

Propuesta de Líneas de Acción para una Política de Género del sector energético en República Dominicana

1er BORRADOR

Preparado por
**Sisi Larrea Castelo y
Leticia Ortega Oropeza**

Fecha
8 – Abr – 2021

Contenido

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN, 3

MARCO NORMATIVO, 4

**SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y
PARTICIPACIÓN LABORAL, 5**

LINEAMIENTOS DE GÉNERO, 7

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO, 8

**HOJA DE RUTA PARA LOS LINEAMIENTOS
DE GÉNERO, 13**



INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La desigualdad de género constituye un obstáculo que limita el desarrollo humano, por lo que las niñas y las mujeres se encuentran en desventaja en áreas como educación, salud, trabajo, participación política y seguridad. Lograr que las mujeres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos implica que ellas **alcancen su autonomía económica, física y en la toma de decisiones** (CEPAL, 2020).

La brecha de género en la República Dominicana es del 70%, valor que sitúa al país en el puesto **86 de un total de 153** (WEF, 2020). Por otra parte, según el PNUD (2020) el **Índice de Desigualdad de Género es de 0,45** por lo que ocupa el lugar 112 de un total de 189 países estudiados a nivel mundial y, en América Latina y el Caribe, es el cuarto país con mayor desigualdad de género. Adicionalmente, el Índice de Desigualdad de Género reduce en un 47% el Índice de Desarrollo Humano del país (PNUD citado por BID y WEF, 2019).

En cuanto a la participación económica de las mujeres, la OIT señala que para el año 2017 la República Dominicana presenta las **tasas de participación laboral más bajas de la región**, ocupando el puesto 17 entre 24 países estudiados, sin experimentar mayores modificaciones desde el año 2000.

En el año 2017, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (EHRC por sus siglas en inglés) señaló que, a nivel internacional en los países industrializados, **las mujeres ocupan entre el 20 y 25% de la fuerza de trabajo en la industria energética, alrededor del 5% en los puestos técnicos y menos del 1% en posiciones de alta gerencia** (Caballero, 2020). Por su parte, en Latinoamérica y el Caribe (LAC), las mujeres ocupan el 9% del total de directores ejecutivos, el 7% de directores no ejecutivos y el 17% de gerentes en empresas del sector energético (BID, 2018).

Si bien actualmente no se cuenta con suficientes datos oficiales sobre la participación laboral de las mujeres en el sector energético de la República Dominicana, se sabe que de los 311 empleados del Ministerio de Energía y Minas (MEM) 134 son mujeres y 177 son hombres, de los cuales **21 hombres ocupan cargos de decisión (7%) y sólo 7 mujeres se encuentran en cargos similares (2,5%)**, con lo cual se está viendo que las tendencias de la región se replican en el país.

El McKinsey Global Institute (MGI) ha señalado que la reducción de la brecha global de género en el trabajo podría duplicar la contribución de las mujeres al crecimiento del PIB mundial. Al considerar un escenario en el que las mujeres participan en la economía en la misma proporción que los hombres, encontraron que **se podrían agregar hasta 28 billones de dólares o 26% al PIB global en 2025** en comparación con el escenario habitual (McKinsey&Company, 2015).

Por tanto, promover la participación de las mujeres en el sector energético es necesario no sólo por ser una cuestión moral y social por el legítimo derecho a la igualdad, sino también porque **cuando las mujeres (que representan la mitad de la población mundial) desarrollen plenamente su potencial económico, el país tendrá una importante oportunidad de crecimiento. Así mismo, el sector energético podrá aumentar su productividad** al contar con equipos de trabajo más diversos que lo tradicional, debido a que se está desbloqueando un potencial económico importante.

La Herramienta Empresarial de Género (WEP) aplicada al MEM ha clasificado a la institución como principiante en el proceso de reconocer la importancia de la igualdad de género en el sector, con un puntaje del 10%. Este resultado significa que la institución tiene algunas políticas o programas vigentes que han facilitado el progreso hacia la igualdad de género, sin embargo, **aún quedan espacios en los que existen importantes oportunidades para alcanzar nuevos logros**, las cuales serán indicadas en el presente documento.



MARCO NORMATIVO

Generar nuevas líneas de acción en el sector energético implica que se deba realizar un diagnóstico a nivel de normativas vigentes y aplicables al país en cuestión, pasando por la revisión de marcos legales nacionales, regionales e internacionales.

A nivel normativo, República Dominicana manifiesta un **alto sentido de compromiso con la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género**, pues se trata de un país que cuenta con un Ministerio interdependiente, el Ministerio de la Mujer, que debe su creación a la Constitución del 26 de enero de 2010, mediante la cual, en su artículo 134 institucionaliza los Ministerios y se dispone que todas las secretarías de estado pasen a ser Ministerios, esto último por Decreto No. 56-10.

