

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Noviembre 2023



Fomentado por:



en virtud de una decisión del Bundestag alemán

Mujeres en Energía Renovable en República Dominicana

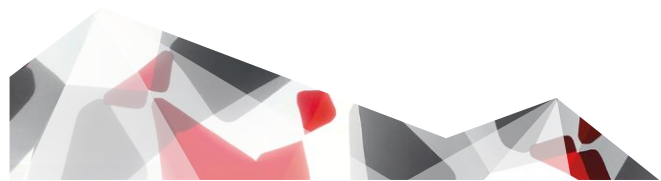


Acerca de la Red

Red de mujeres especializadas en distintas disciplinas, todas conectadas al sector energético del país y todas en busca de lograr una transición energética justa e inclusiva.

Se ocupan de impulsar el liderazgo femenino, sirviendo como una plataforma segura para abordar los temas de desequilibrio de género actuales en el sector y promover acciones sociales y educativas que trabajen en equidad y procuren la diversidad.

Es parte de la red de Mujeres en Energía Renovable Latinoamérica (MERL) y a través de esta conectan con mujeres, empresas y proyectos internacionales que promueven los mismos valores.



Transición Energética Justa e Inclusiva

Conceptos

El término **transición justa** tiene su origen en el contexto de los debates sobre cómo efectuar una transición energética para poder cumplir las metas ambientales establecidas.

transición justa implica maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al tiempo que se minimizan y se gestionan cuidadosamente los desafíos, incluso a través de un diálogo social eficaz entre todos los grupos afectados y el respeto de los principios y derechos laborales 0 según lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Una **transición energética justa** significa lograr los objetivos de la transición de la forma más justa e inclusiva posible, sin dejar a nadie atrás.

La **igualdad de género** es un requisito y motor que impulsa el desarrollo sostenible y la capacidad de futuro de la sociedad, tanto a nivel nacional como internacional.

El **ODS 5** pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

1. Introducción

La **transición** hacia energías limpias que se impulsa en República Dominicana es una oportunidad para alcanzar la **igualdad de género** en el sector energético, y en especial, en el subsector eléctrico, puesto que las mujeres pueden tener un rol protagonista en la transición como agentes de cambio. Para esto se debe promover el desarrollo profesional en el sector a través de la implementación de políticas y programas de **equidad de género**. Actualmente, las cifras muestran que, en la región del Caribe, la participación de las mujeres en el sector energético es bajo, con un 25,6% de participación laboral y no existe estadística específica de República Dominicana.

Esto hace necesario un estudio de diagnóstico del subsector eléctrico que sirva primero como una documentación de la situación actual y consecuentemente para el diseño de políticas de **equidad de género** y para el monitoreo de la implementación de estas políticas.

Específicamente, el estudio se desarrolla dentro del marco del Proyecto Transición Energética de GIZ, por encargo del Ministerio Federal de Economía y Protección del Clima (BMWK) de Alemania, a través de la Iniciativa Climática Internacional (IKI), junto a su contraparte el Ministerio de Energía y Minas de República Dominicana (MEMRD) y otros 15 socios del sector energía y clima de la República Dominicana, en apoyo a los socios y a la Red de Mujeres en Energía Renovable (MER-RD) para alcanzar uno de los objetivos encaminados al diseño de medidas de **igualdad de género**.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

2. Objetivos

Obtener un **diagnóstico sobre la participación laboral** de las mujeres en el subsector eléctrico dominicano.

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

Establecer en un futuro una base para el diseño de un **plan estratégico de igualdad de género** ajustado a las necesidades del subsector.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

3. Metodología

Realización de **encuesta digital** enviada a 50 organizaciones públicas, privadas y asociaciones del sector.

Entrevistas virtuales con recursos humanos y unidades de género de instituciones.

Revisión de **información pública** disponible con respecto a género, leyes, políticas e informes institucionales.

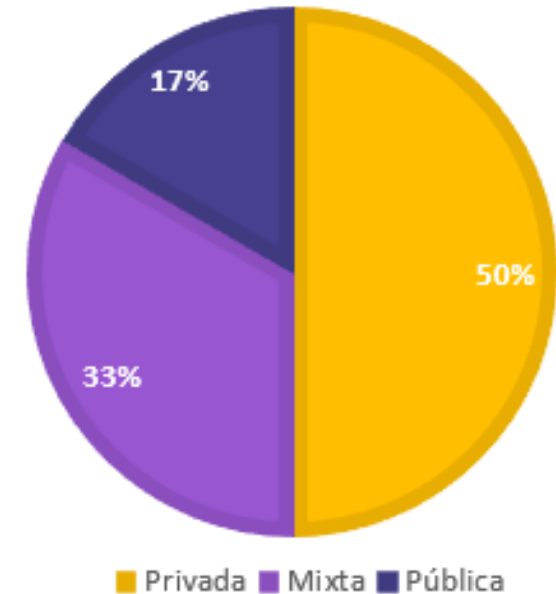
Se utilizó como estructura de desarrollo el Modelo de Igualdad de Género de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, MIG SCORE, modelo que acompaña la implementación de prácticas mínimas efectivas para gestionar la igualdad de género y las diversidades humanas en las organizaciones, conectando la productividad, las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades para todas las personas



