no renovable. Para que el sector sea más equitativo hay que tener metas a largo plazo, que permitan modificar las normas sociales y estereotipos y disminuir los sesgos en el proceso de educación. Adicionalmente, en el corto plazo, hay que implementar acciones para apoyar a las mujeres que están en la fuerza laboral del sector. Hay que identificar y desarrollar actividades para responder a los sesgos y acoso en el lugar de trabajo. Para que el ambiente sea más

favorable para las mujeres se debe, por ejemplo: (i) adaptar los lugares de trabajo para que sean amigables tanto para mujeres como para varones, tomando en cuenta sus necesidades diferenciadas; (ii) cerrar las brechas salariales; y (iii) tener procesos de reclutamiento, promoción y formación profesional que consideren los estereotipos en el sector y de los cuales las mujeres se puedan beneficiar.



Para que el sector sea más equitativo hay que tener metas a largo plazo, que permitan modificar las normas sociales y estereotipos y disminuir los sesgos.

- La participación de las mujeres en la toma de decisiones se reduce a medida que incrementa el tamaño de la empresa. Es importante contar con políticas institucionales que promuevan la diversidad y evitar la segregación vertical. Con el crecimiento de las empresas hay una tendencia a aumentar la jerarquía y este proceso tiende a aumentar el riesgo de segregación vertical y disminuye la diversidad en el proceso de toma de decisión.

- La mayoría de las empresas cuentan con un plan de acción para la gestión de igualdad de oportunidades. Sin embargo, del total de empresas que dijeron no contar con mecanismos empresariales para la gestión de la igualdad de oportunidades o la no discriminación entre varones y mujeres, solo una tercera parte identificó una problemática de desigualdad y discriminación entre varones y mujeres. Este resultado evidencia la importancia de implementar actividades de concientización sobre los sesgos de género, como un paso necesario para el éxito de los mecanismos y políticas durante el proceso de transformación de las normas sociales que impiden la igualdad entre varones y mujeres.



SECCIÓN 1

Introducción

En las últimas dos décadas se han realizado importantes esfuerzos para cerrar las brechas de género¹ en cuanto a participación en la fuerza laboral. Sin embargo, a nivel mundial la participación de las mujeres en el mercado de trabajo continúa siendo significativamente inferior a la de los varones. En 2019, la participación global de las mujeres en la fuerza laboral era 47%, en comparación con la de los varones que alcanzaba 74% (OIT, 2020). En América Latina y el Caribe, la brecha de participación femenina en la fuerza laboral es de 25,6 puntos porcentuales (OIT, 2020), pero existen importantes diferencias entre los países de la región. Mientras algunos países en Centroamérica tienen brechas superiores a 35 puntos porcentuales, la brecha de participación femenina en el mercado de trabajo en Uruguay es de 14 puntos porcentuales (Bustelo et al., 2019).

Asimismo, el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral afectó desproporcionadamente a las mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis generó una pérdida de empleos sin precedentes, en donde los sectores más afectados por

la pandemia fueron aquellos con mayor participación de mujeres y el incremento de las actividades de cuidado no remunerado² limitó su participación en la fuerza laboral e incluso las obligó a dejar empleos remunerados (OIT, 2021).

En general, existen limitados datos sobre la participación de las mujeres en el sector de energía. En 2019, la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA) publicó los resultados de una encuesta con información sobre la participación de las mujeres en energías renovables con la intención de presentar datos actualizados a nivel global y con algunos indicadores a nivel regional que permitan cerrar las brechas de información (IRENA, 2019).

Los datos sobre participación femenina en el sector de energía a nivel de país son aún más escasos. En Argentina, la encuesta permanente de hogares (EPH)³ del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) presenta algunos datos de empleo desagregados por sexo⁴, pero estos datos no están diferenciados por tecnologías y no proveen información sobre cargos de toma de decisiones o puestos que requieren

1 Las brechas de género se refieren a patrones o condiciones desiguales de acceso, participación y control sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo y son una medida que da cuenta de la distancia entre mujeres y varones respecto de un mismo indicador (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

2 Actividades de cuidado no remunerado se refiere a actividades de cuidado por las que no se percibe ningún ingreso o salario.

3 La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. Con los datos obtenidos en esta encuesta se proporcionan regularmente, entre otros resultados, las tasas oficiales de empleo, desocupación y subocupación (<https://observatorio.unr.edu.ar/encuesta-permanente-de-hogares-eph/>).

4 Argentina solo dispone de estadísticas públicas de empleo para el sector de Generación, Transmisión, Distribución y Comercio de Energía Eléctrica de manera agrupada, las cuales se recopilan a través de la EPH que realiza el INDEC de manera trimestral. De acuerdo con los datos para 2019, el conjunto de estos sectores empleaba 66.000 personas, de las cuales solo el 17% de los puestos de trabajo eran ocupados por mujeres.

formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). En ese contexto, se realizó el primer estudio sobre Género y Energía en Argentina con el objetivo de tener un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el sector, con foco en el subsegmento de generación de energía eléctrica⁵. El estudio recolectó datos cuantitativos de un conjunto de empresas generadoras que completaron una encuesta sobre la cantidad de mujeres que trabajan en estas, cómo se distribuyen en las diferentes áreas, puestos y cargos jerárquicos y las políticas de género que se aplican en las empresas. La encuesta diseñada fue direccionada al área de Recursos Humanos (RR. HH.) de las compañías generadoras para analizar: (i) la participación de las mujeres en el sector de energía, comparando empresas vinculadas con la generación de energía renovable no convencional y empresas vinculadas con las energías convencionales; (ii) la representación de las mujeres en las diferentes áreas del subsector generación, especialmente en puestos STEM; y (iii) el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de toma de decisiones.

Este documento presenta a continuación el estudio organizado en secciones. La sección 2 presenta las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder al mercado de trabajo, específicamente en infraestructura; cuáles son los beneficios de cerrar estas brechas y las oportunidades que se presentarán en el sector de energía como resultado de la transición a fuentes renovables. Además, en esta sección se resume el marco jurídico en materia



Se realizó el primer estudio sobre Género y Energía en Argentina con el objetivo de tener un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el sector.

de igualdad de género. La sección 3 incluye un panorama de la situación de género y ocupación en Argentina y presenta un análisis de las brechas de género existentes en el mercado de trabajo en el país. En la sección 4 se realiza un análisis sobre la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica en Argentina y se discuten los resultados de la encuesta a las empresas que se llevó a cabo como parte de este estudio. La sección 5 ofrece un análisis comparativo sobre los resultados encontrados en Argentina con respecto a sus pares regionales y el resto del mundo. La sección 6 presenta un marco regional para comparar a Argentina con otros países del mundo. Finalmente, la última sección describe las conclusiones y recomendaciones prácticas para cerrar las brechas de género en empresas del sector privado y del público en el área de energía.

5 Se consideraron todas las tecnologías presentes en la matriz eléctrica: térmica, nuclear, hidroeléctrica a gran escala y a pequeña escala, solar fotovoltaica, eólica, biogás y biomasa.



SECCIÓN 2

Marco referencial

En esta sección se introducen los principales conceptos para analizar el tema de género en el sector de energía y se desarrolla un contexto sobre las principales barreras que afectan la participación de las mujeres en la fuerza laboral, específicamente en el sector de infraestructura en Argentina. También se presenta un resumen sobre el marco normativo nacional e internacional que protege los derechos de todas las personas sin importar su sexo y garantiza la igualdad de género y la no discriminación.

2.1. Principales barreras de acceso al mercado de trabajo

Las brechas de género son una medida que da cuenta de la distancia entre mujeres y varones respecto a un mismo indicador (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021). Dentro de los estudios de mercado de trabajo, por ejemplo, se suele medir la diferencia que existe entre mujeres y varones en cuanto a participación en el mercado laboral, desempleo, salarios y posiciones de liderazgo. En el caso específico del sector de energía, por ser un sector masculinizado, es decir, la mayoría del personal son varones y hay poca representación de mujeres, también es importante considerar variables como diferencias de participación en áreas operativas, técnicas y profesionales.

En las últimas décadas se han realizado importantes avances para cerrar las brechas de

género en educación e incluso, en algunos indicadores en este ámbito, las brechas se han invertido a favor de las mujeres. Por ejemplo, en Argentina la tasa de matriculación bruta en educación terciaria como porcentaje del grupo de edad relevante⁶ era, en 2010, 23 puntos porcentuales mayor para las mujeres que los varones. Esta brecha se extendió y en 2017 alcanzó 45 puntos porcentuales (Banco Mundial, 2019). Sin embargo, a nivel mundial, a pesar de estos avances, la participación de las mujeres en la fuerza laboral continúa siendo significativamente inferior que la de los varones y la tasa de desempleo suele ser menor para los varones. En Argentina, según la EPH, teniendo en cuenta una población mayor de 14 años, la tasa de actividad de las mujeres es de 48,4% y de 69,1% de varones, lo cual refleja el menor acceso de mujeres al mercado de trabajo (INDEC, EPH, Segundo trimestre 2021).

Para que las mujeres puedan acceder a la fuerza laboral la primera condición es que tengan la preferencia de hacerlo, sin embargo, tener la disposición y las aspiraciones no es suficiente, ya que existen otros factores que impactan en su participación (OIT, 2017). Entre las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a la fuerza laboral se encuentran las normas sociales, la adecuación a los roles de género y su contribución desproporcionada en cuanto a responsabilidades de cuidado no remunerado y tareas del hogar (OIT, 2017).

6 Se considera como grupo de edad relevante a los estudiantes que tienen la edad correspondiente para cursar ese nivel de educación.

Las normas sociales y los estereotipos de género afectan a las niñas desde temprana edad al limitar sus opciones y moldear sus preferencias en cuanto a áreas de estudio y actividades bajo la premisa de que algunas áreas o actividades son más adecuadas para mujeres y otras para varones. Las normas sociales también tienen un efecto sobre la distribución de las responsabilidades de cuidado no remunerado y tareas del hogar, siendo las mujeres las principales responsables de estas tareas (Das y Kotikula, 2019). En Argentina, según datos de 2013, en promedio las mujeres mayores de 15 años dedicaban 37,6 horas semanales a trabajo no remunerado⁷ y 33,1 horas a trabajo remunerado; en contraste, los varones dedicaban 14,9 horas a trabajo no remunerado y 43,8 a trabajo remunerado (INDEC, 2020).

Las mujeres, además de encontrarse con barreras para acceder a la fuerza laboral, una vez que acceden, deben enfrentarse a diferentes formas de discriminación. Uno de los principales problemas con los que se encuentran es la brecha salarial. En términos generales, la brecha salarial es la existencia de diferencias en la remuneración que reciben varones y mujeres por igual cargo o función y es una situación histórica que atraviesa a gran parte del mundo y a todos los sectores productivos y de servicios (OIT, 2018). Entre las personas ocupadas en Argentina, por cada 100 pesos que gana en promedio un varón, una mujer gana 79, y esta brecha se agrava entre las mujeres con menores niveles de calificación (INDEC, 2021).

Adicionalmente, las mujeres enfrentan desafíos vinculados a la permanencia y desarrollo en el

mundo del trabajo, el empleo y la producción que se conocen como segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal implica que las mujeres suelen desarrollar su actividad en sectores y actividades consideradas feminizadas que, en general, son las que ofrecen salarios más bajos y en las que existen mayores tasas de informalidad (Das y Kotikula, 2019). Este tipo de segregación comienza desde temprana edad y está vinculada con la elección de las áreas de estudio, en donde los varones suelen elegir áreas STEM, manufactura y construcción, mientras las mujeres se orientan más hacia áreas de estudio como salud, educación y humanidades y arte (Das y Kotikula, 2019). La participación diferencial de las mujeres y varones según el sector de la economía también es muy marcada en Argentina. Las mujeres representan la mayor parte del trabajo doméstico, de la salud y servicios sociales y de la enseñanza (Ministerio de Economía, 2020).

Por su parte, la segregación vertical es aquella que refiere a la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección y de toma de decisiones en el mundo del trabajo, empleo y producción (Das y Kotikula, 2019). La brecha es mayor para las mujeres con hijos o hijas y aumenta notablemente en los puestos jerárquicos, más allá de las barreras y los obstáculos que deben sortear para alcanzar su desarrollo profesional.

Finalmente, el riesgo de acoso y violencia, tanto en el lugar de trabajo como para movilizarse, limita las opciones de las mujeres en cuanto a educación y a actividades que generen ingresos y afecta su participación en la fuerza laboral (Das y Kotikula, 2019).

7 Trabajo no remunerado se refiere a actividades de cuidado o del hogar por las que no se percibe ningún ingreso o salario.

2.2. Particularidades del sector de infraestructura y energía

En el sector de infraestructura, y de energía específicamente, las barreras descritas se acentúan por tratarse de un sector masculinizado. En la siguiente tabla⁸ se resumen las principales barreras que enfrentan las mujeres en diferentes etapas tanto educativas como profesionales.