Los lineamientos de acción planteados responderán a un marco jurídico nacional dirigido principalmente por la Constitución de la República que establece en su **artículo 39 la igualdad entre hombres y mujeres**, y del cual se desprende la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo, que dispone la **transversalización de la igualdad de género en su implementación**. Así mismo, la República Dominicana ha presentado su más reciente **Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género para el período 2020-2030 (PLANEG III)** y ha reiterado sus versiones anteriores y la presente a través del **Plan Estratégico del Ministerio de la Mujer** “(...) con la finalidad de implementar lo establecido en la Ley 86-99 que establece su rol rector en la política pública de género, así como la coordinación y articulación interministerial e intersectorial en los planes, proyectos y programas para la promoción del pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres en la República Dominicana.” (Plan Estratégico-Ministerio de la Mujer, 2015-2020).

El PLANEG III responde a la relevancia de un marco normativo internacional ya que se orienta a niveles más altos de inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres. Si bien el PLANEG III no representa una normativa vinculante, **se trata de un instrumento de Política Nacional de Igualdad que recopila el marco legal nacional e internacional relevante para la materia del sector energético y el enfoque de género**, y representa una referencia de las acciones necesarias para alcanzar esta igualdad de derechos. Al igual que lo anterior, la **Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG)** del **Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)** se utiliza como instrumento de orientación para los lineamientos planteados.

En cuanto a la normativa internacional relevante, los lineamientos de acción aquí plasmados responderán a las guías de instrumentos internacionales ratificados como la **Convención de Belén Do Pará en Brasil en 1994**; la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995**; la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Violencia contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) en 1982** y su **protocolo opcional en 2001**, entre otros instrumentos internacionales relevantes. Y en cuanto a un marco legal internacional más actual, se tomarán en cuenta los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**, especialmente el objetivo **No. 5 Igualdad de Género** y el objetivo **No. 7 Energía Asequible y No Contaminante**.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y PARTICIPACIÓN LABORAL

A pesar de la variación hacia el alza en la tasa de participación económica de las mujeres en los últimos años, se mantiene una brecha con respecto a la de los hombres. La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo **sitúa a las mujeres en 47,4% en 2016 y a los hombres en 69,2%**, es decir, 21 puntos por encima de ellas, como se observa en la Fig. 1.

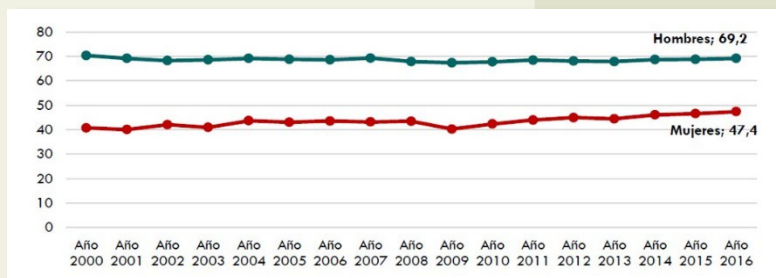


Fig. 1 Tasa de Participación Económica Global por sexo (%). República Dominicana
Período 2000-2016.
(Tomado de BID y WEF, 2019)

Son diversos los factores que influyen en la desigual participación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral del país. A continuación se analizarán los más relevantes:

Tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado

El tiempo que las mujeres le dedican al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es una de las principales razones de su ausencia en el mercado laboral en la República Dominicana. Según datos del Observatorio de Igualdad de Género (OIG) de la CEPAL, **el 24,5% de las mujeres dominicanas se dedican exclusivamente al trabajo no remunerado, mientras que sólo el 0,3% de los hombres hacen lo propio**. Según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE, 2016), entre los hombres el principal motivo para no buscar trabajo es el encontrarse estudiando (57% de los encuestados), mientras que para las mujeres, además de los estudios (36%), una razón de peso también es la dedicación a las tareas del hogar (30%).

Se ha visto que en la región, las mujeres le dedican gran tiempo semanal al trabajo doméstico no remunerado aunque se encuentren desempeñando actividades relacionadas con trabajo productivo. En muchos casos, le dedican el doble o el triple de tiempo que los hombres. **Esta sobrecarga en horas de trabajo doméstico las imposibilita a insertarse en el mercado laboral a tiempo completo**, lo que las obliga a aceptar trabajos con mayor precariedad, jornadas reducidas o en sectores informales, con la consecuente disminución de sus derechos y prestaciones laborales (CEPAL, 2020).

Debido a que el perfil directivo tradicional de una empresa o institución está asociado a largas horas de permanencia en el lugar de trabajo y a movilidad geográfica, **las mujeres se ven imposibilitadas a participar de forma igualitaria en los espacios de toma de decisión**, por los horarios y obligaciones de su rol tradicional de cuidadoras. Es necesario que las mujeres tengan una mayor responsabilidad en los niveles estratégicos y de toma de decisiones, de manera que se integren sus intereses y necesidades a todos los espacios del sector, tanto a lo interno como a lo externo de las instituciones.