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

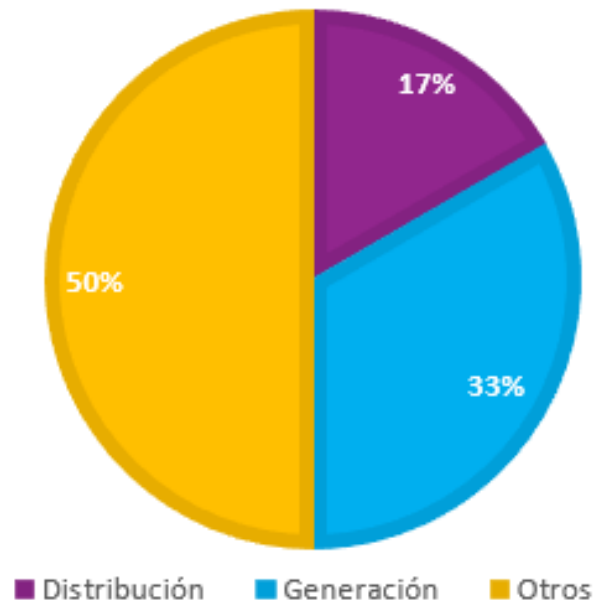
4. Resultados Estadísticos

Se realizó la encuesta a **50 organizaciones del sector público y privado** del Subsector Eléctrico en República Dominicana, obteniendo como resultado el **28% de participación** de las organizaciones convocadas y el **50% de ellas del sector privado**.

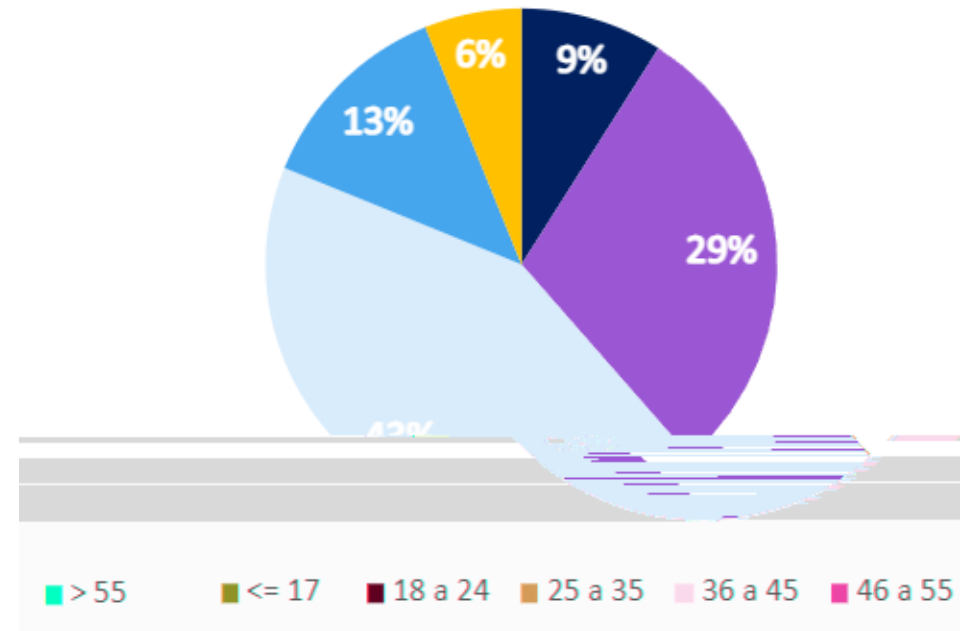


Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Etapa del Proceso de Energía al que Pertenecen