Etapa	Barreras
<p>INTERÉS DE LAS MUJERES EN EL SECTOR</p> <p>En esta etapa se identifican barreras relacionadas con atraer el interés de niñas y mujeres para estudiar o desarrollar habilidades que posteriormente les permitirán incorporarse al sector de energía.</p>	<p>Las normas sociales definen qué carreras y áreas de estudio son más adecuadas para las mujeres. El sector de energía suele ser considerado como un sector en donde se necesita fuerza física, que es “sucio” o peligroso, por lo tanto, no es adecuado para las mujeres (Orlando et al., 2018). Desde temprana edad, las niñas están expuestas a estos estereotipos, que se ven reforzados por la falta de modelos para seguir. Esto, unido a las expectativas de personas adultas de referencia (padres, profesores, mentores, entre otros), puede desalentar a las niñas a interesarse por estudiar carreras STEM. Además, los estereotipos pueden afectar la percepción personal sobre sus habilidades de niñas, jóvenes y mujeres, ya que, de acuerdo con los estereotipos, los varones tienen mayores aptitudes para las áreas STEM que las mujeres (Schomer y Hammond, 2020a).</p> <p>Las jóvenes suelen no tener conocimiento sobre los beneficios en cuanto a remuneración que existen en los sectores masculinizados (Das y Kotikula, 2019).</p>
<p>RECLUTAMIENTO</p> <p>Este apartado se refiere a los procesos, tanto formales como informales, que tienen las empresas del sector para identificar personas con los perfiles que necesita el sector y contratar personal.</p>	<p>Las mujeres se enfrentan a los estereotipos de género descritos en la etapa anterior durante el proceso de contratación. Primero en los anuncios de trabajo, en donde las descripciones suelen incorporar habilidades asociadas con los varones, no tener un lenguaje inclusivo o especificar que se busca a un varón para ese trabajo. En segundo lugar, como resultado de estos estereotipos las potenciales empresas empleadoras pueden considerar que las</p>

8 Este cuadro se preparó siguiendo el marco desarrollado por el Banco Mundial en su publicación “Stepping up Women’s STEM Careers in Infrastructure” (Schomer y Hammond, 2020a).

Etapa

Barreras

mujeres no tienen las habilidades necesarias. Finalmente, los sesgos sobre las capacidades de las mujeres para unirse al sector de energía también pueden surgir durante el proceso de entrevista (Schomer y Hammond, 2020a).

En algunos países todavía existen **restricciones legales explícitas** para que las mujeres puedan acceder a ciertos sectores como energía, minería, transporte, entre otros. Sin embargo, este no es el caso para Argentina.

RETENCIÓN

Este apartado se refiere a las barreras que enfren-
tan las mujeres una vez que
han accedido al sector de
energía.

Específicamente, se refiere a
la capacidad del sector para
mantener a las mujeres que
ha reclutado. En el caso de las
organizaciones, está relacio-
nado con la disposición para
disminuir o evitar la rotación
del personal femenino.

Las principales barreras para retener a las mujeres en el sector son las condiciones laborales, la falta de flexibilidad que permita a las mujeres balancear sus responsabilidades laborales y familiares y el acoso en el lugar de trabajo.

CONDICIONES LABORALES

En cuanto a las condiciones laborales que afectan la permanencia de las mujeres en el sector se encuentran las brechas salariales, sesgos en el lugar de trabajo, espacios de trabajo inadecuados que no consideran las necesidades de las mujeres (falta de salas de lactancia) o que pueden incrementar el riesgo de abuso sexual (falta de baños, vestuarios o campamentos separados), equipos de protección no diseñados para mujeres (talles muy grandes y no adaptados al cuerpo de las mujeres).

FALTA DE FLEXIBILIDAD QUE PERMITA A LAS MUJERES BALANCEAR SUS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES

Las mujeres son las principales responsables de las labores del hogar y de las actividades de cuidado de miembros del grupo familiar (infantes, adolescentes y personas adultas dependientes). Estas responsabilidades limitan o impiden que las mujeres puedan estar en lugares remotos por periodos extendidos.

ACOSO U HOSTILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

El riesgo de acoso puede afectar la permanencia de las mujeres en el sector. El acoso en el lugar de trabajo no se limita a acoso y abuso sexual, sino que también incluye abuso verbal



Etapa	Barreras
<p>PROGRESO EN EL SECTOR</p> <p>Este apartado se refiere a las oportunidades, o la falta de estas, que tienen las mujeres para crecer dentro de las organizaciones del sector de energía y desarrollarse profesionalmente.</p>	<p>y psicológico. En los sectores masculinizados las mujeres pueden sentir que sus contribuciones son poco valoradas o que el lugar de trabajo es hostil como resultado de ser tratadas de forma diferencial, humillante, condescendiente y descortés. El riesgo de abuso sexual también puede ser mayor en sectores masculinizados, especialmente si el espacio de trabajo no está condicionado de acuerdo con las necesidades de las mujeres y si no hay mecanismos confidenciales y efectivos para reportar cualquier tipo de acoso en el trabajo.</p> <p>Las mujeres enfrentan tanto segregación horizontal como vertical en el sector.</p> <p>La poca representación de las mujeres en cargos de toma de decisión o segregación vertical en el sector es consecuencia de: (i) la falta de mentorías o apadrinamiento para las mujeres; (ii) las limitadas redes profesionales, tanto formales como informales, a las que pueden acceder las mujeres; (iii) la falta de acceso a oportunidades de capacitación; y (iv) estereotipos y normas de género que las excluyen de ser consideradas para promociones y posiciones de liderazgo (Schomer y Hammond, 2020a).</p> <p>La segregación horizontal en el sector afecta el desarrollo profesional de las mujeres al limitar el tipo de ocupaciones en las que se pueden desempeñar. Por ejemplo, este tipo de segregación puede limitar las opciones de las mujeres para ocupar posiciones técnicas por ser consideradas muy masculinas. Este tipo de segregación puede impedir que las mujeres asciendan a posiciones de liderazgo por no tener experiencia</p>

2.3. Importancia de cerrar las brechas de género en el sector de energía

Incrementar la participación de las mujeres en el sector de infraestructura tiene beneficios directos tanto para las mujeres como para las organizaciones y empresas (Schomer y Hammond, 2020a). Las organizaciones del sector se benefician de incrementar la cantidad de talento humano disponible y atraer a las personas más calificadas en el área con potencial para unirse a la empresa. Adicionalmente, la diversidad en la fuerza laboral puede tener un impacto positivo en la productividad, rentabilidad e innovación de las empresas (Schomer y Hammond, 2020a).

A las mujeres, acceder al sector de infraestructura, especialmente a posiciones en áreas STEM, les permite mejorar sus ingresos; participar en el diseño de la infraestructura, lo que presenta una oportunidad para incorporar en este proceso las diferencias en cuanto a usos y accesos

a la infraestructura de varones y mujeres; y promover un sector en donde haya más mujeres al convertirse en modelos para las futuras generaciones de niñas y jóvenes (IRENA, 2019; Schomer y Hammond, 2020a).

Además, un incremento de la participación de las mujeres en áreas STEM tiene importantes beneficios para la sociedad, entre ellos: (i) incide en la productividad y competitividad económica de los países y del sector en general; (ii) incrementa la calidad y relevancia de la investigación científica y la innovación tecnológica; (iii) permite y promueve la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los sectores de ciencia y tecnología; y (iv) contribuye a disminuir la segregación vertical y, por tanto, a tener una sociedad más justa y equitativa (Bert, 2018; McKinsey & Company, 2015; Cátedra regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología et al., 2017).

2.4. El futuro del mercado de trabajo en el sector de energía en Argentina

La transición energética es esencial para que los países puedan disminuir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y alcanzar las metas del Acuerdo de París⁹. Además, la transición a fuentes de energía renovables y la descarbonización ofrecen una oportunidad para transformar todo el sector, especialmente su fuerza laboral (IRENA, 2019). Para asegurar el éxito de

la transición energética es importante considerar: (i) la disponibilidad de recursos humanos capacitados para llevar a cabo este proceso; (ii) la posibilidad de generar nuevos empleos; y (iii) que tanto varones como mujeres puedan ser protagonistas de manera equitativa.

A nivel mundial, el sector de energía renovable contaba con 12 millones de empleos en 2020 y, de acuerdo con las políticas y compromisos actuales para disminuir las emisiones de GEI, se

9 El objetivo principal del Acuerdo de París es reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático manteniendo el aumento de la temperatura mundial en este siglo muy por debajo de los 2 °C por encima de los niveles preindustriales y proseguir los esfuerzos para limitar el aumento de la temperatura a 1,5 °C.

estima que alcanzará los 21 millones de empleos en 2050 (IRENA, 2021). Sin embargo, las habilidades que demanda el sector irán cambiando a medida que haya avances en las tecnologías y aumente la complejidad y el número de las operaciones, lo que posiblemente se traduzca en un déficit de individuos con la experiencia y los conocimientos necesarios (IRENA, 2021).

Las mujeres representan alrededor del 32% del total de personal a tiempo completo en el sector de energía renovable a nivel global (IRENA, 2019). Mientras el sector de energía renovable experimentará un déficit de personas con las habilidades necesarias, las mujeres se verán más afectadas que los varones por los procesos de automatización de tareas. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en cuatro países de América Latina encontró que los trabajos que realizan las mujeres tienen

un riesgo más alto de automatización y estimó que en promedio 21% de las trabajadoras requerirán una transición hacia otras ocupaciones (Bustelo et al., 2019). El proceso de evolución del sector y las nuevas habilidades requeridas podría facilitar la implementación de acciones coordinadas para cerrar las brechas de participación femenina.

Argentina, al igual que la mayoría de los países del mundo, está realizando esfuerzos para transformar su matriz energética reduciendo el uso de fuentes de generación de origen fósil y utilizando cada vez más fuentes de energía renovable. El éxito para alcanzar una verdadera transformación requiere de una planificación estratégica que defina las necesidades asociadas a este proceso y determine el impacto que tendrá en la economía, en la sociedad y en el medio ambiente. En 2021, la Secretaría de Energía aprobó el Anexo 1 de la Resolución 1036, denominado Lineamientos para un Plan de Transición Energética al 2030, en donde se establecen la visión, los objetivos y la estrategia para la transición energética del país.

Estos lineamientos reconocen la relación entre cambio climático y desigualdad social, en donde los sectores más vulnerables son los que se ven más afectados por los impactos medioambientales (Resolución 1036/2021, Anexo 1). Como resultado de esta relación, el contexto macroeconómico y social y las potenciales consecuencias de la transición energética en los modos de organización social del país, el proceso de transición en Argentina debe ser justo, equitativo, sostenible e inclusivo. Los lineamientos



La transición a fuentes de energía renovables y la descarbonización ofrecen una oportunidad para transformar todo el sector.

establecen que el sistema energético del país “debe contribuir a mejorar la calidad de vida de la población” (Resolución 1036/2021, Anexo 1, p. 35). Para alcanzar este objetivo, la Secretaría de Energía establece en el Anexo 1 de la Resolución 1036/2021 que es necesario asegurar el acceso universal a servicios energéticos modernos y de calidad, especialmente de los sectores socioeconómicos más vulnerables e incorporando una perspectiva de género.

Además de tener consideraciones de género sobre el acceso a los servicios energéticos como parte de los objetivos, los lineamientos también incorporan como parte de sus líneas de acción la igualdad de género en el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para la transición energética. El proceso de transición energética se desarrollará de manera federal y promoverá la participación de actores locales en los proyectos, “generando equidad territorial y de género en el desarrollo de las capacidades tecnológicas nacionales” (Resolución 1036/2021, Anexo 1, p. 38).

La incorporación de la perspectiva de género en Lineamientos para un Plan de Transición Energética al 2030 es un primer paso importante para asegurar que tanto mujeres como varones se beneficien de los nuevos empleos generados en el proceso de transición energética. Sin embargo, va a ser necesario contar con acciones coordinadas de diferentes entes de

la Nación, por ejemplo, el Ministerio de Educación; el Ministerio de Trabajo; el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; la Secretaría de Energía y las instituciones de educación técnica y universitaria para que más niñas y mujeres se interesen y se unan al sector de energía.

Por último, no todos los países de la región han desarrollado lineamientos, planes o políticas de transición energética. Además, el número de este tipo de documentos que incorporan la perspectiva de género no es elevado. Un análisis realizado por el BID¹⁰ sobre los lineamientos, planes o políticas de transición energética publicados por los países de la región consignó que solo el 32% de los documentos considera esta perspectiva y, de los 23 países que tienen este tipo de documentos, 10 tienen algún documento sobre transición energética que menciona el tema de género (Beaujon Marín et al., 2022).

10 Puede conocerse más sobre Género en los Lineamientos, Planes y Políticas de Transición Energética de los países de América Latina y el Caribe en el siguiente enlace: <https://hubenergia.org/es/indicators/genero-en-los-lineamientos-planes-y-politicas-de-transicion-energetica-de-los-paises-de>

2.5. Marco jurídico internacional y nacional en materia de igualdad de género

A continuación, se presenta el marco jurídico internacional y nacional relacionado con la igualdad de género, el cual es un indicador de los avances y de la importancia que ha realizado Argentina en los últimos años en materia legal sobre el tema.

El marco normativo en materia de igualdad de género y diversidad de Argentina está compuesto por instrumentos internacionales a los cuales se ha adscrito el país y leyes y normas nacionales. Los instrumentos internacionales tienen como objetivo proteger los derechos de las mujeres y promover la igualdad, mientras que las leyes y normas nacionales evidencian el compromiso de la Nación para cerrar las brechas de género y garantizan el cumplimiento de los compromisos internacionales. En el Anexo 1 se encuentra una tabla resumen en donde se describen los principales instrumentos del marco jurídico internacional y nacional en materia de igualdad de género.

Las leyes nacionales más recientes abordan las temáticas centrales de la violencia por razones de género. La Ley 26.485 busca eliminar todas las formas de violencia: eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los ámbitos, garantizar que las mujeres puedan vivir libres de violencia. Además, esta Ley busca desarrollar políticas públicas y sensibilizar para prevenir la violencia contra las mujeres y la discriminación, así como eliminar las normas socioculturales que impiden la igualdad de género y asegurar la justicia y el acceso a asistencia integral a mujeres que padecen violencia. A su vez, los avances de la agenda normativa en términos de identidad de género se vieron reflejados con la Ley 26.743,

la cual garantiza el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género.

Argentina en los últimos dos años ha avanzado en el diseño de planes nacionales en materia de género y diversidad, lo que ha generado un progreso significativo en materia de política pública a nivel nacional, esto implica la formulación de acciones interministeriales para el cumplimiento de objetivos de gobierno. Por un lado, el Plan Nacional de las Violencias por Motivos de Género (2020- 2022) proviene de un mandato establecido en la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Se encuentra estructurado en cuatro ejes: Asistencia y Abordaje Integral; Prevención, Protección y Fortalecimiento del Acceso a la Justicia y Gestión de la Información; Transparencia y Monitoreo. El plan propone una perspectiva integral, incluyendo todo el ciclo de la política pública para construir una sociedad más justa, igualitaria y sin violencias contra las mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+).