Educación

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha señalado que la baja participación de las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) se debe a que culturalmente se alienta menos a las niñas a estudiar carreras relacionadas con estas ramas. Esta es una realidad observada a nivel global que no deja de ser cierta en República Dominicana. En 2016, las mujeres representaban el 63% de la matrícula universitaria (BID y WEF, 2019), sin embargo, **sólo un 7% de las dominicanas estudian carreras relacionadas con ingeniería o tecnologías en contraposición del 15% que representan los hombres en estas áreas** (CIPAF, 2012). Debido a que el sector energético es un espacio que se alimenta del conocimiento generado con las STEM, históricamente la participación de las mujeres ha sido baja, por lo que se trata de un espacio altamente masculinizado.

En 2018, la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA por sus siglas en inglés) señaló que **la inclusión de las mujeres en el sector energético es importante para garantizar la transformación energética global hacia las energías renovables**, en especial por su amplio grupo de habilidades, conocimientos y talentos que rompen con los esquemas tradicionales del sector.

Al aumentar la participación de las mujeres en las decisiones de la planificación y gestión de proyectos energéticos, se ha visto que han dejado de ser simples beneficiarias para convertirse en agentes de cambio, debido a que, generalmente, son ellas las que toman las decisiones relacionadas con el uso y gestión de la fuente energética en el hogar.

La baja participación de las mujeres en los niveles técnicos y de decisión, ha limitado la inclusión de sus intereses y necesidades específicas en el diseño de las políticas energéticas de los países. Las razones de esta ausencia son numerosas. Un factor importante es el **tiempo desproporcionado que le dedican al trabajo doméstico y de cuidados**, lo cual limita su capacidad para participar en actividades educativas y generadoras de ingresos. Además, debido a que el sector energético ha sido históricamente patriarcal, las condiciones del lugar de trabajo, como la flexibilización de las horas de trabajo, la igualdad de remuneración, el apoyo al cuidado de los niños y la falta de políticas sensibles al género, han limitado el crecimiento de su presencia en el sector.

La inserción laboral de las mujeres y brechas de liderazgo

La autonomía económica de las mujeres se refiere a la capacidad de generar y contar con ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado y la protección social, en igualdad de condiciones que los hombres (CEPAL, 2020), por lo que para el alcance de la misma, el empleo tiene un papel fundamental. En la República Dominicana, **las mujeres conforman el 39% de la población ocupada del país frente al 63% en los hombres**, con una brecha persistente (BID y WEF, 2019).

Son varias las razones por las que esta brecha, lejos de disminuir, se ha mantenido a nivel global, en la región y también en el país, como son:

- La **prevalciente distribución sexual del trabajo**, que implica una fuerte demanda de tiempo de las mujeres para las tareas domésticas no remuneradas, lo cual se traduce en brechas de ingresos y prevalencia de la feminización de la pobreza.
- El **nivel educativo y el área de estudio** influyen en una mejor inserción laboral, así como en mayores ingresos. Las áreas de conocimiento STEM que se relacionan con trabajos de mayor productividad se vinculan usualmente con actividades masculinas, debido a los roles de género históricamente asignados y que ejercen una gran influencia en la autodeterminación y, en la selección de las áreas de estudio. En tal sentido, las mujeres suelen escoger áreas de conocimiento social como psicología, antropología, pedagogía y sociología, entre otras, ya que se relacionan con su papel reproductivo (CEPAL, 2020).
- En la República Dominicana, al igual que en el resto del mundo, sucede el **fenómeno de la segregación laboral** por el cual las mujeres tienen a concentrarse en determinados sectores de actividad que no son de alta productividad y que están vinculados a su rol reproductivo y de cuidados (agricultura, comercio y servicios) con 84,4% mujeres y 57,9% hombres. Por su parte, en los sectores de alta productividad (electricidad, minería, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias) la participación de las mujeres es del 5,8% y de los hombres del 5,9% ⁽¹⁾.

En las empresas del sector privado, las mujeres ocupan el 50,5% de los cargos directivos medios y superiores, la participación más alta de la región. Sin embargo, al revisar los datos de posiciones de alta gerencia (CEOs, Gerentes Generales, etc.) se observa que **su participación baja a 21%**, ligeramente por encima del promedio en LAC. Por su parte, en el sector público las mujeres ocupan el 64% de los empleos del Estado (BID y WEF, 2019).

⁽¹⁾ Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de la Cepal, <https://oig.cepal.org/es>, marzo 2021.

Esta alta participación se debe al predominio de actividades como la educación, la salud o los servicios sociales dentro de las instituciones públicas (áreas que se relacionan con los roles de género asignados a las mujeres), a las condiciones laborales que ofrece (jornadas y horarios más compatibles con las responsabilidades familiares que los de las empresas del sector privado) y por la existencia de criterios más objetivos y transparentes en materia de reclutamiento de personal. Sin embargo, esta participación se reduce a medida que se escala en la jerarquía ocupacional, disminuyendo a 20,1%, por debajo del promedio de LAC que se sitúa en 28,7%. A pesar de que el país cuenta con una Vice-presidenta, las mujeres sólo lideran el 18% de los ministerios (Marques, 2019).