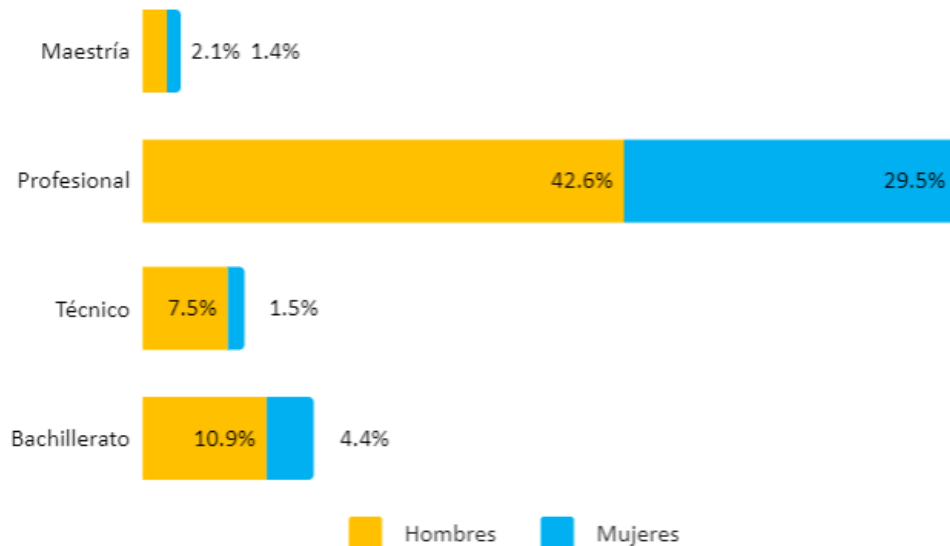
Rango de Edad Mujeres



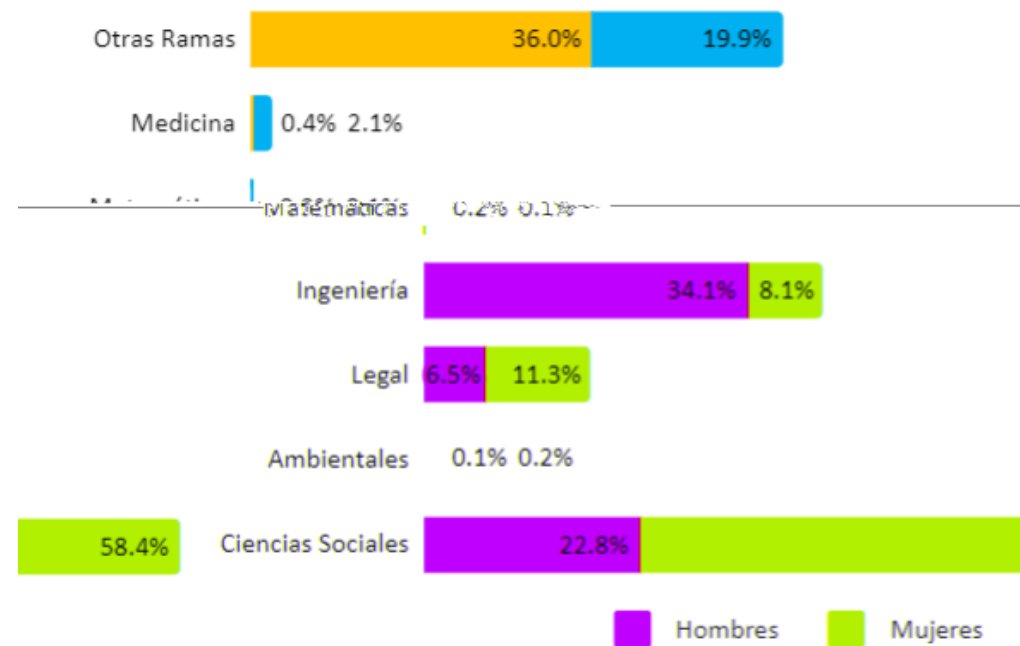
Las empresas que participaron en el estudio cuentan con un total de 4,942 trabajadores y trabajadoras, de los cuales el **59.7% son hombres** y el **40.3% son mujeres**, de las cuales la mayoría están entre **36 a 45 años**.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Nivel Académico y Rama de Estudio



El nivel mayoritario en el que se encuentra la población es el de **profesional con un 72%**, alcanzando las **mujeres un 29.5%**.



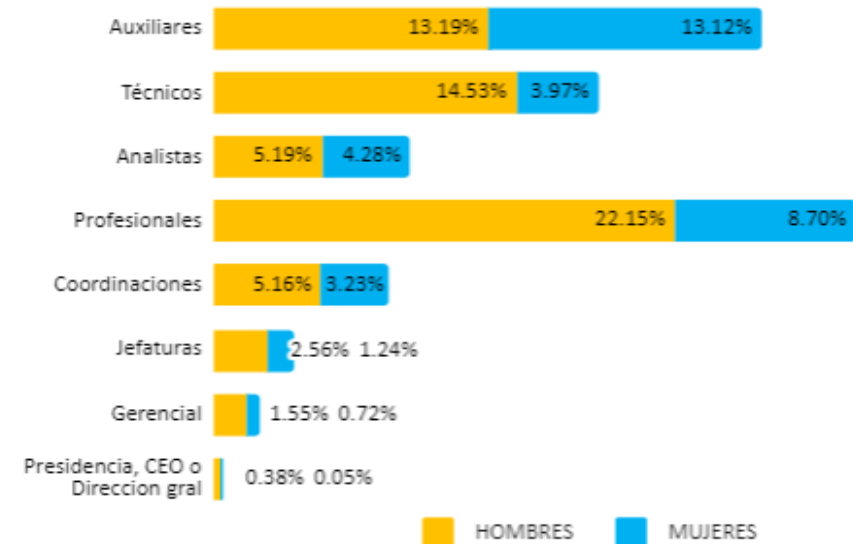
La mayor concentración de **personal masculino** está en la rama de las **ingenierías con un 34.1%**, del que las **mujeres tienen un 8.1%** y el **femenino lidera en ciencias sociales con un 58.4%**.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Empleados y Empleadas por Nivel



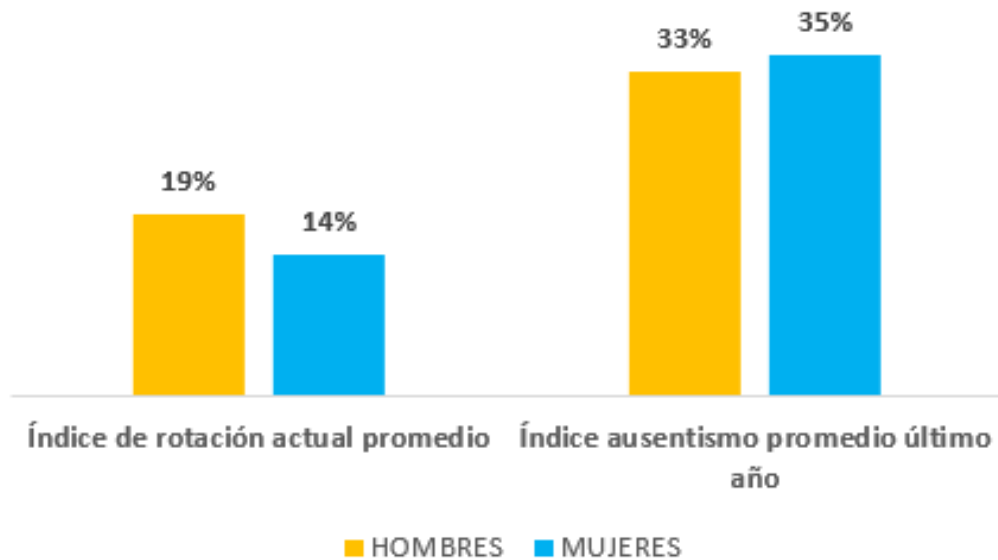
Empleados y Empleadas por Nivel, respecto al total general