Por otro lado, el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad (2021-2023) es una herramienta para transformar los factores estructurales que sustentan y reproducen las desigualdades por motivos de género. Este plan se centra en diferentes acciones de políticas públicas que buscan generar una transformación social, económica, cultural y ambiental para reducir las brechas de género, es decir, superar la distancia que existe entre mujeres, LGBTI+ y varones en el acceso, participación, asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en todos los ámbitos de la vida social.



SECCIÓN 3

Tendencias generales de participación de las mujeres y varones dentro del mercado de trabajo en Argentina

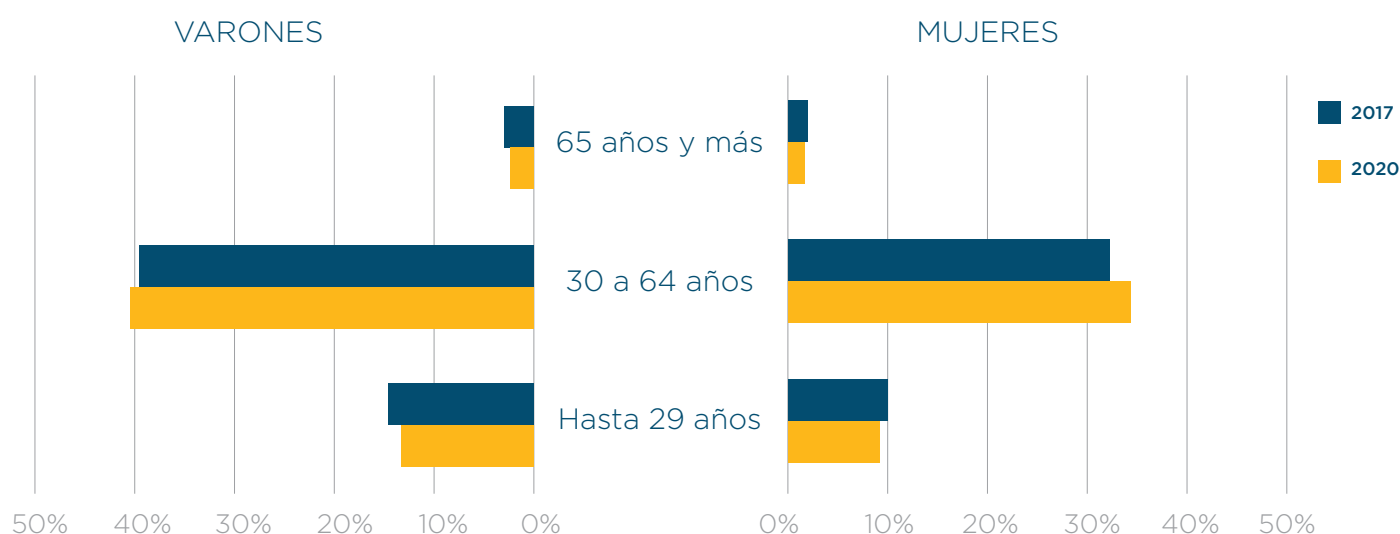
Esta sección describe brevemente la situación de género y ocupación en Argentina e identifica en dónde se encuentra la mayor concentración laboral en las diferentes ramas de actividad. Además, la sección presenta un análisis sobre las brechas de género existentes en el mercado de trabajo.

En Argentina la población ocupada es predominantemente masculina. Según cifras del INDEC, en 2020, más de la mitad de las personas empleadas en el país eran varones (56,3%), entre ellos el grupo de edad con mayor participación son los varones entre 30 y 64 años, representando el 40,4% del total de la población ocupada. Mientras que las mujeres se acercan al 43,7% del total de las personas ocupadas.

El siguiente gráfico muestra las tendencias de la población ocupada en los últimos cuatro años por grupo de edad y género. Se observa que en el país los varones entre 30 y 64 años son

el grupo que ha incrementado cada vez más su participación, seguido por mujeres entre 30 y 64 años con un incremento de 2 puntos porcentuales entre 2017 y 2020. La disminución observada tanto en varones como en mujeres menores a 29 años puede deberse a muchas razones, entre las que se encuentra la transición demográfica que está viviendo el país. Según un estudio del BID (2020), Argentina todavía está en la posibilidad de aprovechar el llamado bono demográfico, debido a que la proporción de personas en edades de trabajar o potencialmente productivas crece en relación con la proporción de personas en edades dependientes (infancias y personas adultas mayores). Se estima que esta ventana demográfica dure cerca de 35 años, y, generalmente, es vista como fuente de crecimiento de las economías si se encamina con las políticas correctas de acumulación de capital y aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Gráfico 1. Distribución de personas ocupadas por grupo de edad y género. 2017 vs 2020

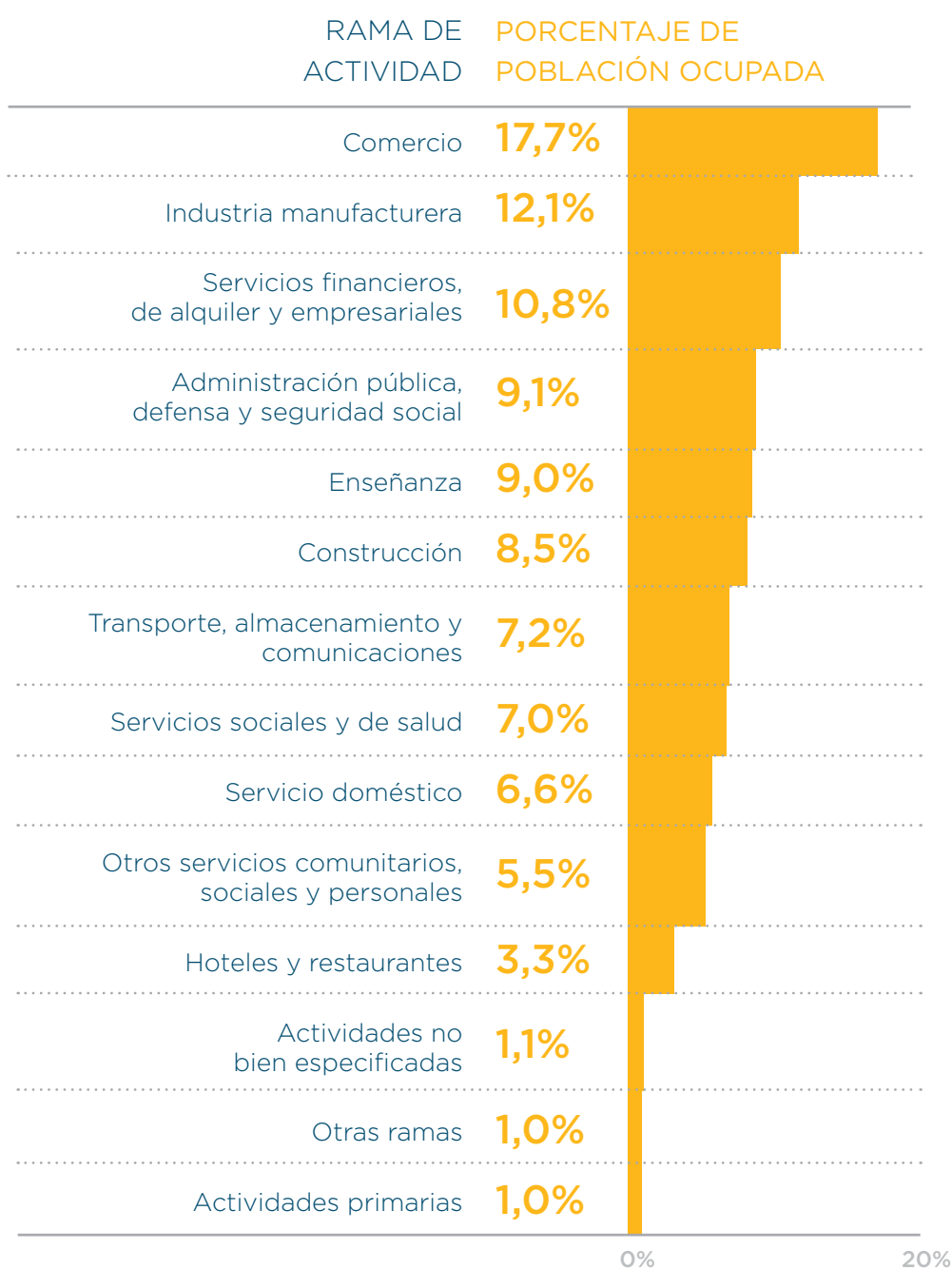


Fuente: Elaboración propia con datos del Mercado de Trabajo extraídos de Encuesta Permanente de Hogares, Mercado de trabajo: principales indicadores (INDEC, 2020).

En términos de actividades de ocupación, el 50% de la población económicamente activa está concentrada en cuatro actividades (ver Tabla 1). En primer lugar, está el comercio con

el 17,7% de la población ocupada, seguido por industria manufacturera con 12,1%, servicios financieros con 10,8% y administración pública con 9,1%.

Tabla 1. Porcentaje de la población ocupada por rama de actividad en 2020



Al analizar la concentración de ramas por sexo, como se mencionó anteriormente, la participación diferencial de las mujeres y varones según el sector de la economía también es muy marcada. Las mujeres representan la mayor parte del trabajo doméstico (96,5%), de la salud y servicios sociales de asistencia social (82,7%) y de la enseñanza (72,6%). Por el contrario, la construcción está compuesta en un 97,4% por varones, en la industria manufacturera el 71,1% son varones y, en las actividades primarias, representan el 80,6% (Ministerio de Economía, 2021, sobre la base de EPH, INDEC, Primer trimestre 2021). Al observar la rama de actividad de energía (incluye electricidad, gas y agua) la participación de varones es de 73,5% y la de las mujeres es de 26,5%.

Un estudio sobre las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes) lideradas por mujeres¹¹ en Argentina, publicado por la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Desarrollo Productivo, presenta información sobre la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, particularmente en el directorio de las sociedades empresarias. La distribución de las empresas que tienen mujeres en sus directorios muestra una elevada desigualdad: en prácticamente la mitad de las empresas no existen mujeres en estos espacios de decisión, en el 20% participan como minoría y solamente en el 30% de los casos las mujeres tienen una participación mayoritaria o paritaria (Rojo et al., 2022). En el 47% de las empresas de Argentina los directorios son netamente masculinos y en el 20% de las empresas las mujeres tienen participación minoritaria. Se observa un mayor liderazgo de mujeres en el



En el 47% de las empresas de Argentina los directorios son netamente masculinos y en el 20% de las empresas las mujeres tienen participación minoritaria.

16% de las empresas, donde la participación es paritaria y solamente en el 17% de las empresas las mujeres muestran una participación superior al 50%. A nivel sectorial, la conformación de los directorios de las empresas muestra un patrón de segmentación sectorial de género. El porcentaje de empresas con participación paritaria o mayoritaria de mujeres es mayor en promedio en los servicios personales, comercio y turismo y, en menor participación, en sectores de energía y construcción (Rojo et al., 2022).

11 La muestra del relevamiento se basó en datos del año 2020 donde en Argentina había 541.000 MiPyMes empleadoras, conformadas en un 55% por empresas constituidas como personas de existencia física (299.200) y en un 45% por personas de existencia jurídica (241.900).

Brechas de género en el mercado de trabajo



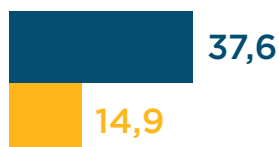
Los estereotipos de género empiezan desde temprano: moldean las preferencias de las niñas en cuanto áreas de estudio y le asignan mayoría de las responsabilidades de cuidado y del hogar.

Según las últimas estadísticas, en Argentina las mujeres dedican más del doble de tiempo que los varones al trabajo no remunerado (por ejemplo, a las tareas del hogar y de cuidado). Y en los trabajos remunerados, las mujeres suelen ganar menos...

■ Mujeres ■ Varones



Trabajo no remunerado
En horas semanales



Trabajo remunerado
En horas semanales



Por cada 100 pesos que gana en promedio un varón, una mujer gana 79.

Los desafíos que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo suelen conocerse como **segregación horizontal** y **segregación vertical**.

La **segregación horizontal** es la diferencia por sector: las mujeres suelen trabajar en sectores que ofrecen salarios más bajos y tienen mayores tasas de informalidad.

■ Mujeres ■ Varones

Trabajo doméstico



Salud y servicios sociales de asistencia



Enseñanza



Construcción



Industria manufacturera



Actividades primarias



Energía (electricidad, gas y agua)



0 100

La **segregación vertical** es la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección y de toma de decisiones.



Personas en cargos de toma de decisión en empresas generadoras de energía eléctrica.



En MiPyMes:
1 mujer cada 8 personas



En empresas grandes:
1 mujer por cada 10.

Además, el riesgo de acoso y violencia, en el trabajo, en el transporte y espacios públicos limita las opciones de las mujeres en educación, actividades que generen ingresos y participación en la fuerza laboral.





SECCIÓN 4

Participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica en Argentina

Esta sección desarrolla los principales elementos de la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica. Primero, establece el contexto del sector de generación eléctrica por tipo de generación y analiza las tendencias del sector. Luego, sobre la base de la encuesta realizada a las empresas de generación, presenta la importancia de la participación de mujeres en el sector, mostrando el rezago por tamaño de empresa y por tipo de generación.