Brechas salariales

El Sistema de Indicadores Sociales de la República Dominicana (SISDOM) ofrece un indicador para medir la brecha salarial de género llamado *razón del ingreso laboral* de las mujeres con respecto a los hombres, en el cual **el valor de 100 expresa total igualdad, por debajo de este valor implica una ganancia inferior para las mujeres y por encima, una ganancia superior.**

Al comparar este indicador por nivel educativo se observa que el salario de las mujeres no llega a alcanzar el 80% del de los hombres, como muestra la Fig. 2.

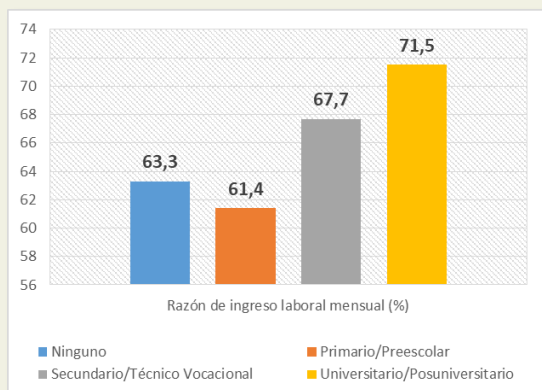


Fig. 2. Razón del ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, por nivel educativo. República Dominicana. Año 2016

Fuente: BCRD en BID y WEF, 2019.

BID y WEF (2019) encontraron que en **todos los sectores económicos, niveles y categorías ocupacionales, el salario de las mujeres es inferior al de los hombres, salvo en el sector de la construcción y el de empleo público.** En el primero podría explicarse por el hecho de que al tratarse de un sector masculinizado en los niveles técnicos, las pocas mujeres presentes se concentran en niveles ocupacionales superiores y mejor retribuidos. En el segundo, podría deberse a que las mujeres ocupan más puestos técnicos y directivos mientras que los hombres abundan en puestos operarios. Además, la transparencia salarial en el sector público es un rasgo que opera de manera positiva.

LINEAMIENTOS DE GÉNERO

En función de la situación de las mujeres, con miras a institucionalizar el enfoque de igualdad de género en el sector energético dominicano, se han definido los siguientes objetivos:

Objetivo General

Proponer un conjunto de principios orientadores que permitan sentar las bases para integrar la igualdad de género en la cultura institucional del MEM, así como de las organizaciones (**entes** adscritos), empresas privadas y comunidades relacionadas con sector energético y minero de la República Dominicana.

Objetivos Específicos

1. Incorporación de la **perspectiva de género en la cultura institucional** del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. relacionadas con el sector energético, así como en la planeación sectorial y proyectos de energización.
2. **Participación igualitaria de mujeres y hombres** en el ámbito laboral y en el sector energético.
3. Desarrollo de **Alianzas Estratégicas para la capacitación** del personal del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. y del público general.
4. Definir mecanismos internos para **prevenir y combatir el acoso, discriminación y violencia** por cuestiones de género en el espacio laboral.

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO

OBJETIVO 1: Incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. relacionadas con el sector energético, así como en la planeación sectorial y proyectos de energización

| ACTIVIDADES | INDICADORES | PRODUCTOS |
|---|--|--|
| 1.1. Crear la Unidad de Género | Lista de personas que conforman la Unidad de Género | Unidad de Género creada |
| | 1 informe | Plan de Acción de la Unidad |
| 1.2 Realizar un autodiagnóstico a profundidad del grado de institucionalización del enfoque de género | 1 informe | Informe con los resultados del análisis |
| 1.3 Diseñar un Plan de Capacitación para el personal del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. para la incorporación del Enfoque de Género en la planeación sectorial y en los proyectos energéticos. | Número de cursos/talleres realizados | Curso/Taller sobre la inclusión del enfoque de género en los planes, programas y proyectos de energización |
| | Lista de personas que recibieron cada curso/taller, desagregada por sexo | Lista de personas |
| 1.4 Asegurar que las estadísticas energéticas incorporen datos desagregados por sexo. | Número de proyectos de energización que incluyen el enfoque de género y atienden las necesidades energéticas diferenciadas de mujeres y hombres. | Lista de los proyectos |
| | Número de proyectos de energización que hacen monitoreo y seguimiento utilizando indicadores con datos desagregados por sexo | Lista de los proyectos |
| 1.5 Diseñar indicadores de género para el monitoreo de los proyectos energéticos | Número de indicadores diseñados | Listado de indicadores |