En los **niveles de auxiliares**, hay un número **equitativo entre hombres y mujeres**, en el resto de los niveles predomina la participación de hombres. La mayor participación en número de acuerdo con el nivel está concentrada en profesionales y auxiliares.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Índice de Rotación y Ausentismo



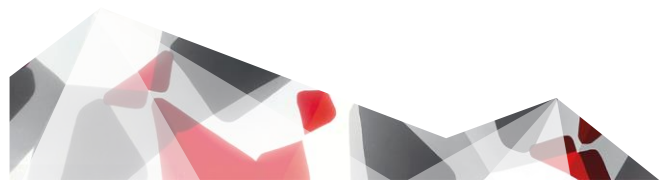
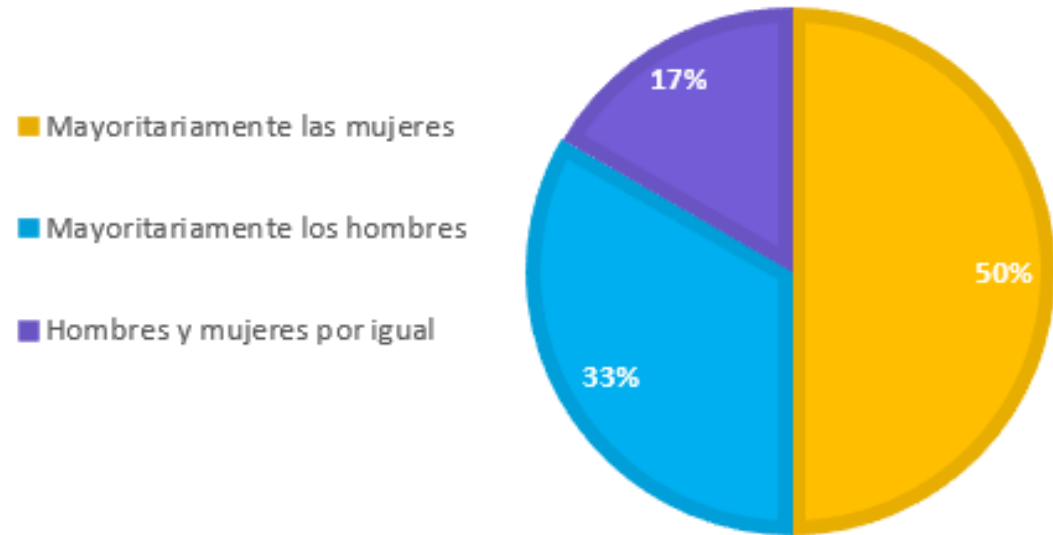
Los **hombres rotan con mayor frecuencia**, sin embargo, las mujeres son las que más se ausentan de sus puestos de trabajo.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

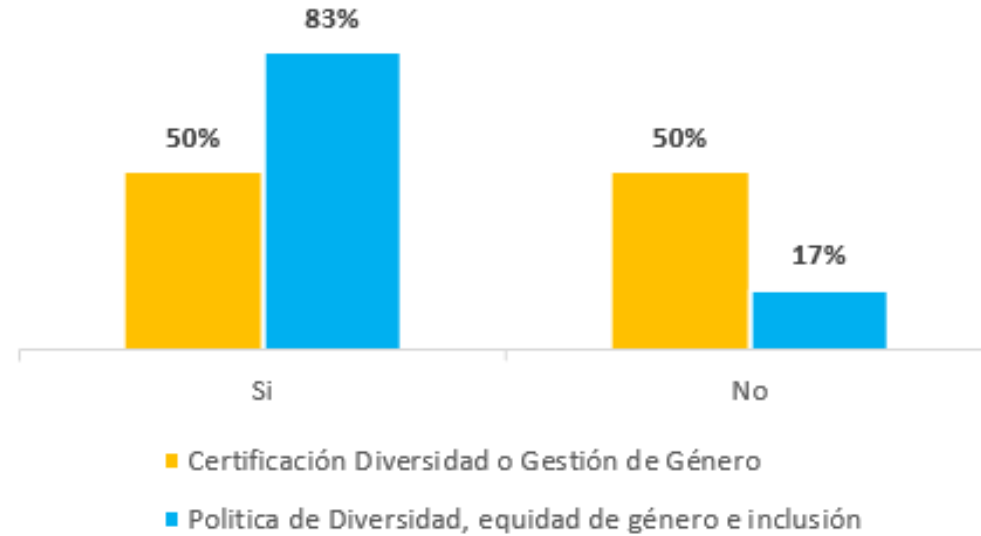
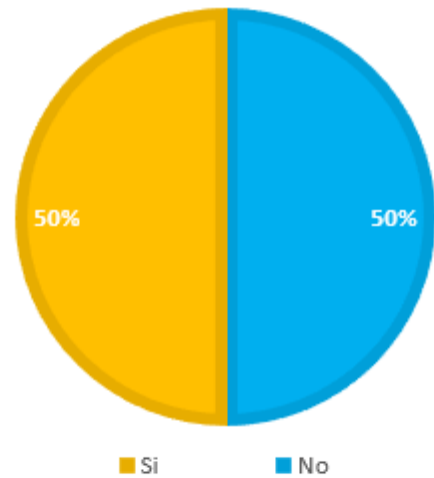
La percepción de solicitud mayoritaria de permisos en horarios laborales es del 50% para mujeres y 33% para hombres.