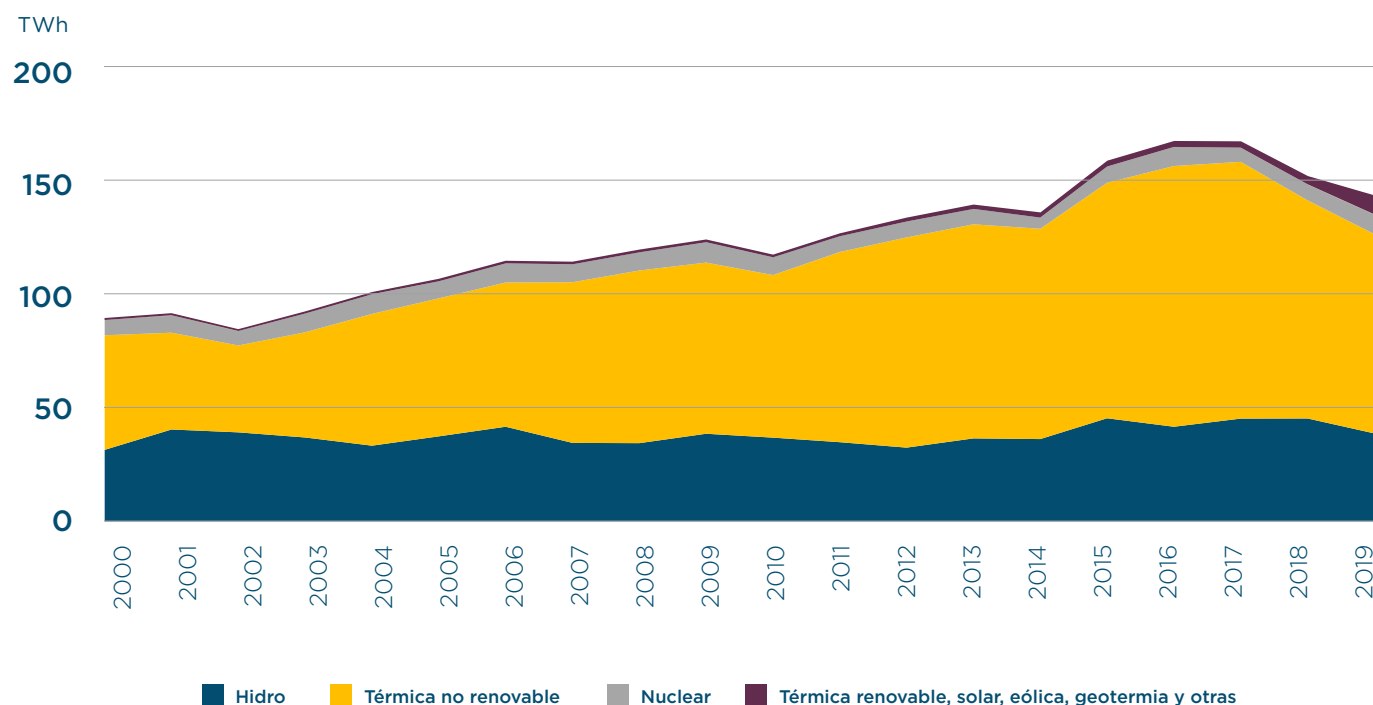
4.1 Presentación de la encuesta y perfil de las empresas generadoras de energía

El sector de energía eléctrica está compuesto por diversos eslabones que incluyen la generación, transmisión y distribución. El estudio se enfoca particularmente en el subsector de generación y analiza la participación de las mujeres dentro de este segmento. Se seleccionó este subsector debido a la posibilidad de identificar el universo completo de las empresas involucradas en la actividad a través de la información publicada por la Compañía Administradora del Mercado Mayorista Eléctrico S. A. (CAMMESA), la cual incluye el listado de todas las generadoras de energía eléctrica en Argentina.

Históricamente, más del 60% de la electricidad en Argentina proviene de fuentes no renovables (Gráfico 2). A inicios del 2000, las plantas térmicas no renovables generaban alrededor del 56,8% de la electricidad que se consume en Argentina, mientras que en el año 2020 esta fuente generó el 64,6%. La segunda fuente de generación más importante son las hidroeléctricas, seguida por la energía nuclear. En los últimos años la matriz de generación se ha diversificado dando paso a la participación de fuentes no convencionales como son la solar y la eólica (en 2019 cerca del 8% de la electricidad era generada con ambas fuentes).

Según información publicada por CAMMESA, a diciembre de 2019 existían 84 empresas generadoras de energía eléctrica en Argentina¹². Todas estas comprendieron el universo de empresas del estudio y fueron invitadas a responder la encuesta a través de sus departamentos de Recursos Humanos (RR. HH.).

12 El mercado de generación en el año 2019 en Argentina estuvo segmentado, por tamaño de las empresas, de la siguiente manera: 16 empresas sumaban el 93% de la generación total; 19 empresas, alrededor del 5% de la generación total; el resto de las 49 empresas aportaban cerca del 1% de la generación total.

Gráfico 2. Matriz de Generación Argentina, 2000-2019

Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE, 2021).

La encuesta, conducida durante 2020, tuvo como objetivo recabar información en tres direcciones: (i) Datos generales de la empresa —ubicación, número total de personal contratado y tecnologías utilizadas—; (ii) Características de la plantilla laboral —cantidad de mujeres y varones que trabajan en la empresa, entre otras variables—; (iii) Políticas y actividades que implementan las empresas para promover la igualdad de género. A pesar de las dificultades para la realización de un relevamiento en el contexto de pandemia causada por la COVID-19 en el país, se logró una tasa de respuesta significativa. Más de la mitad de las firmas comenzaron la encuesta a través de sus departamentos de Recursos Humanos y 14 de ellas dieron por completado el cuestionario.

Una de las principales dificultades para conducir este estudio fue la modalidad de trabajo remota adoptada por la mayoría de las empresas como respuesta a la crisis sanitaria generada por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad de trabajo remoto dificultó contactar a las personas de RR. HH. e incluso el acceso a cierta información necesaria para completar la encuesta. Pese a estas dificultades, se consiguió información de distintas fuentes y tecnologías de generación que componen el subsector en Argentina. Según información de la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), en el año 2019, el sector eléctrico de Argentina contaba con un total de 39.660 MW de capacidad instalada. El total de potencia instalada

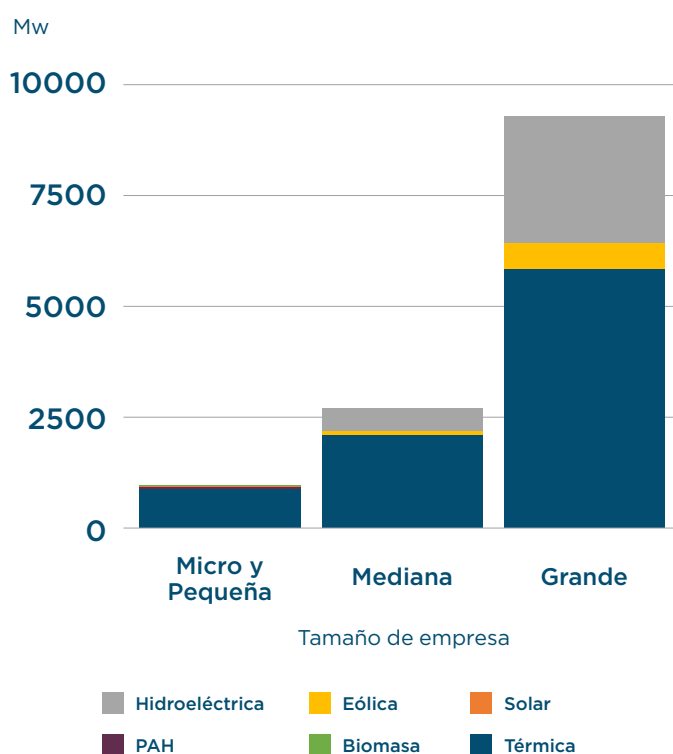
de las 14 empresas que terminaron la encuesta suma 12.492 MW, es decir, el 31% del total de la capacidad instalada del sector eléctrico nacional durante ese año.

El gráfico a continuación presenta la capacidad instalada en megawatt (MW) por tipo de tecnología de generación y según el tamaño de las empresas que terminaron la encuesta (Gráfico 3). El tipo de tecnología con mayor participación dentro del total de la capacidad instalada fueron las centrales de energía térmica, seguido por centrales hidroeléctricas y centrales de generación eólica. Si se considera la potencia instalada informada en la encuesta, las tecnologías con menor participación fueron la energía solar y biomasa.

En cuanto al tamaño de las empresas de la muestra, las hay de diversa magnitud: el mayor porcentaje (43%) son pequeñas empresas, seguido por medianas y grandes empresas (empatadas con un 21%) y el menor porcentaje (14%) son microempresas. Todas las empresas de la encuesta declararon tener capital mayoritario privado.

En resumen, el estudio procuró contar con una muestra representativa en términos de tamaño y tecnologías de generación.

Gráfico 3. Perfil de la capacidad instalada por tipo de tecnología y tamaño de empresa¹³



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

¹³ La clasificación de las empresas se realiza tomando en cuenta el promedio de facturación anual de los últimos 3 años. Se considera microempresa a las empresas que facturaron en promedio hasta \$33.920.000 pesos; pequeña hasta \$243.290.000 pesos; mediana hasta \$2.540.380.000 pesos. Por encima de \$2.540.380.000 pesos en promedio anual durante los últimos 3 años se categorizan como empresa grande.

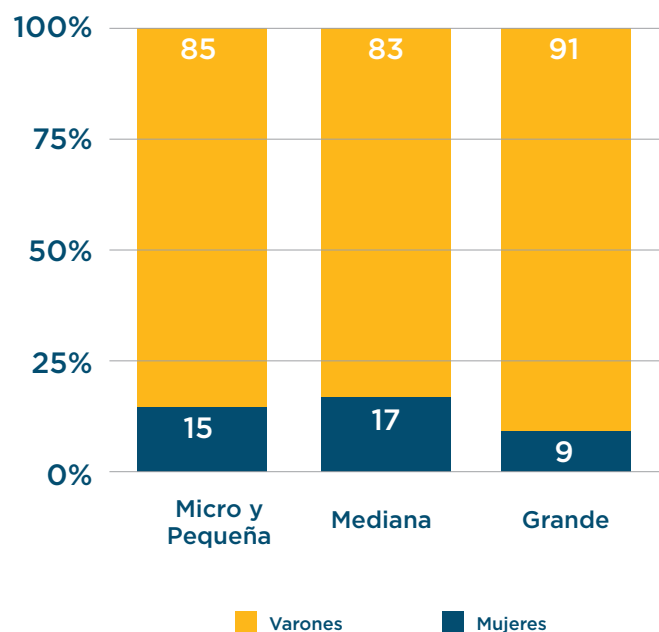
4.2 Participación de las mujeres en el subsector de generación

Los datos recolectados de la encuesta dan una perspectiva de las tendencias sobre ocupación y empleo en el subsector de generación. En particular, el gráfico 4 desagrega la participación de mujeres y varones según el tamaño de la empresa. Se observa que más del 80% del personal contratado es varón, inclusive su participación llega al 91% en empresas grandes. Por su parte, las mujeres tienen más participación laboral en medianas (17%) y en pequeñas empresas (15%).

Si se comparan los resultados de la encuesta con otras economías de la región se observa que la participación de las mujeres en empresas grandes es significativamente menor al promedio de otros países. En Chile, por ejemplo, las mujeres representan el 23% de las personas empleadas en el sector energético, mientras que en el segmento de suministro de electricidad el valor alcanza el 21% (Ministerio de Energía de Chile y Deuman, 2018). En los países de Centroamérica, la participación de mujeres en el sector de energía es del 25% y del 20% en el sector de generación (Hivos, 2020).

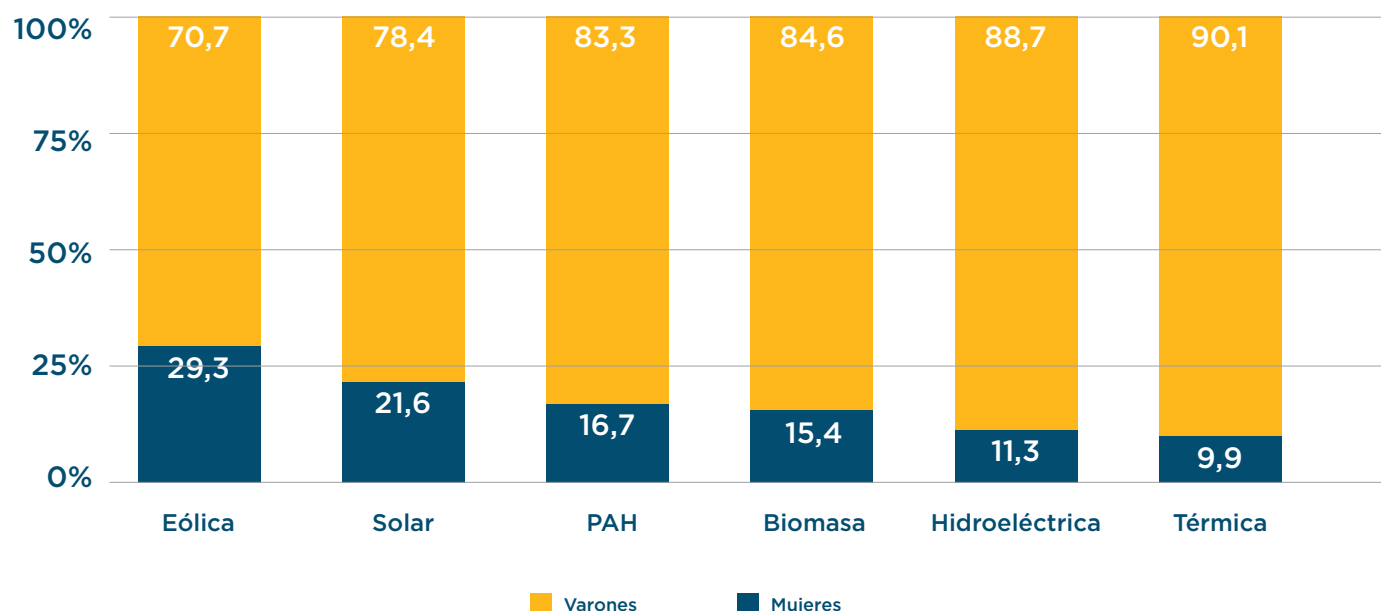
Las empresas encuestadas declararon contar con centrales de generación con distinto tipo de fuente energética. Por lo que, si se desagrega la participación laboral entre varones y

Gráfico 4. Participación de las mujeres por tamaño de empresas en Argentina



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

mujeres por tipo de tecnología de generación, se observa que la participación de las mujeres está concentrada en energías renovables no convencionales como la solar y eólica. El gráfico 5 muestra nuevamente la participación tanto de mujeres como de varones, pero esta vez según el tipo de tecnología de las empresas encuestadas.

