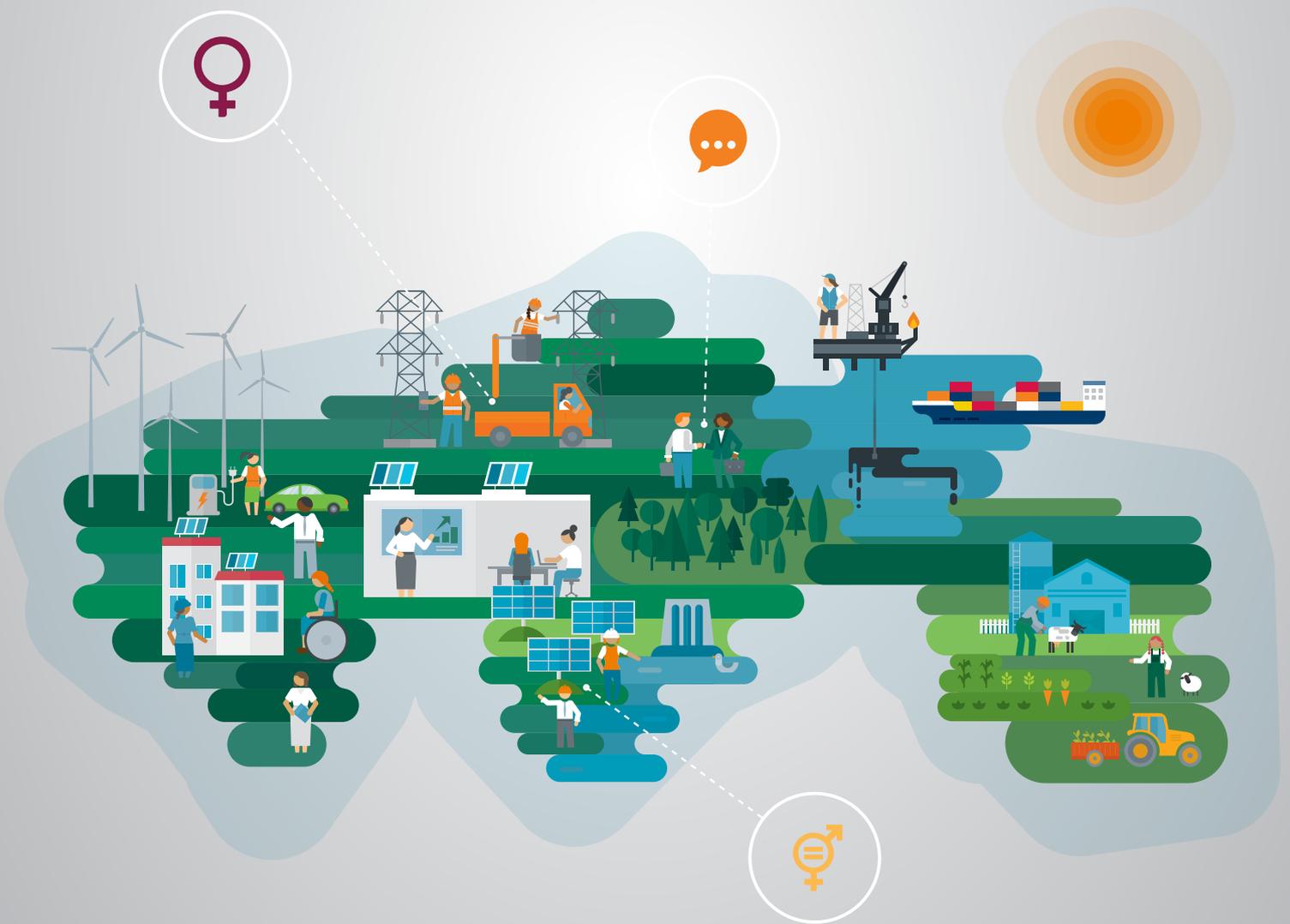


Una mirada al sector energético desde la experiencia de mujeres y hombres en Tabasco



Editorial

Comisionado y publicado por:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Oficinas registradas en: Bonn y Eschborn, Alemania

Programa

Alianzas energéticas bilaterales en países emergentes y en desarrollo.

www.energypartnership.mx

Coordinación y supervisión

Carolina Guerrero
mariana.guerrorivera@giz.de

Autora

Sandra Caballero

Fecha

Octubre 2023

Diseñado por

LAGUNA, CDMX

Fotografías

Gunshe Ramchandani, Mikael Blomkvist, Jopwell en Pexels.

Todos los derechos reservados. El uso de este documento y/o sus contenidos está sujeto a la autorización del Secretariado de la Alianza Energética entre México y Alemania (AE).

Los contenidos de este reporte han sido preparados tomando en consideración fuentes oficiales y de información pública. Las aseveraciones y opiniones expresadas no necesariamente reflejan las políticas y posturas oficiales del Secretariado de la AE, del Ministerio Federal de Economía y Protección del Clima (BMWK) y de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Este documento no pretende sustituir una investigación detallada o el ejercicio de cualquier estudio profesional. El Secretariado de la AE no garantiza la precisión ni profundidad de la información descrita en este reporte.

Asimismo, no se responsabilizan por cualquier daño tangible o intangible causado directa o indirectamente por el uso de la información descrita en este reporte.

Contenido

Editorial	2
Mensaje de GIZ	4
Mensaje de la SEDENER	5
Resumen ejecutivo	6
1. Introducción	10
2. Contexto	11
3. Metodología	14
4. Resultados de la encuesta	15
5. Recomendaciones	39
Bibliografía	41

Mensaje de la Alianza Energética entre México y Alemania

La equidad de género es una temática esencial en cada una de las actividades y proyectos de la Alianza Energética entre México y Alemania (AE). Es un requisito y motor que impulsa el desarrollo sostenible y la capacidad de generar una transición energética justa, tanto a nivel nacional como internacional. Dentro de la AE, estamos conscientes de los estereotipos y los roles socialmente asignados por la sociedad a mujeres y hombres. En consecuencia, la igualdad de género y un mayor involucramiento de mujeres en el sector energéticos es primordial.