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO

OBJETIVO 2: Participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en el sector energético (1)

| ACTIVIDADES | INDICADORES | PRODUCTOS |
|---|--|---|
| 2.1 Diseñar un Plan para la Capacitación para el personal del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc para la promoción de la cultura de género, que permita romper con los preconceptos de roles y estereotipos de género e incentive la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados | Número de cursos/talleres dictados, que incluya lista de participantes disgregada por sexo | Propuesta del Curso/Taller |
| 2.2 Diseñar un Plan para la Capacitación, formación y/o actualización en las áreas STEM diseñado para incentivar por igual el interés y la participación de las mujeres y hombres en el Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc | Número de cursos/talleres dictados, que incluya lista de participantes disgregada por sexo | Propuesta del Curso/Taller |
| 2.3 Diseñar un Plan de promoción y divulgación sobre las áreas STEM a través del uso de medios impresos, audiovisuales y digitales con la finalidad de incentivar en las mujeres el interés por desarrollarse en estas áreas, dirigiendo al personal del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. | Número de medios impresos y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios impresos |
| | Número de medios audiovisuales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios audiovisuales |
| | Número de medios digitales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios digitales |
| 2.4 Diseñar un Plan de promoción y divulgación sobre las áreas STEM con la finalidad de incentivar el interés por desarrollarse en estas áreas en las niñas, adolescentes y mujeres jóvenes del público general, y en todos los niveles educativos (inicial, primario, secundario y universitario) | Número de medios impresos y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios impresos |
| | Número de medios audiovisuales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios audiovisuales |
| | Número de medios digitales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios digitales |
| 2.5 Diseñar un Plan de promoción y divulgación de conceptos básicos de género a través del uso de medios impresos, audiovisuales y digitales para la difusión y sensibilización sobre estos conceptos y su relación con la energía, en el personal del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc, que incluya lenguaje inclusivo y género-sensible | Número de medios impresos y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios impresos |
| | Número de medios audiovisuales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios audiovisuales |
| | Número de medios digitales y su frecuencia de divulgación | Propuesta de Plan para la divulgación de los medios digitales |

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO

OBJETIVO 2: Participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en el sector energético (2)

| ACTIVIDADES | INDICADORES | PRODUCTOS |
|--|--|--|
| 2.6 Definir una estrategia para la inclusión de prácticas de género en las normas, procedimientos y reglamentos de funcionamiento del Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc | Número de textos de comunicaciones internas y externas escritas con lenguaje inclusivo y género-sensible. Aumento de nivel de respeto y no discriminación por razones de género en las comunicaciones interpersonales | Un informe con la Estrategia |
| 2.7 Diseñar políticas institucionales y comunicaciones con lenguaje inclusivo y género-sensible | Número de cursos/talleres sobre lenguaje inclusivo y no discriminatorio, que incluya lista de participantes disgregada por sexo. | Guía sobre comunicación sin discriminación y redacción de textos con lenguaje inclusivo. |
| 2.8 Diseñar un Plan para el impulso y promoción de la paridad de género en los cargos de decisión | Número de mujeres y hombres que ocupan cargos de decisión y su evolución en un tiempo determinado | Un informe con el Plan |
| 2.9 Fomentar la sensibilidad de género en los cargos de mediana y alta dirección, con el fin de que apoyen y faciliten la aplicación de las actividades descritas en esta matriz | Número de cursos/talleres dirigidos a fomentar la sensibilidad de género en los cargos de alta dirección, que incluya lista de participantes disgregada por sexo. | Listado de los talleres |
| 2.10 Diseñar mecanismos para la conciliación trabajo/familia (horarios flexibles, permisos de maternidad y paternidad, teletrabajo, etc.) | Número de personas que optan por realizar trabajo presencial y teletrabajo. Número de mujeres Vs Número de hombres que solicitan permisos para labores de cuidado y de salud de familiares | Informe que indique la evolución en el tiempo de este indicador |
| 2.11 Diseñar un Plan para la incorporación del enfoque de género en el sistema de Recursos Humanos para promover la disminución de las brechas identificadas (salariales y de liderazgo) en el Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. | Porcentaje de participación de las mujeres en nuevas contrataciones, en espacios de decisión. | Informe que indique la evolución en el tiempo de este indicador |
| 2.12 Diseñar un Plan para el Desarrollo de Capacidades Técnicas de las mujeres con la finalidad de formarlas para que asuman espacios de supervisión, liderazgo y decisión en el Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc. | Número de cursos/talleres dictados, que incluya lista de participantes | Un informe con el Plan |
| 2.13 Diseñar pliegos de contratación de las empresas a escoger para las obras de forma tal que sea un requisito la paridad de género en el personal contratado, por lo que recibirán un mayor porcentaje de puntuación cuando demuestren que tienen un política de género y contratación paritaria | Número de empresas contratadas que incluya porcentaje de paridad de género en la plantilla del personal | Listado de las empresas |

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO

OBJETIVO 3: Desarrollo de Alianzas Estratégicas para la capacitación del personal Ministerio, operadoras, entidades adscritas, empresas privadas y públicas, contratistas, etc, y del público en general.