Gráfico 5. Participación de las mujeres por tipo de tecnología

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

Cerca del 30% de las personas empleadas en centrales eólicas son mujeres, seguido por centrales solares y pequeños aprovechamientos hidroeléctricos, con 21,6% y 16,7% respectivamente. Se observa que la participación laboral femenina disminuye en sectores tradicionales como centrales hidroeléctricas (11,3%) y centrales térmicas (9,9%). Los resultados obtenidos son coherentes con la encuesta realizada en el marco de la convocatoria RenovAr Ronda 3¹⁴, llevada a cabo en 2019 (Balestro, Rijter, 2020).

Según este estudio, en promedio, las empresas estimaban que se contrataría a 1 mujer por cada 8 empleos para la etapa de construcción (13%), mientras que, para Operación y Mantenimiento (OyM), 1 de cada 5 personas contratadas sería mujer (21%).

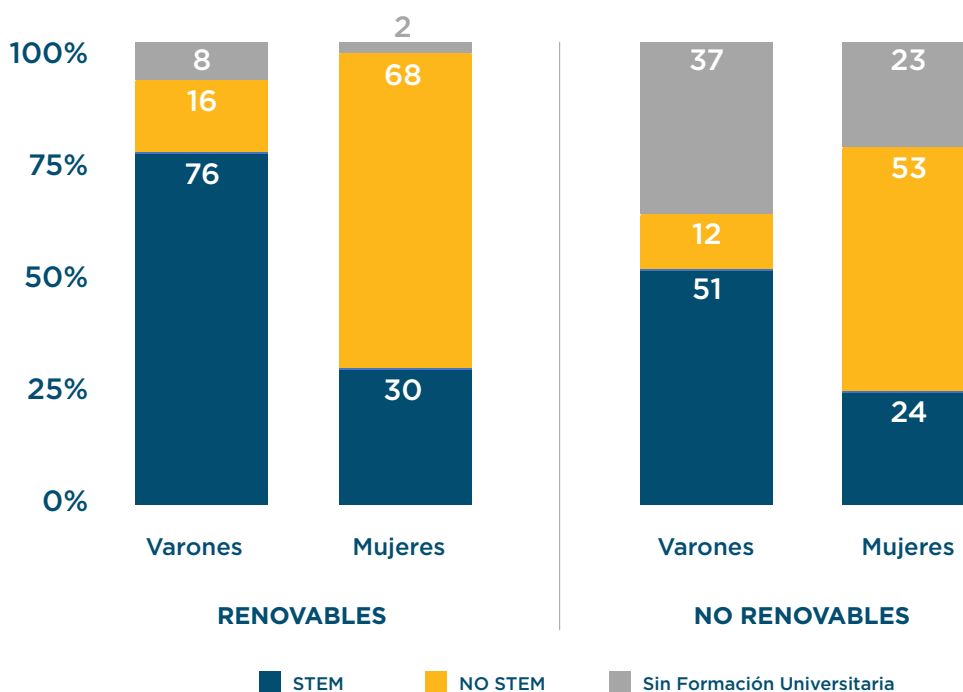
¹⁴ La encuesta consultaba a los 56 proyectos en calidad de declaración jurada respecto a la cantidad de nuevos empleos que se generarían en las etapas de Construcción y durante la Operación y Mantenimiento (OyM) segmentando entre varones y mujeres. En Estados Unidos las mujeres representaron el 30% del total del personal del segmento de energía solar en 2020 (Solar Energy Industries Association et al., 2021).

4.3 Participación femenina en puestos con formación técnica

La encuesta permite distinguir entre los distintos puestos de trabajo que ocupan las mujeres dentro de las empresas. Utilizando la clasificación de puestos STEM se observa que las

mujeres ocupan menos puestos de trabajo con formación técnica en comparación con su contraparte masculina. El siguiente gráfico 6 muestra la participación de mujeres y de varones en puestos de trabajo según la formación y el tipo de tecnología de generación (renovable y no renovable).

Gráfico 6. Participación de las mujeres en puestos STEM



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

En empresas generadoras de energía renovable, el 30% de las mujeres están empleadas en puestos STEM, mientras que el 76% de los varones están trabajando en alguna posición con estas características. Este hecho también se repite en las empresas generadoras de energía no renovable, donde el 24% de las mujeres están en puestos STEM en comparación con el 51% de los varones.

Los resultados de la encuesta arrojan que la participación de las mujeres dentro de las empresas se encuentra asociada a puestos no STEM o sin formación universitaria. Continuando con el gráfico 6, se observa que 68% de las mujeres que trabajan en empresas generadoras de energía renovable se encuentran ejerciendo labores No STEM y un 53% lo hace en empresas de energía no renovable. Llama la atención

el porcentaje de participación tanto de mujeres como de varones sin formación universitaria, sobre todo en empresas generadoras no renovables. En este tipo de empresas, el 37% de los varones y el 23% de las mujeres no cuentan con educación universitaria, un dato claro para continuar con la capacitación dentro del sector.

Al comparar la participación de las mujeres en áreas STEM en Argentina con respecto al promedio mundial se encuentra evidencia mixta. Según IRENA (2019), si se mira solo al segmento de energías renovables, el promedio mundial de mujeres en puestos STEM es del 28%, 35% en puestos No STEM y 45% en los puestos de la categoría que definen como trabajos administrativos. En cuanto a su comparación con respecto a sus pares de la región, en Chile las mujeres ocupan el 23% de los cargos con formación STEM en el segmento de energías renovables y en Uruguay el 14% (Ravillard et al., 2020). El estudio de Hivos (2020) en los países de Centroamérica utilizó el parámetro de formación en Ingeniería, que es más acotado que la categoría STEM, y encontró que solo el 9% de los puestos en el sector de energía son cubiertos por mujeres con dicha formación.

Detrás de los porcentajes de participación observados en Argentina pueden hallarse muchas explicaciones, desde los incentivos de contratación que tienen las empresas y sus



Existe una baja participación femenina en puestos con formación técnica en la generación de electricidad.

políticas de género, hasta el porcentaje de mujeres graduadas de las universidades en carreras STEM. Respecto a este último, y de acuerdo con el trabajo de Szenkman y Lotitto (2020), alrededor del 60% de las personas que estudian en la universidad son mujeres en Argentina, pero, de ese total de mujeres, solo el 25% estudia Ingeniería y Ciencias Aplicadas.

Esta sección evidenció que existe una baja participación femenina en puestos con formación técnica en la generación de electricidad.



SECCIÓN 5

Participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones y mecanismos para cerrar las brechas de género

Las barreras de crecimiento vertical en las empresas es otro punto central para una mayor participación y diversidad de género. Esta sección consta de tres partes: la primera analiza la participación de las mujeres en cargos de toma de decisión dentro de la muestra de empresas que respondieron la encuesta, la segunda presenta los mecanismos implementados por las empresas para promover la igualdad de género y la tercera presenta la percepción que tienen las trabajadoras del sector sobre las principales barreras.

5.1 Participación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en las empresas de generación eléctrica

Un hallazgo de los resultados de la encuesta que llamó mucho la atención fue que, al mirar la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, esta disminuye a medida que incrementa el tamaño de la empresa. Una sección de la encuesta estuvo dedicada a reportar la cantidad de mujeres y varones que forman parte de los cuerpos directivos dentro de las empresas. El siguiente gráfico 7 muestra las proporciones entre mujeres y varones en puestos de toma de decisión según el tamaño de la empresa (empresa micro, pequeña y mediana y empresa grande).

A medida que las empresas incrementan su tamaño las posiciones que ocupan las mujeres en sus cuerpos directivos disminuye. Por ejemplo, en MiPyMes, 1 de cada 8 personas en cargos de toma de decisión es mujer. Sin embargo, al comparar con empresas grandes,

Gráfico 7. Proporción de mujeres en cargo de toma de decisiones según el tamaño de la empresa

EMPRESA GRANDE

1 mujer cada 10 varones



EMPRESA MEDIANA

1 mujer cada 8 varones



EMPRESA MICRO Y PEQUEÑA

1 mujer cada 8 varones



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

encontramos 1 mujer por cada 10 varones en puestos de toma de decisión. Estos datos no solo exhiben la subrepresentación de la mujer en este tipo de cargos, sino que además pueden servir de advertencia sobre potenciales efectos en la visión y manejo de las empresas. La evidencia sobre el liderazgo femenino sugiere que las mujeres son percibidas como líderes con más efectividad, especialmente durante situaciones de crisis (Zenger y Folkman, 2020). Esto se vincula con características relacionadas con las capacidades de las mujeres para demostrar empatía, adaptabilidad, generar confianza y motivar a sus organizaciones (Brandazza et al., 2021; Zenger y Folkman, 2020).

Esta baja tasa de participación de las mujeres se puede explicar, en parte, porque la industria se ha caracterizado por tener una larga trayectoria en donde los puestos de toma de decisiones han sido tradicionalmente ocupados por varones y cuya cultura organizacional requiere de mayores esfuerzos en materia de políticas de igualdad de género y rotación de personal para llevar a cabo una modificación en el sector (Rick et al., 2017). Otra explicación se encuentra en las redes profesionales: estas pueden resultar excluyentes para las mujeres, ya que fueron establecidas hace muchos años y se encuentran dominadas por los varones, lo que puede desincentivar a las mujeres a incorporarse al sector (IRENA, 2019).

5.2 Mecanismos utilizados por las empresas para promover la igualdad de género

La mayoría de las empresas cuentan con un plan de acción para la gestión de igualdad de oportunidades. Por ejemplo, todas las empresas grandes encuestadas indicaron contar con un plan de acción, mientras que dos terceras partes de las medianas y tres cuartas partes de las micro y pequeñas también afirmaron tener uno. Sin embargo, del total de empresas que indicaron no contar con mecanismos específicos, solo una tercera parte indicó identificar una problemática de desigualdad y discriminación

entre varones y mujeres, lo que abre un espacio para expandir y mejorar el diseño de políticas de género.

Otro de los temas en los que la encuesta hizo hincapié fue en materia de infraestructura con un enfoque de género. Del total de empresas encuestadas, el 64% aseguró tomar en cuenta necesidades específicas de varones y mujeres al momento de diseñar y acomodar los espacios físicos. Existe mucho espacio de mejora institucional en el apoyo a la maternidad y paternidad por parte de las empresas, ya que solo el 50% de ellas dijo ofrecer beneficios por maternidad,

más allá de lo exigido por el marco legal aplicable, y 36% ofrecen beneficios por paternidad.

Como parte de la encuesta, se les pidió a los departamentos de RR. HH. de las empresas seleccionar, entre una serie de políticas, aquellas con las que aseguran contar en términos de contratación y desarrollo profesional. La siguiente tabla 2 muestra las principales políticas de contratación y desarrollo profesional con las que cuentan las empresas.

Por un lado, las tres principales políticas de contratación de las empresas son un protocolo de entrevistas que asegure la igualdad de trato, seguido por metas para la contratación personal por género y la prohibición de indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista temas relacionados al estado civil, maternidad, preferencias sexuales y responsabilidades familiares. Por otro lado,

en materia de desarrollo profesional, la mayor parte de las empresas dijo contar con búsquedas internas específicas que alienten la postulación del género subrepresentado, brindar una capacitación al personal encargado de la selección de trabajadores y trabajadoras y el establecimiento de medidas que garanticen que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de varones y mujeres.

Tabla 2. Políticas de contratación y desarrollo profesional

POLÍTICA	CONTRATACIÓN
Cuenta con un protocolo de entrevistas que asegure la igualdad de trato y oportunidades	57%
Cuenta con metas y/u objetivos para la contratación de personal por género y nivel jerárquico	43%
Prohíbe indagar en las solicitudes de trabajo o durante los procesos de entrevista sobre los siguientes temas: estado civil, maternidad o paternidad, preferencias sexuales y responsabilidades familiares	36%
Incluye en sus avisos una cláusula y/o medidas específicas (por ejemplo, el uso de diferentes medios de comunicación y/o imágenes) para promover la participación de personas del género subrepresentado	21%



POLÍTICA	DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES
Realiza búsquedas internas específicas que alienten la postulación del género subrepresentado	57%
Brinda capacitación al personal encargado de la selección de trabajadores/as, respecto a los sesgos inconscientes y situaciones de discriminación de género en los procesos de promoción	50%
Ha establecido medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que atiendan a las necesidades de varones y mujeres	36%
Tiene objetivos de entrevistar un mínimo de cantidad de mujeres para los nuevos puestos de trabajo	29%
Ofrece programa/s de tutoría y/o mentoría con apoyo específico para mujeres	14%
Ofrece cursos de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para mujeres	7%
Tiene una política de cupo o cuotas para cargos directivos o gerenciales	0%
Ofrece acceso a redes profesionales	0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a empresas.