Actualmente la AE se encuentra desarrollando diversas actividades y estudios a nivel subnacional con diferentes estados. Entre las diferentes temáticas, la transición energética justa ofrece una gran oportunidad para transformar el sector energético en diversos aspectos y asegurar que se genere una transición asequible para todas las personas y sus ventajas queden distribuidas de manera equitativa.

A nivel nacional, el estado de Tabasco ha jugado una posición estratégica en el sector energético del país que constituye una de las palancas para impulsar el desarrollo económico estatal y nacional, resultando indispensable establecer en la entidad las condiciones necesarias que permitan el máximo aprovechamiento buscando que sea de manera sustentable y justa. Por ello, nace la

necesidad e iniciativa de realizar un estudio en conjunto entre la AE y SEDENER con el fin de analizar la perspectiva de género por medio de un diagnóstico de género en la industria energética en el estado de Tabasco.

La perspectiva de género es una herramienta que permite explicar y analizar las relaciones entre mujeres y hombres, en este caso en el sector energético de Tabasco. Aunque en los últimos años se ha avanzado en esta temática, aún quedan sesgos muy particulares que atender por medio del reconocimiento y puesta en marcha de leyes, políticas públicas e institucionales, así como estadísticas que se pueden incorporar en el sector energético.

Cabe recalcar, que se ha demostrado por medio de varios estudios que la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas de eficiencia energética proporciona mayor competitividad y eficacia. Las mujeres son consideradas como agentes de cambio en las políticas de desarrollo y buenas promotoras en temáticas de energía y sustentabilidad.

Para finalizar, la AE busca generar un panorama inicial de género y energía que pueda servir como una base sólida para seguir trabajando para conseguir una transición energética justa y dar pie a replicar estos esfuerzos con otros estados de México.

Mensaje de la Secretaría para el Desarrollo Energético del estado de Tabasco (SEDENER)

El Gobierno del estado de Tabasco, a través de la Secretaría para el Desarrollo Energético, trabaja permanentemente para consolidarse como la capital Energética de México, generando la participación de manera conjunta con diversos actores públicos y privados, logrando establecer redes de colaboración con diversos entes especializados, entre ellos destaca la alianza del Gobierno del estado de Tabasco con la Cooperación Técnica Alemana Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH; esta colaboración ha permitido lograr un sin número de esfuerzos en conjunto, destacando el presente Estudio de Género único en su

tipo, del cual sus resultados permite tener una línea base de la situación actual del sector energético en el estado.

Este esfuerzo entre SEDENER y la GIZ, favorece un espacio de apertura en la brecha existente de un sector mayormente masculinizado, permitiendo determinar condiciones y áreas de oportunidad para fortalecer una política pública transversal que equilibre y visibilice el desarrollo laboral y personal de las mujeres en el sector energético considerando las necesidades del presente y futuro, mostrado en el estudio.

Resumen ejecutivo

El presente estudio es una primera aproximación a la situación actual de género en el sector energético del estado de Tabasco; este ejercicio toma como fuente los resultados de una encuesta circulada entre las personas profesionistas del sector energético en dicha Entidad Federativa. La encuesta explora de forma general parámetros de género en cuanto a su posición y situación, así como desigualdades, brechas, oportunidades y barreras de quienes se encuentran laborando en el área de la energía.

La importancia del esfuerzo radica en que –si bien la información sigue siendo escasa– en años anteriores diversos actores han intentado generar información que evidencie la desigualdad de género en el sector energético, sin embargo, dichos análisis se han enfocado en un nivel global o nacional, siendo muy atípico y podríamos decir nulo este tipo de análisis a nivel local.

El poder contar con evidencia sobre las desigualdades de género en el sector energético a nivel local es de suma importancia en tanto se convierte en un insumo de política pública que puede informar estrategias y acciones para solucionar las brechas de género existentes y promover programas que impulsen el empoderamiento de las mujeres en energía.

Cabe aclarar que el presente no es un estudio sobre las causas de la desigualdad o la situación de las brechas en México o Tabasco, sino una primera mirada a cómo lucen algunas diferencias en cómo experimentan el sector energético mujeres y hombres en dicha Entidad Federativa.

Este documento tiene la intención de ser una primera aproximación a nivel local, que además sea de fácil lectura y comprensión incluso para quienes se acercan por primera vez al tema de género; no pretende ser un canon para las y los expertos en género, sino más bien una fuente de información disponible para el público en general, quienes puedan acercarse sin mayor dificultad conceptual o teórica a este análisis de la situación de mujeres y hombres en el sector energético en Tabasco.

A pesar de ser una encuesta con un número acotado de personas que la contestaron, los resultados arrojados dan luz sobre las brechas existentes y palpables en el sector energético en Tabasco, que permiten pasar de la inferencia a la certeza de que sigue existiendo una desigualdad de género en él.

La encuesta se realizó de manera online y fue contestada por 60 mujeres y 115 hombres¹. El hecho de que hayan contestado casi el doble de hombres que de mujeres puede relacionarse justamente con el hecho de que menos mujeres se dedican al sector energético, pues en general,

cuando se hacen estudios de este tipo son las mujeres las que más participan en las encuestas.

En primer lugar, se buscó caracterizar a la población encuestada. Como dato inicial podemos observar que la mayoría de las mujeres pertenece al sector energético convencional con un 88%, mientras que solamente el 12% se dedica a energía renovable y/o eficiencia energética; los mismos porcentajes fueron encontrados en el caso de los hombres. Estos números pueden deberse en parte a que el estado de Tabasco es eminentemente activo en temas de petróleo y gas y esto puede ser un reflejo de dicha proporción.