Solicitud de Permisos en Horario Laboral



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Políticas de Equidad de Género

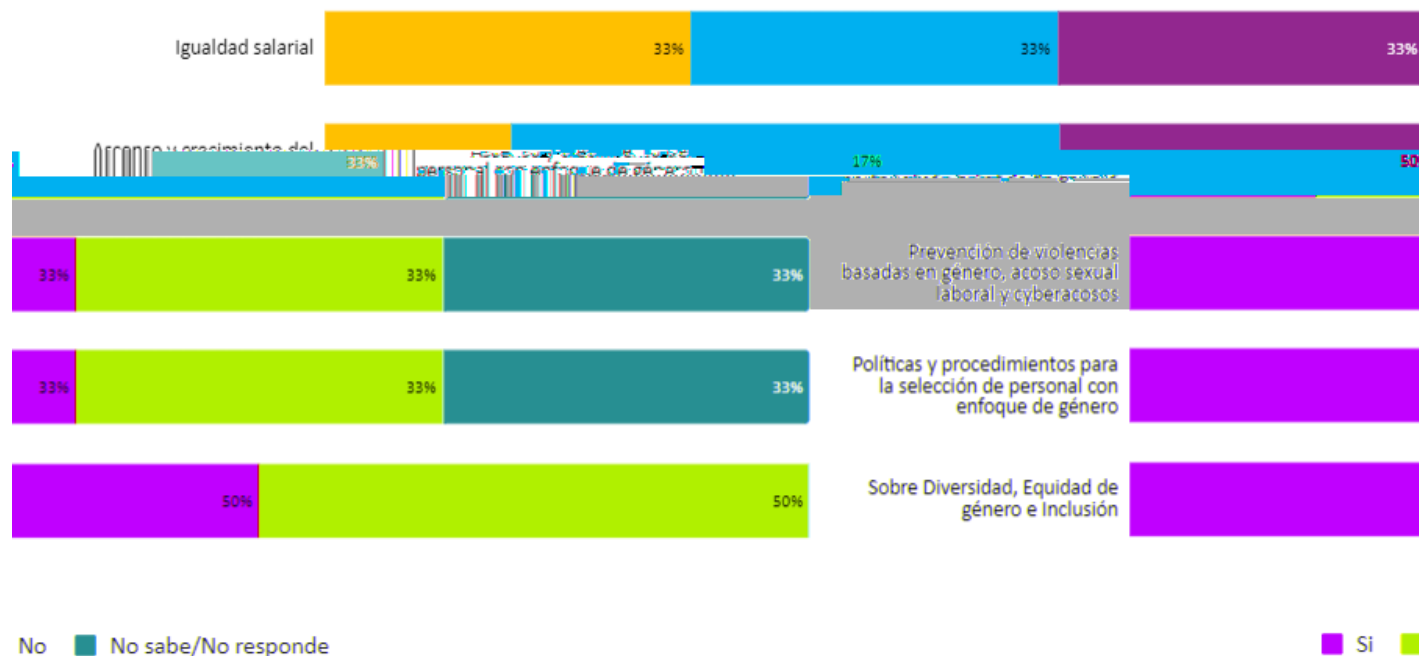


El 50% de las organizaciones manifiestan contar con certificación en diversidad.

El 83% de las organizaciones manifiestan contar con política de diversidad, equidad de género e inclusión.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