5.3 La percepción de las trabajadoras sobre los mecanismos para promover la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica

El estudio realizado a las empresas estuvo acompañado de una segunda encuesta dirigida a las personas empleadas dentro del sector. El objetivo de este segundo cuestionario fue recabar la percepción de varones y mujeres sobre la efectividad y el diseño de políticas de género. A diferencia de la encuesta realizada a empresas, la estrategia de contacto constituyó en distribuir el cuestionario a través de varios canales,

incluido los departamentos de RR. HH., cámaras empresariales, redes sociales y redes de contacto construidas por AMES Argentina.

Contestaron este llamado 153 personas residentes de distintas ciudades de Argentina. El 54% de las personas que respondieron la encuesta son mujeres y 45% son varones. El gráfico 8 presenta la distribución por sexo y grupo de edad de esta muestra. La mayor proporción tanto de varones cuanto de mujeres se encuentra concentrada entre los 25 y 55 años, tal como lo muestran las tendencias nacionales del gráfico 1 en la sección 3.

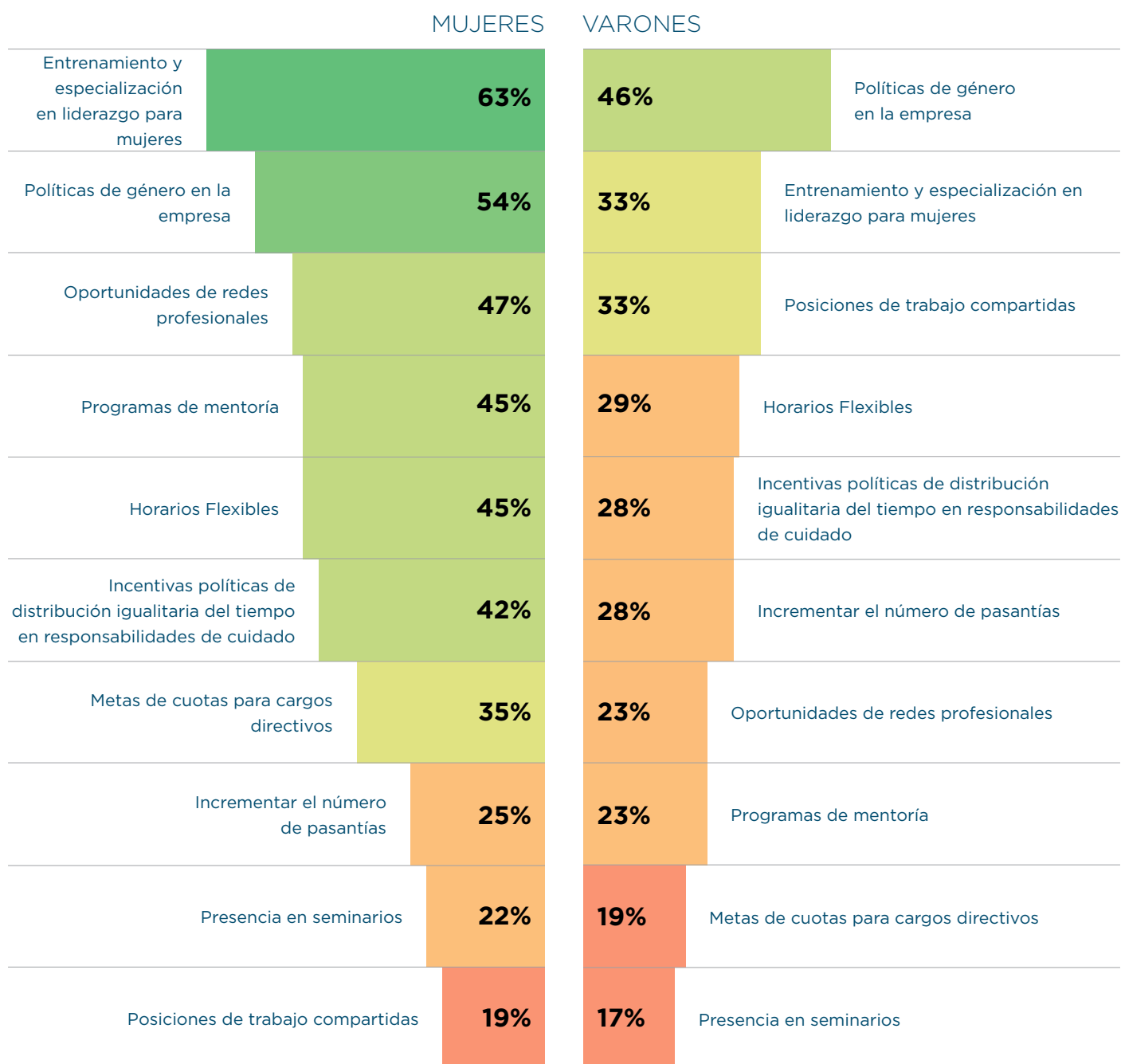
Gráfico 8. Distribución por edad y sexo de las personas encuestadas

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de percepción realizada a personas empleadas en el sector.

En principio, la encuesta no buscó contar con la representatividad de todas las personas empleadas, pero es un primer intento para conocer la percepción de la implementación de políticas de igualdad de género en las empresas del sector. Por ejemplo, al preguntarles si consideraban que la empresa donde trabajan promueve el crecimiento profesional de sus empleados, el 84% de los varones opinó que sí lo hacía comparado con el 72% de las mujeres. Las opiniones divergen entre mujeres y varones cuando se les pregunta su opinión sobre la existencia de barreras para que las mujeres accedan al sector. El 70% de las mujeres opinan que sí existen barreras que les impiden participar en el sector de generación eléctrica, mientras que el 66,6% de los varones opinó lo contrario.

Como parte de la encuesta se les presentó una serie de medidas que podrían apoyar la participación de las mujeres dentro del sector. El siguiente mapa de calor resume la priorización de las medidas, de la más elegida a la menos, por sexo. Por un lado, vemos que un porcentaje amplio de las mujeres opinan que entrenamiento y especialización en liderazgo, mejores políticas de género, redes profesionales y programas de mentoría podrían ayudar a incrementar su participación dentro del sector. En cambio, los varones consideran que además de la política de género y el entrenamiento, tener posiciones de trabajo compartidas y horarios flexibles podrían sumar a la participación de la mujer.

Gráfico 9. Priorización de medidas que podrían apoyar la participación de las mujeres dentro del sector



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de percepción realizada a personas empleadas en el sector.



SECCIÓN 6

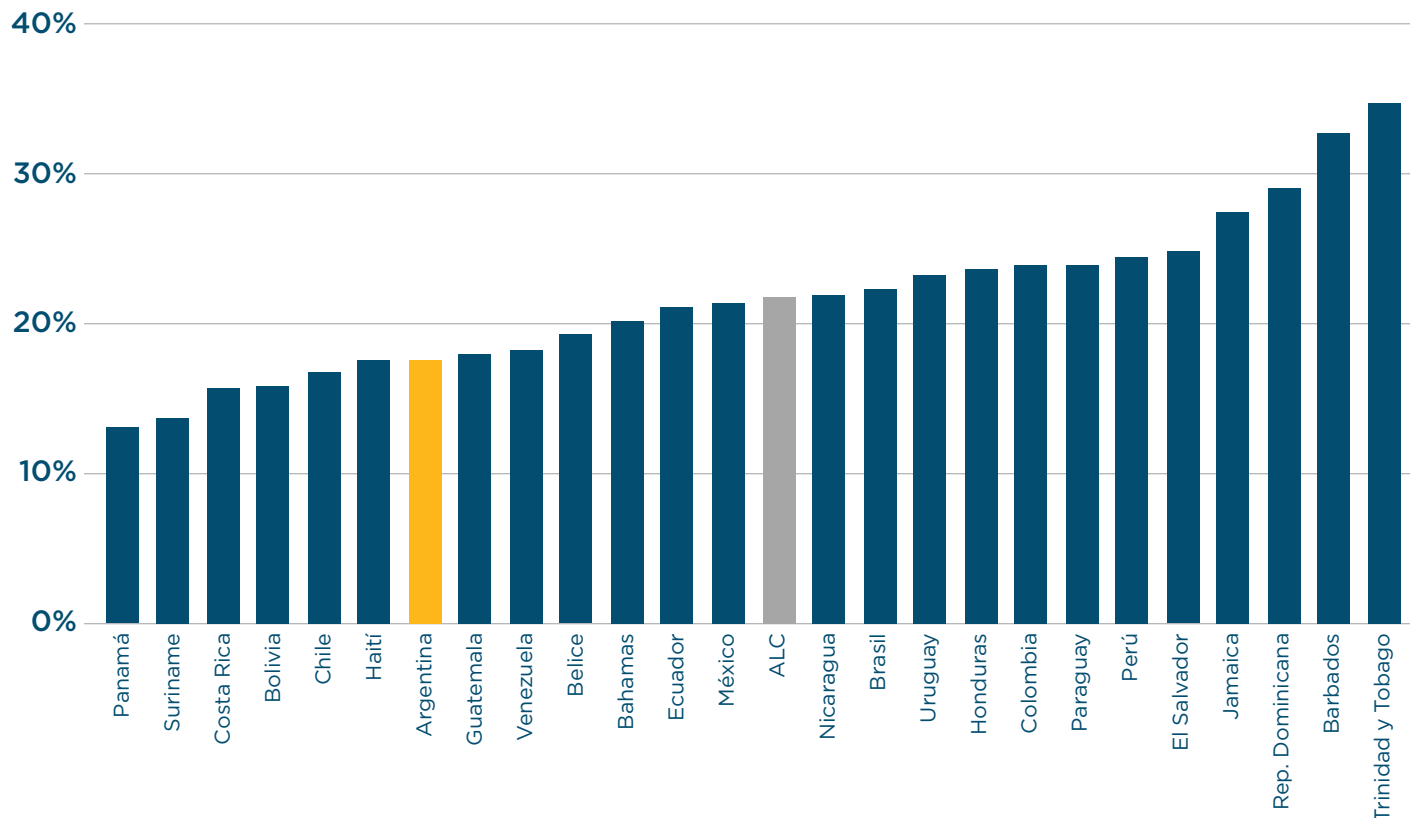
**Situando a Argentina
con respecto a sus
pares regionales y
el resto del mundo**

Los resultados obtenidos en el estudio inicial a las empresas generadoras de energía muestran que en Argentina la participación de las mujeres en el sector de generación eléctrica es baja en comparación con la de los varones. Por esto, también se analizó qué medidas de política son las más utilizadas por las empresas para contrarrestar esta tendencia. En esta sección se presenta un análisis comparativo para situar a Argentina con respecto a sus pares regionales y el resto del mundo. Para realizar esta comparación utilizaremos como indicador la participa-

ción de mujeres en las empresas de servicios de electricidad, gas y agua de la OIT. A pesar de que este indicador no solo incluye al sector de electricidad, puede resultar útil para el fin propuesto, ya que su métrica está construida a partir del ISIC Rev. 4, el cual es una clasificación estándar de actividades económicas, lo que asegura su comparabilidad.

A nivel regional, en el gráfico 10, se observa que la participación de la mujer en las empresas de servicios de electricidad, gas y agua en el año 2019 en Argentina es de 17%, estando

Gráfico 10. Porcentaje de las mujeres que trabajan en empresas de servicios públicos, 2019. Argentina vs América Latina y el Caribe



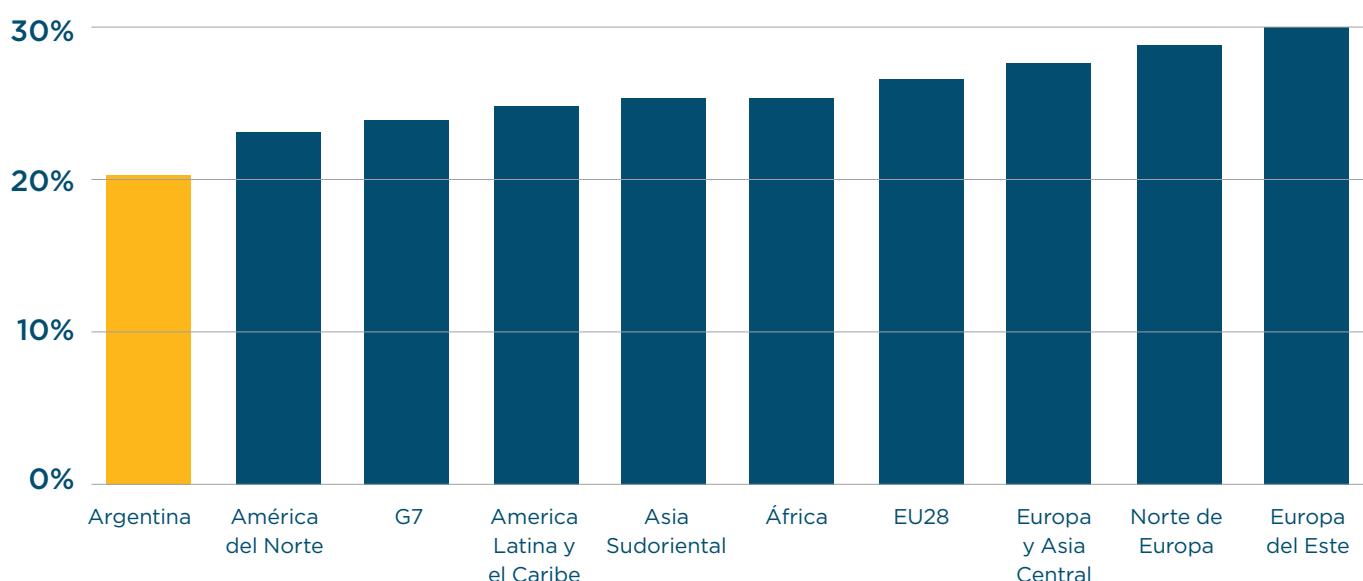
Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Hub de Energía, BID (2022) con información de la OIT (2020).

por debajo del promedio de América Latina y el Caribe (21%). Además, el indicador en Argentina se encuentra por debajo de economías de ingreso medio alto como Colombia, Brasil, Perú y México. Los estándares de Argentina se encuentran por encima de Panamá, Suriname, Costa Rica, Bolivia, Chile y Haití.