En cuanto al tipo de organización, la mayoría de las mujeres que participaron en la encuesta (64%) pertenecen al sector privado, mientras que un 32% provienen del sector público. Únicamente un 2% son pertenecientes a la sociedad civil y otro 2% a otro tipo de organizaciones. En el caso de los hombres, el 65% vienen del sector privado, el 32% del sector público; el 2% señaló “otro” tipo de institución y solamente el 1% manifestó venir de sociedad civil.

De las mujeres, la mayoría de las que participaron en la encuesta (51%) ostentan un puesto con un nivel de responsabilidad/jerarquía medio, seguidas por un nivel bajo de responsabilidad/jerarquía (29%). Solamente un 20% reportaron tener un puesto con nivel alto de jerarquía/responsabilidad. Esto implica que la mayoría están en la parte media de la pirámide de jerarquía.

En cuanto a los hombres, el 53% tienen nivel medio de responsabilidad/jerarquía, seguido de un 26% de responsabilidad/jerarquía baja, y finalmente el 21% ostentan una alta responsabilidad/jerarquía. En este caso también podemos observar que la mayoría de los hombres que participaron en la encuesta están de forma mayoritaria en el nivel medio de la pirámide. Aunque sí se observa una leve diferencia entre la jerarquía alta en mujeres y la jerarquía alta en hombres. De cualquier forma, podemos ver que una mayor proporción de hombres están en puestos altos y una mayor proporción de mujeres en puestos bajos.

¹ La opción de persona no binaria estaba disponible pero no fue elegida en ningún caso.

En cuanto al tipo de trabajo, un 59% de mujeres reportó estar ocupada en un trabajo administrativo, seguido de trabajo técnico (25%) y solamente el 15% tiene un trabajo operativo. De los hombres, un 37% reportó tener un trabajo operativo, un 32% un trabajo administrativo y el 31% un trabajo técnico. Podemos observar que las mujeres están 27 puntos por arriba de las mujeres cuando se trata de representación en puestos administrativos. Mientras que los hombres están a una distancia de 22 puntos cuando se trata de trabajos operativos. Esto es coincidente con la segregación laboral horizontal y los roles y estereotipos asociados a ciertas profesiones que ocasionan que las mujeres estén sobrerrepresentadas en el ámbito administrativo y los hombres en el ámbito operativo.

La licenciatura fue el grado máximo de estudios que la mayoría de las mujeres señalaron tener, con un 67%, seguido de maestría con 24% y especialización con un 9%. Cabe destacar que ninguna señaló doctorado o posdoctorado, aunque la opción estaba disponible. En el caso de los hombres, el 63% tiene licenciatura, un 31% maestría, el 4% especialización, seguido de 1% que es técnico superior universitario, y finalmente 1% con doctorado.

En cuanto a responsabilidades gerenciales, solamente el 40% de las mujeres que contestaron la pregunta señalaron que tienen personal a su cargo. En el caso de los hombres, el 60% de ellos tienen personal a su cargo. Esto indica que incluso aunque la estadística en una de las preguntas anteriores dice que tanto los hombres como las mujeres participantes en esta encuesta tienen un puesto de responsabilidad/jerarquía media, son los hombres quienes tienen más personal a su cargo, lo cual está asociado al ejercicio del poder y liderazgo.

Cuando preguntamos a las mujeres quién es su superior directo podemos observar que el 86% son hombres. Los hombres respondieron que el 84% de sus jefes son hombres. Es decir, el dato es coincidente tanto para mujeres como para hombres. Si vamos un nivel más arriba, ante la pregunta del sexo del jefe/a del superior directo, la respuesta de las mujeres es que el 83% de esas posiciones están ocupadas por hombres. Los hombres contestaron en la misma tónica, reportando que el 85% de sus superiores directos son hombres.

Cuando se cuestionó sobre la máxima autoridad de la organización en México, el 85% de las mujeres que contestaron dijeron que tal persona es hombre, mientras que el 90% de los hombres que contestaron también reportaron un 90% de jefes hombres. Aquí los porcentajes de hombres jefes ya aumentan comparado con la pregunta anterior. Finalmente, ante la pregunta de la máxima autoridad a nivel mundial (si aplica), las respuestas de las mujeres indican que el 94% de dichos cargos están ocu-



pados por hombres y solamente un 6% por mujeres. En el caso de las respuestas de los hombres un aplastante 98% de los jefes corresponden a hombres. Solamente un 2% de las mujeres son las jefas máximas de la organización a nivel mundial según lo reportado por los hombres. Las gráficas y números previos indican que la desigualdad se intensifica conforme vamos subiendo de nivel de análisis, en pocas palabras entre más alto el nivel del cargo mayor proporción de hombres ocupándolos.

A pesar de estos datos, un 27% de las mujeres que contestaron la encuesta considera que sí hay suficientes mujeres en un puesto alto de la organización. Sorprendentemente el 53% de hombres reportaron que sí hay suficientes mujeres en un puesto alto de la organización. Esto da cuenta de la invisibilización que existe en la sociedad y especialmente entre los hombres sobre la subrepresentación de las mujeres en los puestos altos y de liderazgo de las organizaciones. Si lo vemos desde esta perspectiva, aunque los porcentajes son extremadamente bajos en cuanto a los puestos altos ocupados por mujeres, más de la mitad de los hombres opina que “ya hay suficientes” en las organizaciones.