| ACTIVIDADES | INDICADORES | PRODUCTOS |
|--|--|--|
| <p>3.1 Identificar instituciones educativas (públicas y privadas), organismos nacionales e internacionales y empresas del sector privado con las cuales se puedan desarrollar Alianzas Estratégicas para la implementación de los planes de capacitación descritos en los Objetivos 1 y 2</p> | <p>Cantidad, tipo y lista de instituciones identificadas</p> | <p>Alianzas y convenios con dichas instituciones</p> |
| <p>3.2 Identificar instituciones educativas (públicas y privadas), organismos nacionales e internacionales y empresas del sector privado con las cuales se puedan desarrollar Alianzas Estratégicas para la implementación de los planes de promoción y divulgación de las áreas STEM, mencionados en el Objetivo 2</p> | <p>Cantidad, tipo y lista de instituciones identificadas</p> | <p>Alianzas y convenios con dichas instituciones</p> |
| <p>3.4 Identificar instituciones educativas (públicas y privadas), organismos nacionales e internacionales y empresas del sector privado con las cuales se puedan desarrollar Alianzas Estratégicas para impulsar la investigación en ciencia y tecnologías relacionadas con energías renovables, pobreza energética, transición energética y en las actividades de generación, transmisión y distribución de energía, a nivel técnico y universitario.</p> | <p>Cantidad, tipo y lista de instituciones identificadas</p> | <p>Alianzas y convenios con dichas instituciones</p> |
| <p>3.5 Identificar instituciones educativas (públicas y privadas), organismos nacionales e internacionales y empresas del sector privado con las cuales se puedan desarrollar Alianzas Estratégicas para el desarrollo de capacidades técnicas de las mujeres para que asuman cargos de supervisión, liderazgo y decisión.</p> | <p>Cantidad, tipo y lista de instituciones identificadas</p> | <p>Alianzas y convenios con dichas instituciones</p> |

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO




OBJETIVO 4: Definir mecanismos para prevenir y combatir el acoso, discriminación y violencia por cuestiones de género en el espacio laboral

| ACTIVIDADES | INDICADORES | PRODUCTOS |
|---|---|--|
| 4.1 Capacitar al personal con respecto a los conceptos sobre acoso, discriminación y violencia por razones de género en el espacio laboral | Número de denuncias recibidas | Registro de denuncias |
| 4.2 Diseñar un protocolo interno de denuncias relacionadas con el acoso, discriminación y violencia por razones de género. | Un informe Número de cursos/talleres para la divulgación de dicho protocolo y lista de participantes disgregada por sexo | Propuesta de protocolo Propuesta de plan de divulgación |
| 4.3 Establecer en los reglamentos internos de trabajo la prohibición de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por razones de género. | | Propuesta de reglamento |
| 4.4 Diseñar talleres sobre acoso, discriminación y violencia de género para las comunidades beneficiarias de los proyectos energéticos que incentive la participación de mujeres y hombres por igual. | Número de cursos/talleres con lista de participantes disgregada por sexo. | Lista de cursos/talleres |




HOJA DE RUTA PARA LOS LINEAMIENTOS DE GÉNERO

En la búsqueda de la igualdad de género dentro del sector energético, se han de abordar tres áreas o esferas interconectadas entre sí: (1) **las políticas**, procedimientos y estructuras de funcionamiento de la organización y su cultura (2) **sus programas y actividades que realiza** y (3) **la sociedad a la cual presta el servicio**.




A continuación se presentan las líneas o secuencia lógica de pasos a seguir para el alcance de los objetivos de lineamientos de género anteriormente descritos.

| PASOS | DEFINICIÓN | ALCANCE | ESTADO |
|---|--|--|---|
| PASO 1 Crear la Unidad de Género | Persona o grupo de personas capacitadas en temas de género para coordinar las actividades de transversalización del enfoque de género en la institución. | Proviene del personal de la institución energética y guían el proceso de transversalización, brindan asistencia técnica y metodología a los niveles jerárquicos y al personal en general para implementar el enfoque de género en su labor diaria, velan por el cumplimiento de los procesos de capacitación, contribuyen al monitoreo y reporte del progreso del proceso en cuestión, entre otras responsabilidades. Es necesario que el Punto Focal (si es una sola persona) o la Unidad de Género cuenten con apoyo expreso y tangible de la alta gerencia de la institución, a quienes además debe reportar. |  Completado |
| PASO 2 Elaborar autodiagnóstico de situación de género a profundidad | Proceso de evaluación interna que brinda información sobre el grado de institucionalización del enfoque de género (estructuras, prácticas, normativas). | Brinda insumos para definir cuáles son las brechas género, las áreas de acción prioritizadas y las necesidades de capacitación del personal para mejorar o potenciar un clima de trabajo donde tanto hombres como mujeres se benefician. Permite conocer las posibilidades y limitaciones de la institución en términos de la institucionalización del enfoque de género. Provee de una línea base con la cual ir midiendo el avance de dicha institucionalización. |  Iniciado |
| PASO 3 Diseñar una estrategia para la inclusión de prácticas de género en las normativas, procedimientos y reglamentos de la institución | Conjunto de acciones y medidas dirigidas a incluir el enfoque de género en la institución (en la cultura, valores, normas, procedimientos y reglamentos internos). | Se basa en los resultados del autodiagnóstico, especialmente en las fortalezas y debilidades identificadas. A partir de la línea base y del futuro deseable con respecto a la igualdad de género dentro de la institución, se establecen los pasos a seguir. Incluye objetivos, actividades, metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores que permitan medir los cambios logrados. Deben revisarse aspectos estructurales, metodológicos, formas de trabajo, estilos gerenciales y de recursos humanos. |  Por iniciar |