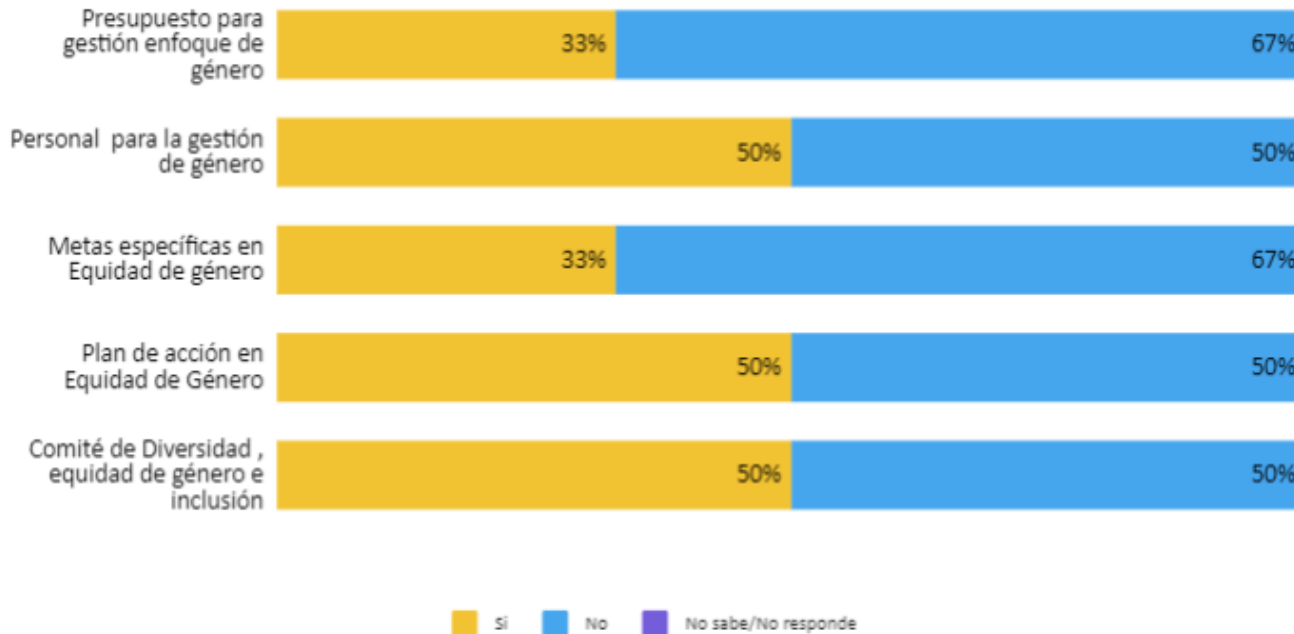
Políticas y Procedimientos de Equidad de Género



Las organizaciones participantes afirman que el **50%** ha instaurado políticas sobre **diversidad, equidad e inclusión de manera general**. Solo el 33 % mantiene la tendencia de tener las otras políticas o procedimientos para selección de personal con enfoque de género, a diferencia de la de ascenso y crecimiento del personal con enfoque de género que tiene un 50%.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

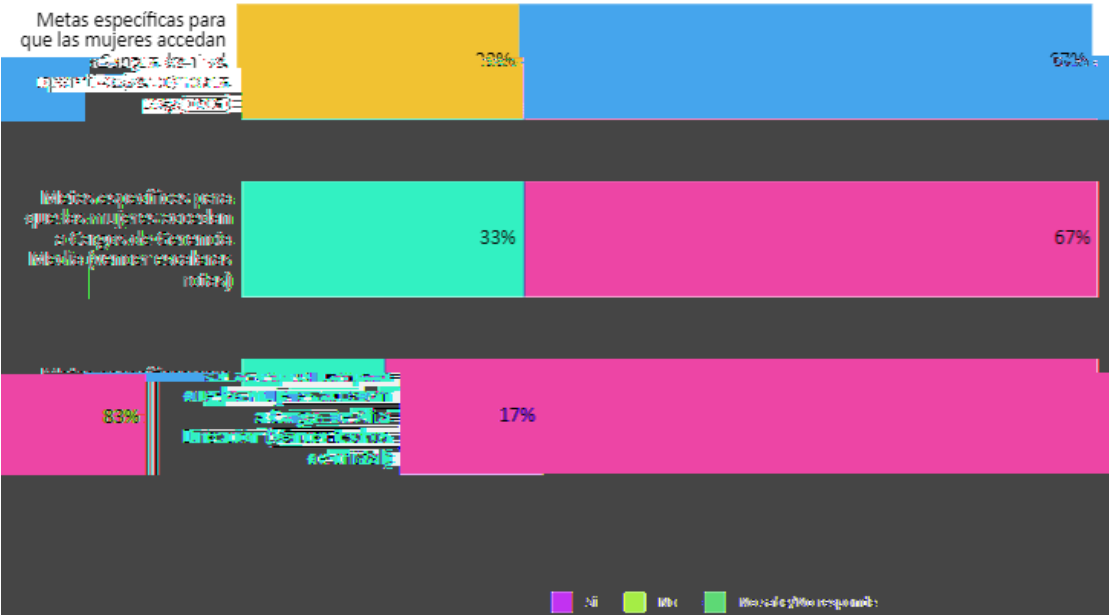
Políticas y Procedimientos de Equidad de Género



Aunque el 50% afirma tener un comité y plan de acción en equidad de género y personal para su gestión, tan sólo un 33% tiene metas específicas en equidad y cuenta con presupuesto para movilizar este objetivo.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Metas Específicas para Acceder a Cargos