Entre las dificultades u obstáculos que las mujeres consideraron que se dieron en función de su sexo, ellas señalaron: la maternidad, la reinserción laboral luego de tomar pausas para criar a las y los hijos. El hecho de que el sector energético esté masculinizado y los ascensos se repartan entre los mismos hombres. La desconfianza en las capacidades y compromiso de las mujeres. La falsa percepción de que las mujeres son “débiles” y que no pueden realizar el mismo trabajo que un hombre. Incluso mencionaron que es una desventaja en el sector ser mujer joven. Otra de las causas por las que las mujeres señalaron no haber tenido oportunidad de estar en campo es porque se cree que las mujeres son vulnerables y la herramienta es “pesada”, y porque no se capacita a las mujeres para ello en las organizaciones, sino que se prioriza que los hombres cuenten con dichas capacidades. Otro de los grandes temas que se mencionaron fue el acoso como impedimento para continuar con una carrera en el sector energético.

El 71% de las mujeres consideraron que en efecto ellas tienen menos oportunidades en el sector. Mientras que solamente el 40% de los hombres consideran que las mujeres tienen menos oportunidades en el sector. Este es otro claro ejemplo de la invisibilización de las brechas de desigualdad que experimentan las mujeres, puesto que para más de dos tercios de las mujeres es claro que ellas tienen menos oportunidades en el sector, comparado el porcentaje de hombres que sí son conscientes de dicha desigualdad.

Se preguntó si las personas que respondieron la encuesta habían requerido tomar una pausa laboral. Las causas mencionadas por las mujeres son embarazo, nacimiento de hijos/as, cuidado de hijas/os, COVID. Solamente una mujer mencionó el emprendimiento como causa. Las causas mencionadas por los hombres tienen que ver con desempleo, despido, crisis del sector, estudios superiores, pandemia y jubilación.

El 22% de las mujeres reportó haber rechazado una oportunidad de crecimiento laboral importante; las que contestaron afirmativamente señalaron el embarazo, la familia, la falta de compatibilidad con la vida personal y el cambio de lugar de residencia como los motivos. De los hombres que contestaron la encuesta, el 12% reportaron haber rechazado una oportunidad de crecimiento laboral importante, las razones mencionadas por ellos tienen que ver con la pandemia de COVID19, el temor al cambio, el no sentirse suficientemente preparados y la falta de experiencia.

De las mujeres que señalaron que su carrera se ha visto afectada por cuidar o atender a algún miembro de su familia, en primer lugar, se mencionó a hijos/as (50%), después a padre/madre (36%) y finalmente a pareja (14%). En el caso de los hombres, el 32% es ocupado por hijos/as, el 28% por pareja, el 24% por padre/madre, seguido de 8% con personas enfermas, y finalmente con 4% hermanos/as y 4% sobrinos/as. Podemos ver que hay un mayor porcentaje de mujeres que interrumpieron sus carreras por hijos/as (50%) versus un 32% de los hombres, sin embargo, los hombres reportaron tener que cuidar a una diversidad más amplia de personas.

Buscando datos sobre la carga doméstica que enfrentan las mujeres y los hombres que participaron en la encuesta, se les preguntó si cuando concluían su jornada laboral llegaban a casa a realizar actividades domésticas. El 64% de las mujeres contestó afirmativamente, mientras que en el caso de los hombres un 50% reportó hacerlo. Las mujeres reportaron en su mayoría dedicar entre 3 a 5 horas diarias en promedio para las labores domésticas, en añadidura a su carga laboral profesional. Los hombres reportaron dedicar entre 1 y 3 horas en promedio para dichas labores.

El 25% de las mujeres que contestaron la pregunta, señaló que se les había discriminado para realizar algún trabajo por el hecho de ser mujeres. En el caso de los hombres solamente un 2% contestaron afirmativamente. Esto es una clara muestra de la diferencia en cómo experimentan el sector hombres y mujeres.

Al 40% de las mujeres que contestaron la pregunta, le han asignado tareas administrativas ajenas a su fun-

ción laboral, contra solamente un 14% de hombres que respondieron afirmativamente. Dentro de las actividades asignadas a las mujeres se mencionaron, servir café, hacer favores, tomar minuta, hacer la comida, ir por alguna herramienta, adornar y organizar eventos, entregar documentación, ser la secretaria del área, realizar las decoraciones del área de trabajo, sacar copias, e incluso limpiar los baños.

Finalmente, la encuesta exploró el importante tema del acoso sexual. Se preguntó si han vivido algunas situaciones en la organización donde laboran. De las mujeres que contestaron haber sufrido acoso sexual, los comportamientos más habituales fueron:

1. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten,
2. “Piropos” o comentarios no deseados sobre su apariencia,
3. Burlas, comentarios o preguntas que incomoden sobre su vida sexual o afectiva,
4. Presión para aceptar invitaciones fuera de horario de trabajo,
5. Contacto físico o roces no deseados,
6. Llamadas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados,
7. Presenciado carteles, imágenes, calendarios o pantallas de computadora y/o celular de naturaleza sexual que incomoden,
8. Cambio de puesto laboral, realizar actividades que no son competencia del puesto u otras medidas disciplinarias por no aceptar las proposiciones sexuales,
9. Amenazas que afecten de forma negativa su situación laboral sino aceptas las invitaciones o propuestas sexuales y
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.

Un 34% no hizo nada ante tal abuso, un 31% se lo contó a alguien de confianza dentro de la organización, 17% levantó una queja ante el órgano de la institución, 10% lo contó en su círculo personal; solamente el 4% solicitó una investigación, asesoría u orientación y ninguno inició procedimiento en el ámbito legal. Al preguntar los motivos de no haber procedido, el 38% contestó no haberle dado importancia, también un 38% no quería tener problemas o conflictos, el 16% temió represalias y el 8% no supo qué hacer.