A nivel mundial, en el gráfico 11, la situación no parece mejorar. Utilizando el mismo indicador,

pero ahora agrupando por distintas regiones o grupo económico de países, se observa que el país tiene un gran reto por delante. Si se compara Argentina con respecto al grupo de las siete economías más desarrolladas (G7), la distancia es de 3 puntos porcentuales. Con respecto a la Unión Europea la distancia se dobla, situando al país 6 puntos porcentuales por debajo.

Gráfico 11. Porcentaje de las mujeres que trabajan en empresas de servicios públicos, 2019. Argentina vs Regiones del mundo



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la OIT (2020).



SECCIÓN 7

Conclusiones y recomendaciones

La participación más equitativa de las mujeres en el subsector de generación de energía tiende a aumentar la eficiencia de las empresas (Arias et al., 2022). A nivel mundial, la tasa de participación de las mujeres en energía renovable en promedio es alrededor del 32% (IRENA, 2019). En 2016, Europa, por ejemplo, contaba con una participación promedio de las mujeres de un 35% en la fuerza laboral en energías renovables (Clancy et al., 2019). Mientras que en Argentina esta parti-

cipación es considerablemente menor y varía de acuerdo con el tamaño y tipo de empresa. Para poder mejorar e incentivar la participación de las mujeres en energía renovable como no renovable, el sector debe promover políticas y acciones que sean sostenidas en el tiempo. A continuación, resumimos los principales puntos del diagnóstico realizado y algunas recomendaciones para alcanzar los objetivos de igualdad de género.

1 LAS MUJERES TIENEN MAYOR PARTICIPACIÓN EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS Y EN FUENTES RENOVABLES NO CONVENCIONALES (COMO EÓLICA Y SOLAR).

La transición energética, que incluye a pequeñas y medianas empresas, abre un espacio importante para lograr una mayor igualdad de género en el sector de energía.

Para aprovechar esta oportunidad recomendamos **desarrollar una estrategia nacional para promover la igualdad de género y diversidad en el sector**. Esto requiere de:

- a. Continuar los esfuerzos para cerrar las brechas de conocimiento sobre la participación de las mujeres en el sector de energía, a través de desarrollar investigaciones que se enfoquen en las barreras que enfrentan las mujeres en las diferentes etapas (interés de las mujeres en el sector, reclutamiento, retención y progreso en el sector) y recolectar datos sobre participación de las mujeres en la fuerza laboral en otros subsectores (transmisión y distribución). Entre los estudios que se puedan desarrollar se encuentran análisis tanto en el sector público como en el privado y evaluaciones ex post y de impacto sobre las intervenciones sectoriales.



2 LAS MUJERES OCUPAN MENOS PUESTOS CON FORMACIÓN TÉCNICA, SOBRE TODO EN SECTORES TRADICIONALES COMO LA GENERACIÓN NO RENOVABLE.

Para disminuir la segregación horizontal es importante **incentivar la participación de mujeres para insertarse en las áreas STEM**, a través de:

- a. Promover cambios culturales y sociales en relación con la percepción de las áreas STEM que actualmente tiene sesgos de género tanto en el entorno familiar como escolar. Para alcanzar este objetivo se pueden desarrollar las siguientes acciones:
 - (i) desarrollar campañas informativas con evidencia que responda a los estereotipos de que los niños tienen más habilidades que las niñas en Matemática y Ciencia y por consiguiente en áreas STEM; (ii) brindar apoyo a niñas y mujeres jóvenes para promover el desarrollo de habilidades que permitan disminuir las brechas en estas áreas; (iii) organizar actividades, como ferias y eventos, para niñas y mujeres jóvenes sobre áreas STEM en donde puedan conocer a otras mujeres que se encuentren en estos sectores y donde también tengan la oportunidad de desarrollar redes con quienes compartan estos intereses; (iv) promover actividades, tanto escolares como extra-curriculares, en donde las niñas puedan tener experiencias prácticas en disciplinas STEM, como visitas a empresas del sector, museos, ferias, entre otras; y (v) asegurar que los materiales educativos (libros, folletos, infografías, videos, etc.) promuevan la igualdad y el interés de niñas y niños en áreas STEM para eliminar los sesgos de género existentes.
- b. Ofrecer información sobre los beneficios existentes para las mujeres al desarrollarse profesionalmente en áreas STEM, por ejemplo, beneficios laborales tales como la remuneración o pasantía que tienen las empresas.
- c. Apoyar a mujeres y a otras identidades de género para que puedan incorporarse a la fuerza laboral del sector de energía a través de: (i) desarrollar alianzas entre las universidades y el sector público y privado para facilitar el proceso de reclutamiento; (ii) ofrecer capacitaciones/educación técnica vocacional para mujeres y otras identidades de género en habilidades técnicas relacionadas con el sector de energía. Estos programas pueden ser más efectivos si incluyen capacitaciones en aptitudes interpersonales como liderazgo, seguridad, asertividad, necesarias para el sector, junto con oportunidades para obtener experiencia práctica (pasantías); (iii) fortalecer las oportunidades de pasantías y prácticas profesionales, idealmente remuneradas, con foco en la integración de las jóvenes al mundo laboral a través de ternas o cupos; y (iv) desarrollar programas de acompañamiento para apoyar a personas jóvenes en el proceso de transición de la etapa educativa a la profesional/laboral.



3 LAS MUJERES PARTICIPAN CADA VEZ MENOS EN LA TOMA DE DECISIONES A MEDIDA QUE INCREMENTA EL TAMAÑO DE LA EMPRESA.

Para disminuir la segregación vertical es importante:

- a. Reconocer, visibilizar y promover historias de mujeres exitosas en el sector, especialmente en posiciones de toma de decisiones y de liderazgo con el objetivo de inspirar a mujeres y niñas.
- b. Promover programas de desarrollo profesional para mujeres dentro de las empresas del sector que incluyan: **(i)** mentorías y apoyo profesional para poder acceder a puestos de toma de decisión; **(ii)** cursos de liderazgo para mujeres en puestos gerenciales, altos y medios; y **(iii)** políticas de promoción para mujeres, basadas en desempeño y que no requieran necesariamente procesos de aplicación.

4 LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS CUENTAN CON UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES; SIN EMBARGO, DEL TOTAL DE EMPRESAS QUE DIJERON NO CONTAR CON UNA POLÍTICA, SOLO UNA TERCERA PARTE DIJO IDENTIFICAR UNA PROBLEMÁTICA DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN ENTRE VARONES Y MUJERES.

Para que los mecanismos para promover la igualdad de género sean exitosos y sostenibles en el largo plazo es necesario reconocer e identificar los sesgos de género en la sociedad, en las empresas y en las interacciones cotidianas. Esto requiere de acciones concretas para **promover la distribución equitativa de las tareas de cuidado no remunerado**, entre ellas:

- a. Implementar medidas para la distribución del trabajo no remunerado que permitan a varones, mujeres y otras identidades de género participar activamente en las tareas de cuidado y del hogar, mediante: **(i)** licencias posnatales igualitarias; **(ii)** permisos de ausencia por tareas de cuidado; y **(iii)** horarios flexibles y compatibles con las exigencias de la vida familiar.
- b. Realizar campañas comunicacionales sobre masculinidades positivas y sobre los beneficios de una distribución más equitativa de las tareas de cuidado no remunerado y del hogar entre varones, mujeres y otras identidades de género.

Adicionalmente, de acuerdo con la encuesta de percepción para los trabajadores y las trabajadoras, las principales políticas requeridas se centran en implementar o fomentar, por un lado, entrenamientos y especialización en liderazgo

de mujeres, oportunidades de la generación de redes profesionales, programa de mentorías, horarios flexibles. Recomendamos **mejorar la calidad y el alcance de las políticas de género y diversidad a nivel empresarial**, a través de:

- a. Diseñar o fortalecer las políticas y estrategias de género y diversidad de las empresas o planes de acción con el objetivo de implementar acciones que permitan desarrollar espacios igualitarios entre los trabajadores y las trabajadoras, incluyendo: **(i)** políticas de contratación de las empresas que garanticen que los procesos de reclutamiento y contratación sean sensibles al género, incluyendo anuncios de trabajo con lenguaje inclusivo y paneles de entrevista conformados por varones y mujeres; **(ii)** comunicación y difusión de las políticas de género dentro de la empresa para asegurar que los trabajadores y las trabajadoras conozcan las actividades y beneficios que ofrece la empresa para promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso; **(iii)** talleres y sensibilizaciones sobre la importancia de la igualdad de género, asegurando que tanto mujeres como varones participen en estos¹⁵; **(iv)** acciones para la promoción y ascenso de las mujeres a cargos de toma de decisiones dentro de las empresas del sector, por ejemplo, programas de liderazgo femenino y actividades de mentoría; **(v)** infraestructura inclusiva¹⁶; y **(vi)** mecanismos para garantizar un ambiente laboral libre de violencia por razones de género mediante mecanismos tales como la implementación de códigos de conducta para todo el personal, implementación de protocolos de acción contra situaciones de violencia de género, medidas para responder a cualquier situación o queja e indicadores para medir la incidencia del acoso en el lugar de trabajo.
- b. Promover la inclusión laboral de personas LGTBI+ en el sector de energía, a partir de la implementación de una acción afirmativa para la contratación tanto en el sector privado como público, tomando de referencia la Ley N.º 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas travestis, transexuales y transgénero dentro de la Administración Pública Nacional.

15 Entre los temas que deben considerarse para estos talleres y sensibilizaciones se encuentran: acoso y violencia de género; sesgos inconscientes, estereotipos y roles de género; masculinidades positivas, barreras internas de las mujeres y cómo superarlas; entre otros. Masculinidades positivas se refiere a expresiones de la masculinidad que se caracterizan por tener un carácter no sexista u homofóbico, relacionamiento no violento, participación activa en las actividades de cuidado no remunerado y del hogar, actitudes que promueven la igualdad y la participación política y económica de las mujeres.

16 La infraestructura inclusiva responde a las necesidades de mujeres, varones y otras identidades de género, así como de personas con discapacidad. Algunos ejemplos para que la infraestructura sea inclusiva son: tener rampas de acceso para acceder a las instalaciones y salas de lactancia, adecuar los campamentos de obra para que sean seguros, la incorporación de baños y cambiadores para mujeres, varones y otras identidades de género.

- c. Establecer indicadores de género y diversidad para que la empresa pueda monitorear los resultados de la implementación de la estrategia o plan de acción de género. Establecer algunos de estos indicadores vinculados a la medición de la participación de mujeres en puestos de liderazgo, sobre la incidencia de la violencia por razones de género en el ámbito laboral. El acceso a licencias de maternidad, paternidad, de personas no gestantes y familiares, entre otros.
- d. Promover un ambiente laboral que permita el equilibrio entre la vida personal y profesional implementando acciones tales como: **(i)** esquemas de trabajo flexibles que se adapten a los diferentes roles de las empresas; **(ii)** beneficios de licencias por adopción, maternidad y paternidad extendidos más allá de lo regulado por la ley, incluyendo la opción de trabajar de forma remota, si el rol del empleado o de la empleada lo permite; y **(iii)** oportunidades para los empleados y las empleadas con personas a su cuidado, por ejemplo, guarderías, salas de maternidad en las instalaciones de la empresa, permisos de ausencia para mujeres y varones para tareas de cuidado no remunerado. Monitorear el uso de estos beneficios, desagregado por sexo, para identificar brechas entre mujeres y varones en su uso e implementar medidas para cerrarlas.

Promover la igualdad de género y diversidad en el sector de energía tiene un rol estratégico en el marco de los desafíos que presenta el cambio climático, la necesidad de diversificar la matriz energética y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en 2030. El sector de energía es pionero en el desarrollo tecnológico y de nuevas capacidades, en donde las mujeres deben no solo ser partícipes, sino capaces de aportar a un sector sostenible, competitivo e inclusivo, que demandará profesionales y personal técnico de todas las tecnologías. El desafío es grande y no debe perderse de vista que es un proceso complejo, que implica cambios profundos a nivel cultural y organizacional. Sin

embargo, la implementación de las recomendaciones que se presentan en esta sección es un paso importante para garantizar un sector más diverso e inclusivo, lo que tendrá importantes beneficios no solo para el rubro y el mercado laboral, sino para toda la sociedad.

Referencias

Arias, K., Camino, S., Walsh, D., Carvalho Metanias Hallack, M., López, D., Weiss, M., Carvajal, F. y Gouvea Gomes, L. (2022). Green transition and gender gaps: An analysis of energy sector in Latin America [Inédito]. Banco Interamericano de Desarrollo.

Banco Mundial. (2019). The Little Data Book on Gender. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31689>

Balestro, F. y Rijter, G. (2020). Transición energética y brecha de empleo: las energías renovables no son la excepción. El Cronista. <https://www.cronista.com/economia-politica/Transicion-energetica-y-brecha-de-empleo-las-energias-renovables-no-son-la-excepcion-20200310-0040.html>

Beaujon Marín, A., Giraldo, C., Snyder, V., Madrigal Martínez, M., Carvajal Ledesma, F. y Hallack, M. (2022). Planes de Transición Energética: Una oportunidad para el desarrollo sostenible y la igualdad de género. Energía para el futuro. <https://blogs.iadb.org/energia/es/>

Bert, A. (2018). 3 reasons gender diversity is crucial to science. Elsevier. <https://www.elsevier.com/connect/3-reasons-gender-diversity-is-crucial-to-science>

Brandazza, D., Amiot, M., Darden, K. y Watson, W. (2021). Leadership In Turbulent Times: Women CEOs During COVID-19. S&P Global. <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/women-ceos-covid#:~:text=We%20found%20that%20women%20CEOs,gender%2Dbalanced%20labor%20force%20participation>

Bustelo, M., Suaya, A. y Viollaz, M. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001934>

Catalyst. (2020). Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take). <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>

Cátedra regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología; FLACSO Argentina; Asociación Civil Chicos.net. (2017). Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural [Archivo PDF]. <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>

Clancy, J. y Feenstra, M. (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. [Archivo PDF]. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)

Das, S. y Kotikula, A. (2019). Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31510>

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Hivos. (2020). Perspectiva de Género. Participación de las mujeres en el sector energético. Línea de base en el sector energético, Centroamérica y República Dominicana [Archivo PDF]. <https://www.cecacier.org/wp-content/uploads/2020/11/Informe-Estudio-de-G-C3%A9nero-en-Sector-Energ%C3%A9tico-Fin-24092020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2014). Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo [Archivo PDF]. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2020). Encuesta Permanente de Hogares. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos. INDEC. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2020). Hacia la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado. INDEC. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/documento_trabajo_enut.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2021). Dossier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer [Archivo PDF]. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2021). Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre de 2021, Trabajo e Ingresos Vol. 5 N°5 https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim216D4D-22FF6B.pdf

Instituto Nacional de Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. (2018). III Boletín de Estadísticas de Género [Archivo PDF]. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/3boletinestadisticasdegenero.pdf>

International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. IRENA.