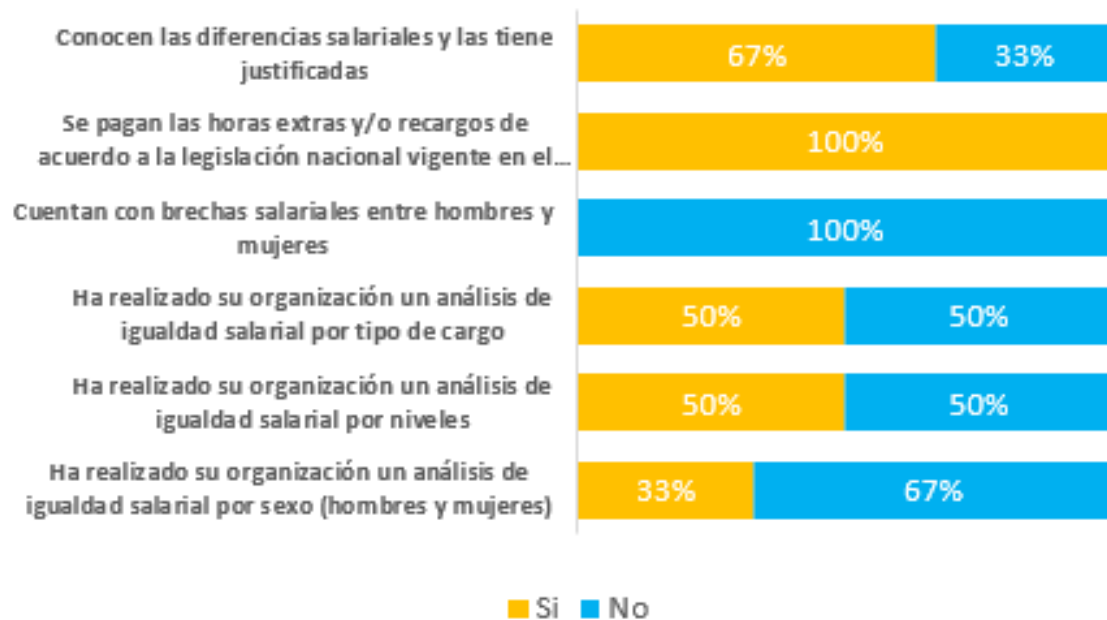


Tan solo el **17%** de las organizaciones participantes afirma contar con **metas específicas** para que las mujeres accedan a cargos de alta dirección y un **33%** para que accedan a cargos de gerencia media y operativos.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Igualdad Salarial y Descuentos

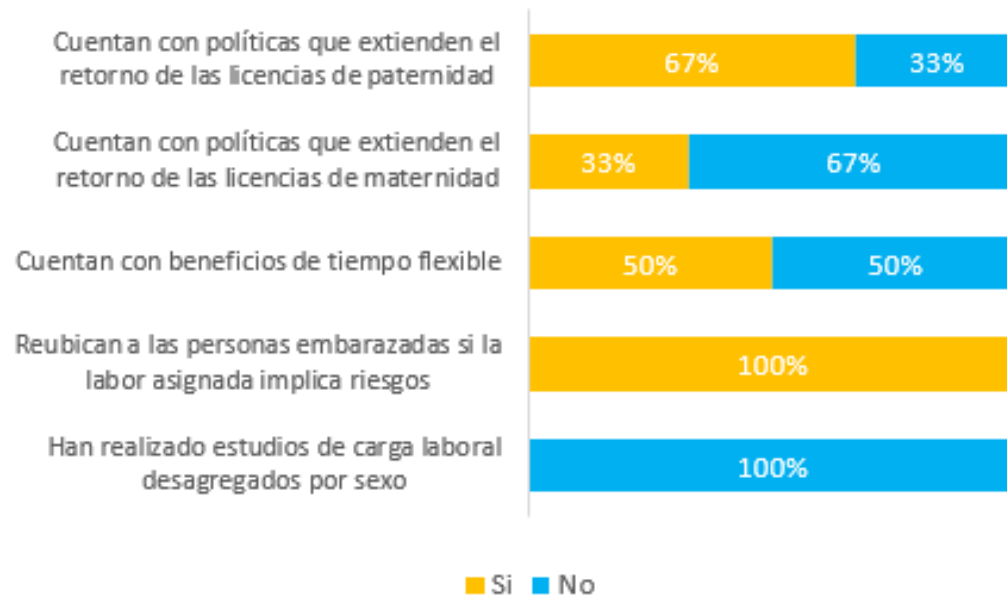


Solo la **mitad** de las organizaciones reconocen haber realizado un **análisis de igualdad salarial por cargo y niveles**.

Todas las organizaciones manifiestan **no contar con brechas salariales** entre hombres y mujeres y el 67% que tiene brechas las conocen y las tienen justificadas.

Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

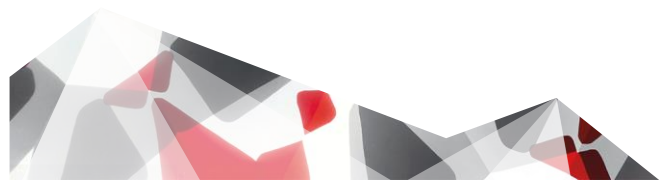
Armonía Laboral y Personal



Ninguna de las organizaciones ha realizado estudios de carga laboral desagregados por sexo.

Todas las organizaciones reubican a las personas embarazadas.

La mitad de las empresas cuentan con beneficios de tiempo flexible.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

5. Comentarios destacados y extraídos de las entrevistas

Percepción de políticas existentes

L Q Q 0 TR H2
 H 645 2 pautas para trabajar en equidad, pero no es
 T 0Q Q 2
 I G M VH2 2
 W I R H 6456- 64742
 I M VH - sello del Ministerio de la Mujer- en conjunto con el PNUD, plantea un modelo
 de gestión para la igualdad de la mujer. Este sello está acompañado de la certificación del Instituto
 H G , MHS GEP- RSVHSQ 9 2



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Impacto cultural en la situación laboral de las mujeres en República Dominicana

Lo visto en los últimos años, las personas prefieren estudiar algunas carreras que les permita áreas de emprendimiento. **Las universidades están recibiendo menos postulantes a carreras de ingeniería,** algunas se han acercado, pero cada vez son menos postulantes para carreras técnicas.