Si bien los resultados obtenidos pueden mostrar un panorama crudo de la situación de género en el sector energético de Tabasco, es importante poner al frente algunas soluciones que pueden abonar a cerrar las brechas encontradas, así como a contar con un piso más parejo donde mujeres y hombres puedan desenvolverse con todo su potencial, es así que el presente estudio concluye dando algunas recomendaciones para empresas, gobierno y sociedad en general. Dichas medidas requieren en primer lugar de la voluntad política del más alto nivel, acompañadas de recursos humanos, técnicos y financieros para implementarlas. Aquí la cooperación internacional como la GIZ juega un papel fundamental como facilitador y acompañante en el camino que Tabasco y en específico la SEDENER decidan tomar para el logro de las metas señaladas.

Asimismo, será muy importante que gobierno, sector privado, sociedad civil y demás grupos de interés vinculados al sector energético en Tabasco pueda implementar dichas medidas con las que pueda hacer frente al problema de la desigualdad de género. Solamente un esfuerzo en conjunto llevará a un futuro donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos, una nueva realidad donde contemos con el 100% de las mentes y talentos necesarios para lograr la transición energética justa e incluyente que el mundo urgentemente reclama.

1. Introducción

El sector energético es uno de los más dinámicos y vibrantes en cuanto a oportunidades de empleo y desarrollo profesional, pero se ve atravesado por una profunda disparidad de género ya que históricamente ha sido mayormente ocupado y comandado por hombres. Paulatinamente, las mujeres se han hecho un espacio en la industria energética y son cada vez más visibles tanto en la energía convencional como en las energías renovables, sin embargo, esa notoriedad ganada no compensa la amplia subrepresentación que siguen experimentando en el sector.

De acuerdo con cifras recientes de ONUMUJERES, estamos a 300 años de lograr la igualdad de género, y los progresos realizados se están desvaneciendo frente a nuestros ojos. De esta situación surge la urgente necesidad de fomentar la igualdad de género desde todos los frentes, incluidos el sector energético que es toral para el desarrollo económico y social. Asimismo, dados los cambios que se están suscitando en la industria energética donde estamos experimentando una transición a energías más limpias, es importante aprovechar también dicha oportunidad para hacer de este sector no solamente uno más verde sino más incluyente, debemos tener en la mira el logro de una transición energética justa e incluyente

Con el objetivo de contar con una primera aproximación a la situación actual de género en el sector energético del estado de Tabasco, se propuso realizar este estudio que tomara como fuente los resultados de una encuesta a circularse entre las personas profesionistas del sector energético en dicha Entidad Federativa, la cual permitiera explorar de forma general parámetros de género en cuanto a su posición y situación, así como desigualdades, brechas, oportunidades y barreras de quienes se encuentran laborando en el área de energía.

La importancia del esfuerzo radica en que en años anteriores diversos actores han intentado generar información que evidencie la desigualdad de género en el sector energético, sin embargo, dichos análisis se han enfocado en un nivel global o nacional, siendo muy atípico y podríamos decir nulo este tipo de análisis a nivel local.

El poder contar con evidencia sobre las desigualdades de género en el sector energético a nivel local es de suma importancia en tanto se convierte en un insumo de política pública que puede informar estrategias y acciones para solucionar las brechas de género existentes y promover programas que impulsen el empoderamiento de las mujeres en energía.

El presente estudio tiene la intención de ser una primera aproximación a nivel local, que además sea de fácil lectura y comprensión incluso para quienes se acercan por primera vez al tema de género; no pretende ser un canon para las y los expertos en género, sino más bien una fuente de información disponible para el público en general, quienes puedan acercarse sin mayor dificultad conceptual o teórica a este análisis de la situación de mujeres y hombres en el sector energético en Tabasco.

Al ser el primero en su tipo, se asume perfectible en tanto su diseño, amplitud, profundidad, ejecución y presentación de datos; sin perder de vista el valor intrínseco de ser pionero en el tipo de información que recolecta y los datos que arroja. La información presentada busca detonar la conversación sobre la importancia del tema de género -en específico el empoderamiento de las mujeres- en el sector energético y que sus datos duros sean reveladores a fin de que las mujeres puedan comprobar que “lo personal es político” y que simultáneamente para los hombres sea una fuente que detone la empatía y permita observar que hay toda una realidad diferenciada que vive la otra mitad de la población.

2. Contexto

Los cambios por los que atraviesa el sector energético en cuanto a la transición energética implican una gran oportunidad para aumentar el equilibrio de género (BID, 2018) así como para lograr una transformación social profunda que no deje a nadie atrás. Esta oportunidad no solamente es para las mismas mujeres que se verían beneficiadas al acceder a las filas del sector energético, sino para las compañías y organizaciones a nivel mundial.

Por ejemplo, es sabido que atender las disparidades de género y mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral puede incrementar las eficiencias operacionales, lo cual a su vez traerá más valor para las compañías (USAID, 2016). Las mujeres a menudo pueden jugar un papel importante como impulsoras clave de soluciones innovadoras e inclusivas (BID, 2018).