Jefatura de Gabinete de Ministros. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Subsecretaría De Fortalecimiento Institucional. (2020). Guía de planificación y seguimiento de políticas públicas [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf

McKinsey & Company. (2015). The Power of Parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Ministerio de Economía. (2020). Las brechas de Género en la Argentina: Estudio de situación y desafíos. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_O.pdf

Ministerio de Energía de Chile y Deuman. (2018). Diagnóstico de la situación de la inserción de la mujer en el sector energético [Archivo PDF]. https://www.energia.gob.cl/sites/default/files/estudio_-_diagnostico_de_la_situacion_de_insercion_de_las_mujeres_en_el_sector_energetico.pdf

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina. (2020). Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad - 2021-2023 [Archivo PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017 [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020 [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021 [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf

Orlando, M., Lopes Janik, V., Vaidya, P., Angelou, N., Zumbyte, I. Adams, N. (2018). Getting to Gender Equality in Energy Infrastructure: Lessons from Electricity Generation, Transmission, and Distribution Projects. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29259>

Ravillard, P., Ortega, B., Paramo, A., Chueca, E., Weiss, M. y Hallack, M. (2020). Employment Implication of the Energy Transition in LAC: Today's Results, Tomorrow's Needs. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Implications-of-the-Energy-Transition-on-Employment-Todays-Results-Tomorrows-Needs.pdf>

Resolución 1036 de 2021 [Secretaría de Energía, Ministerio de Economía de la Nación]. Por la cual se establecen los Lineamientos para un Plan de Transición Energética al 2030. 29 de octubre de 2021. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/252092/20211101>

Rojo, S., Benitez, N., Schteingart, D. y Laham, S. (2022). Mipymes lideradas por mujeres. Serie Investigaciones en Red, documento N.º 3. Centro de Estudios para la Producción XXI, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores, Gabinete de Género - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Schomer, I. y Hammond, A. (2020a). Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches. Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/192291594659003586/pdf/An-Overview-of-Promising-Approaches.pdf>

Schomer, I. y Hammond, A. (2020b). Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: Case Studies. Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/442381594311389657/pdf/Case-Studies.pdf>

Solar Energy Industries Association, Solar Foundation, IREC y BW Research Partnership. (2021). 11th Annual

National Solar Jobs Census 2020. [Archivo PDF] <https://www.seia.org/sites/default/files/2021-05/National-Solar-Jobs-Census-2020-FINAL.pdf>

Szenkman, P. y Lotitto, E. (2020). Mujeres en STEM: como romper con el círculo vicioso. [Archivo PDF] <https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>

Zenger, J. y Folkman, J. (2020). Research: Women Are Better Leaders During a Crisis. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/12/research-women-are-better-leaders-during-a-crisis>

Anexo 1

Principales instrumentos del marco jurídico internacional y nacional en materia de igualdad de género

1 CONVENIOS Y PACTOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de Derechos Humanos

El artículo 1 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Adicionalmente, el artículo 2 menciona que todas las personas gozan de los derechos y libertades proclamados en la Declaración sin distinción alguna de sexo.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y suscripta por Argentina en 1980. Esta Convención define las diferentes formas de discriminación contra las mujeres en las esferas políticas, social, económica y cultural, y presenta medidas para que los Estados puedan asegurar la igualdad entre mujeres y varones. Argentina ratificó esta Convención en 1985 y, a partir de 1994, tiene jerarquía constitucional.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra La Mujer (Belém do Pará)

Define la violencia en contra de la mujer, incluyendo violencia física, sexual y psicológica. Adicionalmente, establece los derechos de la mujer y los deberes de los Estados para garantizar esos derechos, así como los mecanismos interamericanos de protección.

Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” y Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional)

Define la violencia en contra de la mujer, incluyendo violencia física, sexual y psicológica. Adicionalmente, establece los derechos de la mujer y los deberes de los Estados para garantizar esos derechos, así como los mecanismos interamericanos de protección.



Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” y Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional)

Los Estados que forman parte de la Convención están comprometidos a garantizar los derechos enunciados sin discriminación alguna, incluyendo discriminación por sexo. El Protocolo Adicional se centra en derechos económicos, sociales y culturales. Este Protocolo establece que todas las personas tienen derecho al trabajo y que los Estados deben ofrecer programas que apoyen a una adecuada atención familiar para que las mujeres tengan una posibilidad efectiva de ejercer su derecho al trabajo. Además, contempla el derecho de las mujeres que se encuentran trabajando a disfrutar de licencia retribuida por maternidad antes y después del parto, como parte del derecho a la seguridad social.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El artículo 3 del Pacto establece que los Estados parte se comprometen a garantizar la igualdad a las mujeres y varones en el disfrute de los derechos civiles y políticos que enuncia el Pacto. El artículo 6, referente al derecho a la vida, establece que no se impondrá la pena de muerte por delitos cometidos a mujeres embarazadas. El artículo 23 reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio solo si existe el pleno y libre consentimiento de los contrayentes y si tienen edad para ello.

Principios de Yogyakarta

Los Principios de Yogyakarta surgen de un trabajo de compilación elaborado por un grupo de personas expertas en Derecho Internacional de los Derechos Humanos a pedido del Alto Comisionado para las Naciones Unidas en 2007 y recogen los principios de derechos humanos vigentes y aplicables que deben regir para erradicar las formas de discriminación y violencia basadas en la orientación sexual o identidad de género de las personas.



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 3 del Pacto establece que los Estados parte se comprometen a garantizar la igualdad en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales que enuncia el Pacto a mujeres y varones. El artículo 7, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, especifica que se debe asegurar que las condiciones de trabajo de las mujeres no sean inferiores a las de los varones y que deben recibir igual salario por igual trabajo.

Convenio 111 de la OIT

Este Convenio se refiere a la discriminación, en materia de empleo y ocupación, e incluye el sexo de la persona entre uno de los motivos de dicha discriminación. El Convenio define discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia” que afecte la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Las partes del Convenio deben implementar una política nacional para eliminar cualquier discriminación en materia de empleo y de ocupación y que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019

El Convenio 190 reconoce que la violencia y acoso en el mundo del trabajo son una violación de los derechos humanos y los efectos negativos en la salud psicológica, física y sexual y la dignidad de quienes han experimentado estas situaciones. Adicionalmente, el Convenio incluye la definición de violencia y acoso por razón de género y reconoce que estas expresiones de violencia y acoso afectan desproporcionalmente a mujeres y niñas e incluyen el acoso sexual en el mundo del trabajo.



2 LEYES Y DECRETOS NACIONALES

Constitución Nacional Argentina

El Artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional establece que es facultad del Congreso Nacional “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. Esta norma reconoce el valor y la importancia de las medidas de trato diferenciado que se establecen para reducir las brechas estructurales de desigualdad que subsisten a pesar de que las normas y convenios internacionales reconocen los principios de igualdad y no discriminación para todas las personas.

Ley 24.012 Cupo Femenino

Esta Ley establece que las listas de candidaturas para legisladores nacionales deben incluir un mínimo de 30% de mujeres y en proporciones con posibilidad de resultar electas. Las listas que no cumplan con esta condición no serán oficializadas.

Ley 26.485 Violencia contra la mujer / Prevención, sanción y erradicación

La Ley busca eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los ámbitos, garantizar que las mujeres puedan vivir libres de violencia, desarrollar políticas públicas y sensibilizar para prevenir la violencia contra las mujeres y la discriminación, eliminar normas socioculturales que impiden la igualdad de género y asegurar la justicia y el acceso a asistencia integral a mujeres que padecen violencia. La Ley considera como una de las modalidades de violencia en contra de la mujer la violencia laboral. La violencia laboral en el marco de esta Ley incluye: **(i)** discriminación en los ámbitos de trabajo público o privados y que dificulta su acceso al empleo, contratación, ascenso, permanencia, al exigir requisitos sobre estado civil, maternidad, edad o apariencia física; **(ii)** recibir un salario inferior



por la misma tarea dentro de un mismo lugar de trabajo; y **(iii)** hostigamiento psicológico sistemático para logra la exclusión laboral de una mujer.

**Ley 27.499
“Ley Micaela” /
Capacitación
obligatoria en género
para todas las
personas que integran
los tres poderes del
estado y su decreto
reglamentario 38/2019**

La Ley “Micaela” establece que todas las personas que se desempeñen en la función pública en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de Argentina, en todos sus niveles y jerarquías, deben capacitarse obligatoriamente en género y violencia contra las mujeres.

**Ley 26.743
Ley de identidad
de Género**

Esta Ley garantiza el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona, al trato digno y a ser identificada conforme a su identidad de género. Esta Ley define identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento”.

**Decreto 721/2020
y Ley 27.636 de
promoción del acceso
al empleo formal para
personas travestis,
transexuales y
transgénero - Diana
Sacayán - Lohana
Berkins**

Esta Ley establece que “toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión”. Además, establece que el Estado debe promover el cupo del uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con travestis, transexuales y transgénero en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Anexo 2

Acciones para cerrar las brechas de género de acuerdo con la etapa profesional de las mujeres

Etapa	Acciones para cerrar las brechas de género	Potenciales aliados / responsables
<p>INTERÉS DE LAS MUJERES EN EL SECTOR</p> <p>En esta etapa se identifican barreras relacionadas con atraer el interés de niñas y mujeres para estudiar o desarrollar habilidades que posteriormente les permitirán incorporarse al sector de energía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Promover cambios culturales y sociales en relación con la percepción de las áreas STEM que actualmente tiene sesgos de género tanto en el entorno familiar como escolar. b. Ofrecer información sobre los beneficios existentes para las mujeres al desarrollarse profesionalmente en áreas STEM, por ejemplo, beneficios laborales tales como la remuneración y/o pasantía que tienen las empresas. 	<p>Administración Pública Nacional (Ministerio de Cultura; Ministerio de Trabajo; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Economía; entre otros).</p> <p>Empresas privadas.</p> <p>Sociedad civil.</p>
<p>RECLUTAMIENTO</p> <p>Este apartado refiere a los procesos, tanto formales como informales, que tienen las empresas del sector para identificar personas con los perfiles que necesita el sector y contratar personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Continuar los esfuerzos para cerrar las brechas de conocimiento sobre la participación de las mujeres en el sector de energía, enfocándose en las barreras que enfrentan las mujeres en las diferentes etapas (interés de las mujeres en el sector, reclutamiento, retención y progreso en el sector) y recolectar datos sobre participación de las mujeres en la fuerza laboral en otros subsectores (transmisión y distribución). 	<p>Administración Pública Nacional (Ministerio de Trabajo; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Economía; entre otros).</p> <p>Empresas privadas.</p>

Etapa	Acciones para cerrar las brechas de género	Potenciales aliados / responsables
-------	--	------------------------------------

- b. Apoyar a mujeres y a otras identidades de género para que puedan incorporarse a la fuerza laboral del sector de energía.
- c. Promover la inclusión laboral de personas LGTBI+ en el sector de energía, a partir de la implementación de un cupo laboral tanto en el sector privado como público.

RETENCIÓN

Esta sección se refiere a las barreras que enfrentan las mujeres una vez que han accedido al sector de energía. Específicamente, refiere a la capacidad del sector para mantener a las mujeres que ha reclutado. En el caso de las organizaciones, está relacionado con la disposición para disminuir o evitar la rotación del personal femenino.

- a. Diseñar o fortalecer las políticas y estrategias de género de las empresas o planes de acción con el objetivo de implementar acciones que permitan desarrollar espacios igualitarios entre los trabajadores y las trabajadoras.
- b. Establecer indicadores de género y diversidad para que la empresa pueda monitorear los resultados de la implementación de la estrategia o plan de acción de género, algunos de estos vinculados a la medición de la participación de mujeres en puestos de liderazgo, sobre la incidencia de la violencia por razones de género.
- c. Promover un ambiente laboral que permita el equilibrio entre la vida personal y profesional

Administración Pública Nacional (Ministerio de Trabajo; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Economía; entre otros).

Empresas privadas.

Sociedad civil.



Etapa	Acciones para cerrar las brechas de género	Potenciales aliados / responsables
<p>PROGRESO EN EL SECTOR</p> <p>Este apartado refiere a las oportunidades, o la falta de estas, que tienen las mujeres para crecer dentro de las organizaciones del sector de energía y desarrollarse profesionalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none">a. Reconocer, visibilizar y promover historias de mujeres exitosas en el sector, especialmente en posiciones de toma de decisiones y de liderazgo, con el objetivo de inspirar a mujeres y niñas.b. Promover programas de desarrollo profesional para mujeres dentro de las empresas del sector.	<p>Administración pública nacional (Ministerio de Economía; Ministerio de Trabajo; Ministerio de las Mujeres, Géneros y diversidad; Ministerio de Desarrollo Productivo; entre otros).</p> <p>Empresas privadas.</p>