HOJA DE RUTA PARA LOS LINEAMIENTOS DE GÉNERO

| PASOS | DEFINICIÓN | ALCANCE | ESTADO |
|---|---|---|---|
| PASO 4 Diseñar un plan de capacitación para el personal que labora en el sector energético y para el público beneficiario, en temas de igualdad de género | Capacitación para el personal de la institución, operadoras, contratistas, prestadores de servicios, etc. en todos los niveles (desde las personas operarias hasta la alta gerencia), así como a las comunidades beneficiarias. | Capacitación del personal para facilitar la comprensión y aceptación del proceso de inclusión del enfoque de género en la cultura de la institución y la labor diaria. Debe cubrir: (i) Conceptos básicos de igualdad de género y corresponsabilidad en trabajo doméstico y de cuidados, dirigido a todo el personal; (ii) Inclusión del enfoque de género en los planes, programas y proyectos energéticos, dirigido al personal técnico y de planificación; (iii) En áreas STEM, para incentivar el interés en las mujeres; (iv) En conceptos de violencia laboral y su prevención, para todo el personal; (v) Participación, liderazgo, autoestima y empoderamiento femenino para las comunidades y personas beneficiarias de los proyectos energéticos. |  Por iniciar |
| PASO 5 Diseñar un plan de incentivo para estudiar carreras STEM en las instituciones educativas del país | Plan de promoción de las carreras STEM para incentivar el estudio en estas áreas en todos niveles de educación (inicial, primario, secundario y superior), enfatizando su enfoque en despertar el interés de las niñas por estas áreas. | Este plan debe incluir al menos la misma cantidad de imágenes de mujeres y hombres en los materiales de promoción que se preparen, así como ejemplos reales (nacionales e internacionales) de mujeres dedicadas a las áreas STEM y que han contribuido a mejoras en las ciencias y su aplicación en la sociedad, con la finalidad de romper con los estereotipos y roles tradicionales de género. |  Por iniciar |
| PASO 6 Establecer Alianzas Estratégicas para la educación en temas de género y promoción de carreras STEM | Identificar instituciones educativas, organismos internacionales y/o empresas privadas que presten apoyo en capacitación para el personal y en la promoción las carreras STEM en niñas, adolescentes y jóvenes mujeres. | Firma de convenios y/o acuerdos para implementar el Plan de Incentivo a estudiar carreras STEM, diseñado en el punto anterior. Dependiendo del nivel al que se enfoque puede incluir: teatro para niños, exposiciones, maquetas de proyectos en energías renovables y eficiencia energética, cursos, capacitación, exposiciones, seminarios, congresos, y otro tipo de eventos para la promoción y divulgación de estos conceptos. |  Por iniciar |

HOJA DE RUTA PARA LOS LINEAMIENTOS DE GÉNERO

| PASOS | DEFINICIÓN | ALCANCE | ESTADO |
|---|--|--|---|
| PASO 7 Crear y mantener un ambiente laboral género sensible | Generar un clima de trabajo que beneficie a mujeres y hombres por igual en la institución, operadoras, contratistas, prestadores de servicios, etc. en todos los niveles (desde personas operarias hasta alta gerencia). | Elaboración de medidas para promover la conciliación de la vida personal y profesional, a partir de mecanismos como: horarios flexibles, teletrabajo, permiso de maternidad y paternidad, creación de cuidado de niños, espacios para la lactancia materna, entre otras). Otra forma de incentivar este ambiente laboral es a través de normas y valores para eliminar la discriminación y el acoso dentro de la institución. Redactar las comunicaciones con lenguaje inclusivo y género-sensible. |  Por iniciar |
| PASO 8 Implementar proyectos energéticos con sensibilidad de género | Se trata de proyectos en los que, a través del acceso a servicios energéticos modernos, se promueve la equidad de género, el empoderamiento de las mujeres y su participación en la cadena de valor. | Diseño de proyectos que atiendan las necesidades energéticas diferenciadas de mujeres y hombres, con la finalidad de mejorar el bienestar de las personas, reducir los niveles de pobreza, mejorar los medios de subsistencia de mujeres y hombres, empoderamiento de las mujeres y transformación de los roles y estereotipos de género y asegurar la sostenibilidad del proyecto energético. |  Por iniciar |
| PASO 9 Diseñar Indicadores y estadísticas energéticas con enfoque de género | Se refiere al diseño de indicadores de género enfocado en dos vertientes: (i) para medir los avances de la institucionalización del género y (ii) para medir el avance de los objetivos de género de los proyectos energéticos | Es necesario que los indicadores de monitoreo y seguimiento se desarrollen a partir de las líneas base y cumplan con: (i) estar desagregados por sexo; (ii) que recopilen las diferentes experiencias de mujeres y hombres en la institución y en el campo; (iii) que permitan hacer seguimiento a la satisfacción de las necesidades energéticas de mujeres y hombres por separado; (iv) que permitan hacer el seguimiento a tecnologías distribuidas y que se encuentran en buen estado cuando las mujeres han sido entrenadas para su mantenimiento; (v) cuántas mujeres y hombres hacen usos productivos de la energía, etc. |  Por iniciar |