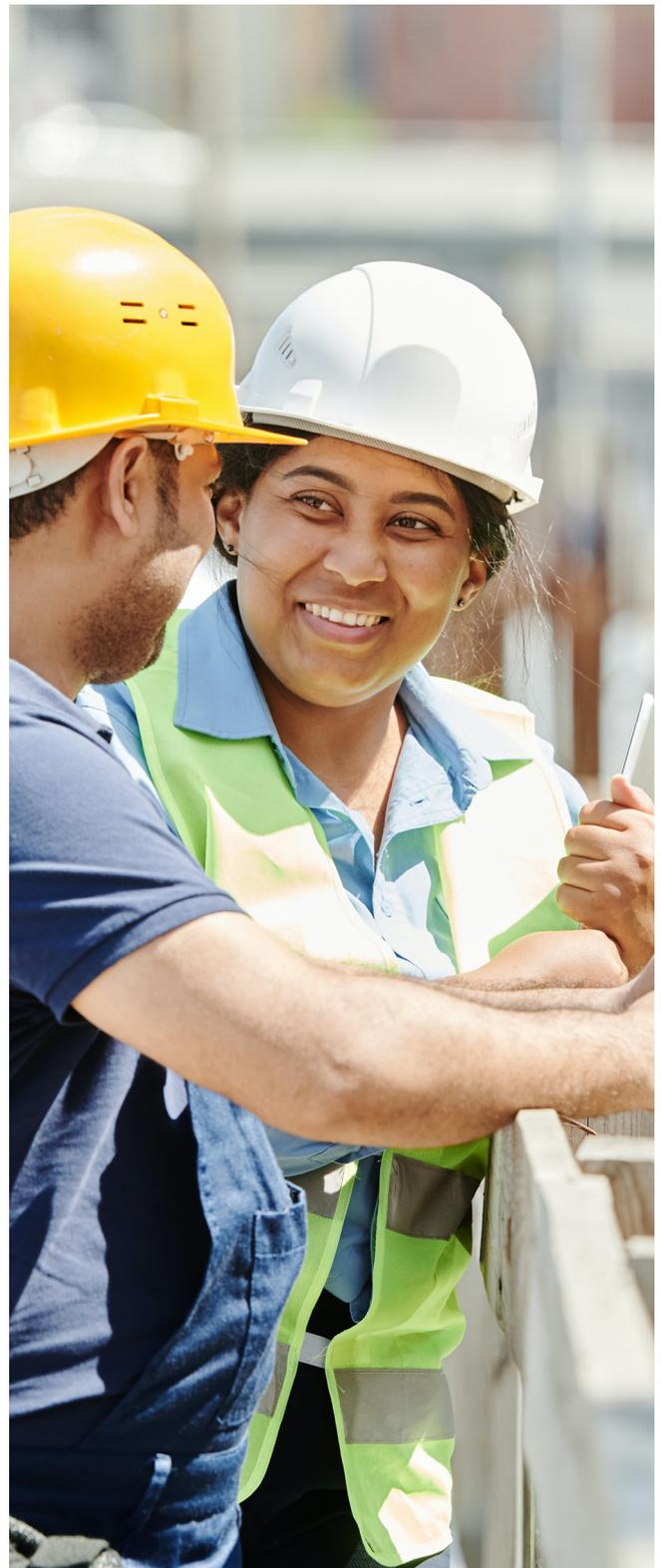
En ese sentido, la igualdad de género puede ser un motor para inversiones de energía limpia más eficaces. Según GWNET (2019) los hallazgos iniciales de la investigación también han llevado a concluir que las empresas con más mujeres en sus juntas directivas tienen más probabilidades de invertir en generación de energía renovable, mitigar el cambio climático y abordar proactivamente las preocupaciones ambientales.

Si bien existen numerosos beneficios de hacer el sector más incluyente, la industria energética sigue siendo una de las menos diversas en cuanto a género en la economía general. Para que el sector sea realmente más sustentable se necesita asegurar una mayor participación de las mujeres en el sector energético.

Las estadísticas sobre la participación de las mujeres en el sector energético y la situación de género en él son escasos. Los esfuerzos existentes son recientes y muchas veces arrojan datos inexactos o no coincidentes. Esto lleva a la necesidad de contrastar la información disponible y entraña una limitación para poder aseverar la composición exacta del sector energético.

Siguiendo a GWNET (2019) obtener estadísticas precisas de la participación de las mujeres en el sector de la energía sostenible es difícil debido a la falta de datos desagregados. Asimismo, destaca que a veces, los tamaños de muestra son limitados (menos de 100 participantes), se centran en un país o son demasiado estrechos en su enfoque, y dependen de la distribución y el acceso a los encuestados individuales.

A pesar de ello, diversas organizaciones han estado trabajando en últimos años para generar datos que nos permitan estudiar y entender mejor las desigualdades de género en el sector energético.



A nivel mundial, la falta de representación de las mujeres en el sector energético es bien conocida. De acuerdo con GWNET (2019) la literatura y la evidencia empírica varían, pero indican que las mujeres representan no más del 14% de la fuerza laboral en el sector de energía renovable y solo el 8% en el sector energético convencional.

La estimación más optimista reciente de la participación de las mujeres en la energía renovable es del 32%, según la encuesta de género reciente de IRENA, mientras que la cifra más alentadora para las mujeres trabajando en petróleo y gas es del 22% (IRENA, 2022). Las variaciones se deben a los diferentes alcances y metodologías de los estudios. Asimismo, cifras del BID (2018) indicaban que las mujeres representan menos del 20% del número total de empleados en el sector de la energía.

IRENA ha examinado los problemas de equidad de género a través de una serie de informes que vale la pena mencionar:

- En 2019, IRENA publicó el primer informe global dedicado al género en energía renovable. Este estudio examinó la cuestión de la equidad de género en diversas tecnologías de energía renovable. Fue una de las encuestas más extensas realizadas sobre género en energía renovable hasta esa fecha. Este informe reveló que el 32% de la fuerza laboral de energía renovable eran mujeres y destacó oportunidades sustanciales para un mejor equilibrio de género en la transformación energética global.
- A principios de 2020, también IRENA publicó un nuevo estudio centrado en el sector de la energía eólica. Un hallazgo clave fue que la proporción de mujeres en la fuerza laboral de la industria eólica (21%) seguía siendo sustancialmente inferior al promedio para todas las energías renovables.
- Finalmente en 2022, IRENA generó un estudio sobre el papel de las mujeres en la industria de la energía solar fotovoltaica utilizando la muestra más grande de respuestas globales sobre energía solar fotovoltaica y género reunidas hasta la fecha a nivel global. Basándose en una encuesta a alrededor de 1300 individuos y organizaciones, informó que la proporción de mujeres en la industria fotovoltaica es de 40%. Ese porcentaje indica la participación más alta de mujeres en cualquier subsector de energía renovable analizado por IRENA a la fecha (IRENA, 2022).