En el mercado se encuentra baja demanda de mujeres y esto viene desde la universidad porque hay carreras como psicología o de rama social donde la participación es en mayor número de mujeres, pero al contrario por ejemplo de la carrera de ingeniería eléctrica que es la profesión principal de nuestros empleados.

La mujer dominicana, es muy de su autocuidado femenino, no es afín con lo que sería con un trabajo técnico, en una industria eléctrica tiene que usar overol para protección, debe tener casco de seguridad, cuidado de las uñas, tener una ropa de este estilo no se acomoda, son tareas que las mujeres no se ven identificadas. **Las oportunidades están, pero no se ve mayor interés.**



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Principales barreras y retos del sector

Porque se ve es falta de capacitación y de estudio, **no está haciendo atractivo para estudiar**, es una limitante que tiene el sector, es uno de los sectores más masculinizados, tampoco existe redes particulares del sector, la desigualdad salarial y los estereotipos y modelos a seguir del sector.

Los rasgos culturales que enfocan a mujeres a carreras tradicionales, **en las ingenierías se ve disminuida la participación**. Es importante visibilizar lideresas en la industria tradicional para mujeres, hacer campañas en centros de estudios de secundaria, apuntando al público joven entre 15 años para ayudarles a tomar decisiones e influenciar su decisión hacía carreras enfocadas en el sector eléctrico.

En República Dominicana, no se ha entendido lo que es Equidad de Género, sí hay un gran movimiento que trabaja con buenas intenciones pero que a la hora de las decisiones no se ejerce la igualdad.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Principales barreras y retos del sector

El mayor reto es lograr que las mujeres quieran formar parte de la empresa desde los roles técnicos. Seguir motivando, llevando la información, contenidos y trabajar con familiares.

El mayor reto que tiene el sector es que **no hay mucho talento que captar de carácter femenino**. Podría haber cooperación con entidades educativas que permitan tener una iniciativa hacia este campo de acción para incrementar la participación de mujeres en el sector. Motivar desde edades tempranas que el sector tiene oportunidad para las mujeres y su empleabilidad. Que existiera un apadrinamiento a mujeres para el desarrollo de carreras al interior de las empresas del sector.

El sector pertenece a los hombres, limita a las mujeres, hay discriminación en que una mujer no puede acceder al sector eléctrico porque prima la crianza, además la educación a niños y niñas es diferente, hay que educar en que las labores son de todos, no tienen sexo, hay muchos estereotipos, el área de construcción se ha vuelto más incluyente que la parte eléctrica, se está trabajando en educación básica técnica, pero hay falta de



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Principales barreras y retos del sector

G de grupo o manada, comportamiento repetitivo. A nivel nacional la violencia de género está muy presente aún. **La influencia familiar paternal está marcada por temas de responsabilidades del hogar que son femeninos, esto influye hasta en la toma de decisión de las carreras.**

Es una cultura machista, en las organizaciones las mujeres no aplican a puestos directivos, porque no se sienten suficientemente capacitadas, y hay hombres que tienen menos capacitación, pero son más ambiciosos y no les da vergüenza, a diferencia de las mujeres que sienten que nunca es suficiente, que no vale la pena ponerse en situaciones incómodas, o que su bienestar y/o familia estén en riesgo, o tener que enfrentarse a agresiones, en caso a situaciones difíciles.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

Consideraciones Generales

El 59.7% de trabajadores son hombres y el 40.3% son mujeres.

La mayor concentración de personal masculino está en la rama de las ingenierías con un 34.1% y el femenino se encuentra en ciencias sociales con un 58.4%.

La mitad considera que las principales barreras del mercado laboral para trabajar en equidad de género es el desconocimiento.

Las áreas operativas, técnicas, gerenciales y de

Solo la mitad de las organizaciones encuestadas consideran que gestionar el enfoque de género permitirá impactar en la productividad y el avance en innovación y desarrollo.

Solo la mitad de las organizaciones encuestadas consideran que República Dominicana ha avanzado en políticas de género en las organizaciones.



Estudio de Diagnóstico de Género del Subsector Eléctrico en República Dominicana

6. Conclusiones

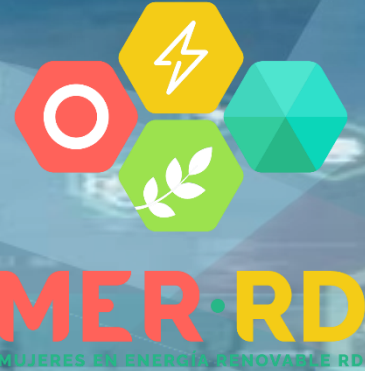
Conocer la cantidad de mujeres que se encuentran empleadas formalmente en el sector permite establecer una base para el diseño de un **Plan Estratégico de Igualdad de Género** ajustado a las necesidades del subsector, lo que permitirá impulsar una transición energética justa, inclusiva y sostenible.

Las **Políticas de Género Impulsadas** permitirán una representación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas en torno al subsector eléctrico.





¡Muchas gracias!



www.transicionenergetica.mem.gob.do



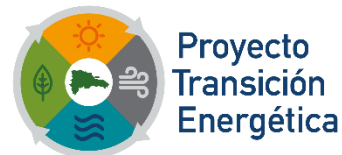
@Transenergetica



Transición Energética RD



@TransEnergeticaRD



Fomentado por:



en virtud de una decisión del Bundestag alemán