HOJA DE RUTA PARA LOS LINEAMIENTOS DE GÉNERO

| PASOS | DEFINICIÓN | ALCANCE | ESTADO |
|--|--|---|--|
| PASO 10 Definir mecanismos internos para prevenir y combatir el acoso, discriminación y violencia por cuestiones de género en el espacio laboral | Principios orientadores con acciones y medidas para evitar el acoso, discriminación y violencia por género en el espacio de trabajo y en las comunidades beneficiadas por los proyectos energéticos. | Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, se busca prevenir, atender y combatir el acoso, discriminación y violencia de género en el espacio laboral, mediante la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que considere el género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, tales como estereotipos de género, formas múltiples e interseccionales de discriminación y abuso de las relaciones de poder por razón de género. |  Por iniciar |

REFERENCIAS CONSULTADAS Y RECOMENDADAS

- BID (2018). Género y Energía: un tema de todos. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Disponible: <https://publications.iadb.org/es/genero-y-energia-un-tema-de-todos>
- BID y WEF (2019). *Caracterización del mercado laboral dominicano, barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y principales políticas y programas puestos en marcha para reducirlas*. Recuperado de: <https://iniciativaparidadgenerord.gob.do/wp-content/uploads/2019/07/IPG-RD.-Caracterizaci%C3%B3n-del-mercado-laboral.pdf>
- Caballero, Sandra (2020). La hora de las mujeres en energía. *EnergíaHoy*. Recuperado de: <https://energiahoy.com/2020/02/05/la-hora-de-las-mujeres-en-energia/>
- CEPAL (2020). *Mujeres y energía*. Ciudad de México, México: Autor.
- CIPAF (2012). Estudio revela 75.8% mujeres RD no usa Internet; están en desventajas frente a hombres en matemáticas, las ingenierías y tecnologías. *Centro de investigación para la Acción Femenina, CIPAF*. Recuperado de: http://www.cipaf.org.do/index.php/sports-2/item/188-estudio-revela-758-mujeres-r#.YF_bymgzZPY
- COMMCA (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana PRIEG/SICA 2014-2025. Segunda Edición. La Libertad, El Salvador: STM/COMMCA/SICA. Recuperado de: https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html
- ENERGIA & Practical Action (2011). Institutionalising Gender Mainstreaming Processes in Energy Organisations. Recuperado de: https://genderinsite.net/sites/default/files/01.-INSTITUTIONALISING_GENDER_MAINSTREAMING_PROCESSES_IN_ENERGY_ORGANISATIONS1.pdf
- IRENA (2018). Active Participation of Women Essential to the Global Energy Transformation. *International Renewable Energy Agency*. Recuperado de: <https://www.irena.org/newsroom/articles/2009/Apr/Active-participation-of-women-essential-to-the-global-energy-transformation>
- Marques, Luana (2019). *Desigualdades de género en República Dominicana 2018-2020*. Nota Técnica No. IDB-TN-1632: Banco Interamericano de Desarrollo.
- McKinsey&Company (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add 12 trillion to global growth. *McKinsey*. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- MINENERGIA (2020). Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético. Con el apoyo de BID y PNUD. Recuperado de: <https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24180065/Lineamientos-de-política-pública-con-enfoque-de-género-del-sector-minero-energético.pdf>
- OIT (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Núm. 190. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ONE (2016). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples. ENHOGAR-2015. Informe General*. Santo Domingo, República Dominicana: Oficina Nacional de Estadísticas, ONE.
- PNUD (2020). *Human Development Report 2020: The next frontier. Human development and the Anthropocene*. New York, USA: Autor.
- Rojas, Ana y Siles, Jackelline (2014). *Guía sobre Género y Energía para Capacitadoras(es) y Gestoras(es) de Políticas Públicas y Proyectos*. Sissy Larrea (Coord.): ENERGIA, OLADE y UICN.
- WEF (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Ginebra, Suiza: Autor.