Sin embargo, incluso la participación del 40% que tienen las mujeres en la energía solar fotovoltaica aún está por debajo del promedio mundial de mujeres en la economía en general, estimado en un 45,9% por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 2020 (IRENA, 2022).

Si analizamos el caso de México, en 2018 la GIZ, la Secretaría de Energía y la Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética lideraron el desarrollo de la Hoja de Ruta de Género para la Transición Energética. Fue un innovador esfuerzo en aras de generar la primera estrategia a nivel nacional con el fin de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la energía sustentable (GIZ, SENER y REDMERE, 2018).

Sus objetivos fueron:

- Contar con un producto que sirviera como insumo de política pública que plasmara las voces de las mujeres, generando una visión de mediano plazo y fomentando la colaboración de los diversos actores del sector y redes de mujeres en energía del país.
- Detonar un proceso participativo que permitiera trazar la ruta que requiere el sector energético para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el marco de la transición energética.
- Realizar una investigación sobre la situación actual de las mujeres en la energía renovable y la eficiencia energética que permitiera establecer una línea base.
- Crear un producto que sirviera como insumo de política pública generando una visión de mediano plazo y fomentando la colaboración de los diversos actores en la energía renovable y eficiencia energética, a partir de la línea base y los resultados del proceso participativo.
- Asegurar la implementación de los compromisos y medidas detectadas como necesarias para alcanzar la igualdad de género en la transición energética a través de la firma de un acuerdo de todas las organizaciones involucradas.
- Posicionar el tema de género en las agendas de todas las instituciones participantes y generar un proceso masivo de fortalecimiento de capacidades en género dentro de las mismas.

Para la creación de esa hoja de ruta, fue necesaria la elaboración de una investigación sobre las mujeres en el sector energético. Se generó una encuesta online donde participaron más de 1000 personas (526 mujeres con una edad promedio de 37 años y 480 hombres con una edad promedio de 44 años). Algunos de los hallazgos principales fueron:

- Más de la mitad de las mujeres tenía estudios no relacionados al sector
- En proporción, las mujeres realizaban más trabajos de tipo administrativo y menos relacionados con sus estudios

- En proporción menos mujeres tenían personal a cargo
- En promedio las mujeres tenían menos personas a cargo
- En las empresas encuestadas la participación de mujeres era más baja en los puestos altos, se incrementaba en los niveles medios y puestos administrativos y disminuía en relación con los hombres a nivel operativo y técnico
- 52% de las mujeres que habían tenido que hacer una pausa laboral fue por maternidad o cuidado de familiares
- 2% hombres habían tenido que tomar pausa laboral por cuidado de familiares (esposa, padres) / ningún hombre mencionó el cuidado de los hijos/as a pesar de que el 66% tiene hijos/as
- 46% de las mujeres que rechazaron una oportunidad de crecimiento laboral lo hicieron por incompatibilidad con el cuidado de hijos/as o vida familiar

Como puede observarse, quedó de manifiesto que sí existe una desigualdad en el sector energético mexicano, siendo ya no solamente una inferencia sino un hecho al comprobarse con el estudio realizado por GIZ, SENER y REDMERE.

A nivel local en Tabasco, el presente estudio representa la primera ocasión en que se realiza una encuesta similar para entender mejor la situación de mujeres y hombres en el sector energético. Esto es relevante en el marco del cumplimiento del Programa Sectorial de Desarrollo Energético y Energías Renovables (PROSE-DENER) 2019-2024, el cual busca establecer políticas públicas para atender las necesidades del sector energético en Tabasco, a través de una estrategia que permita el desarrollo armónico de las actividades inherentes en la materia, en conjunto con una promoción para la profesionalización e integración de las empresas y el talento humano local en la cadena de valor de la industria, manteniendo una visión a futuro a través del impulso de las fuentes renovables de energía.

Dicho Plan enfatiza la importancia del capital humano tabasqueño, así como de estrategias de capacitación, profesionalización y fortalecimiento de competencias, donde será crucial poder impulsar estas iniciativas con un enfoque de género, para incluir especialmente a las mujeres y no dejar a nadie atrás. En ese tenor, también el Programa habla del firme objetivo de disminuir la brecha de desigualdad y aumentar las oportunidades laborales, contribuyendo a la conformación de una sociedad más justa y con mayores expectativas de crecimiento.

El Programa también es claro en cuanto a que Tabasco tiene la visión de ser la capital energética de México donde convivirán de manera armónica las Empresas Productivas del Estado, actores públicos y privados del sector, así como las comunidades donde desarrollarán sus actividades; asimismo, las empresas y el capital humano local se encontrarán participando activamente en la cadena de valor del sector energético que se desarrollará en la entidad; se contará con un mejor suministro de energía eléctrica, una tarifa justa y se transitará hacia el uso cada vez mayor de energías limpias y renovables.

Cabe recordar que Tabasco es un estado privilegiado al contar con numerosas riquezas naturales a lo largo y ancho de su territorio, las cuales pueden ser utilizadas para la generación de energías limpias, por lo que cuenta con un importante potencial para el aprovechamiento de la energía hidráulica, solar, biomasa y eólica, que en conjunto se ha llegado a estimar una posible generación de aproximadamente 2,000 mega watts (MW) de energía, según datos obtenidos del estudio realizado por PwC, en 2016. De ahí la importancia que en esta Entidad Federativa se pueda impulsar de forma pionera el desarrollo del sector energético con perspectiva de género.

Esto es relevante pues el Programa también enfatiza la necesidad de promover la formación de nuevas generaciones de profesionistas y técnicos especializados en temas que demande el sector para los próximos años y décadas, y algo es cierto, si esas oportunidades únicamente son aprovechadas por los hombres, la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres se profundizará.

3. Metodología

Se propuso realizar un diagnóstico que pueda dar cuenta de la situación de las personas profesionistas en Tabasco en cuanto a cuestiones de género. Esto significa, contar con información sobre distintos criterios tomando como fuente de información principal los datos primarios recolectados a través de una encuesta, la cual fue aplicada de forma virtual a profesionistas del estado de Tabasco. Ello con el apoyo de los socios locales en Tabasco, en específico de la Secretaría para el Desarrollo Energético de Tabasco (SEDENER), que fue responsable de la encuesta.

Dados los recursos de tiempo, financieros y técnicos disponibles para este estudio, el estudio releva exclusivamente a profesionistas, no así a estudiantes pues el universo de datos por analizar se volvería muy extenso y se requiere un esfuerzo de mayor envergadura para preparar los instrumentos de encuesta, así como la logística para llegar a todas y todos los estudiantes de energía en Tabasco.

Las preguntas fueron desarrolladas tomando como base la línea base de la Hoja de Ruta para la Transición Energética, desarrollada por GIZ, SENER y REDMERE, así como las encuestas realizadas por IRENA sobre género en el sector energético. La lista de preguntas finales fue curada tomando en cuenta el contexto de la población objetivo, el tiempo máximo de retención de atención del público, la preponderancia de cada subtema, entre otros.

El estudio se realizó entre diciembre del 2022 y abril del 2023, el cual se realizó por medio de una encuesta digital llamada “Diagnóstico de la situación actual del estado de Tabasco en cuestiones de género en el sector energético”. Dicha encuesta fue enviada vía correo electrónico a una base de datos de la SEDENER de un universo de 7,000 profesionistas de las cuales 45% son mujeres y 55% hombre; 90% cuenta con una licenciatura y/o ingeniería; el 10% cuenta con maestría; siendo el 25% profesionistas de carreras del sector energético como Ingeniería Electrónica, Ingeniería Petrolera, Ingeniería Industrial e Ingeniería Química.

Además, la encuesta fue enviada a empresas del sector con las que la SEDENER mantiene una relación estrecha: Vista, Perenco, Eny, Wintershall Dea y Hochi.

En el caso de la empresa Petróleos Mexicanos se socializó a través de su área de Desarrollo Social, sin embargo, no se cuentan con datos específicos al respecto.



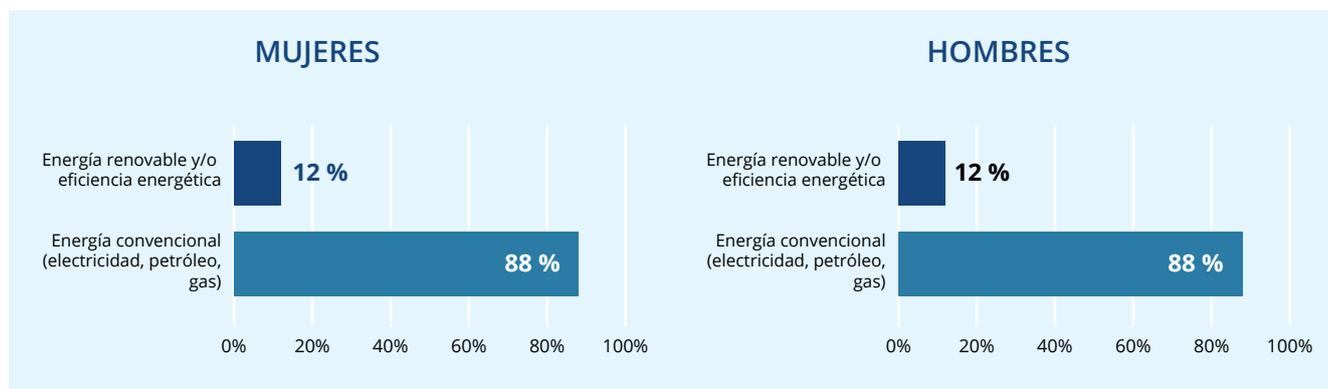
4. Resultados de la encuesta

En esta sección se presentan los resultados de la encuesta realizada de forma online, donde participaron 60 mujeres y 115 hombres². El hecho de que hayan contestado casi el doble de hombres que de mujeres puede relacionarse justamente con el hecho de que menos mujeres se dedican al sector energético, pues en general, cuando se hacen estudios de este tipo son las mujeres las que más participan en las encuestas. La intención en la forma y diseño en que se presentan los datos es dar cuenta explícitamente de la forma diferenciada en que mujeres y hombres participan y experimentan el sector energético.

Para ello se muestran de forma contrastada las gráficas para el caso de las mujeres y de los hombres, de esta forma se puede apreciar con mayor facilidad la diferencia en las realidades que experimenta cada grupo. Ello también permite observar brechas de desigualdad entre ambos e incluso sesgos, ya que como podrá comprobarse hay injusticias y desigualdades que sufre un grupo, del cual el otro grupo no es consciente.

Como primer dato podemos observar que la mayoría de las mujeres pertenece al sector energético convencional con un 88%, mientras que solamente el 12% se dedica a energía renovable y/o eficiencia energética; los mismos porcentajes fueron encontrados en el caso de los hombres. Estos números pueden deberse en parte a que el estado de Tabasco es eminentemente activo en temas de petróleo y gas y esto puede ser un reflejo de dicha proporción. Quizá si analizáramos otra Entidad Federativa, por ejemplo, Oaxaca donde hay una vocación eólica, el resultado sería diferente.

La actividad a la que te dedicas en el sector es:

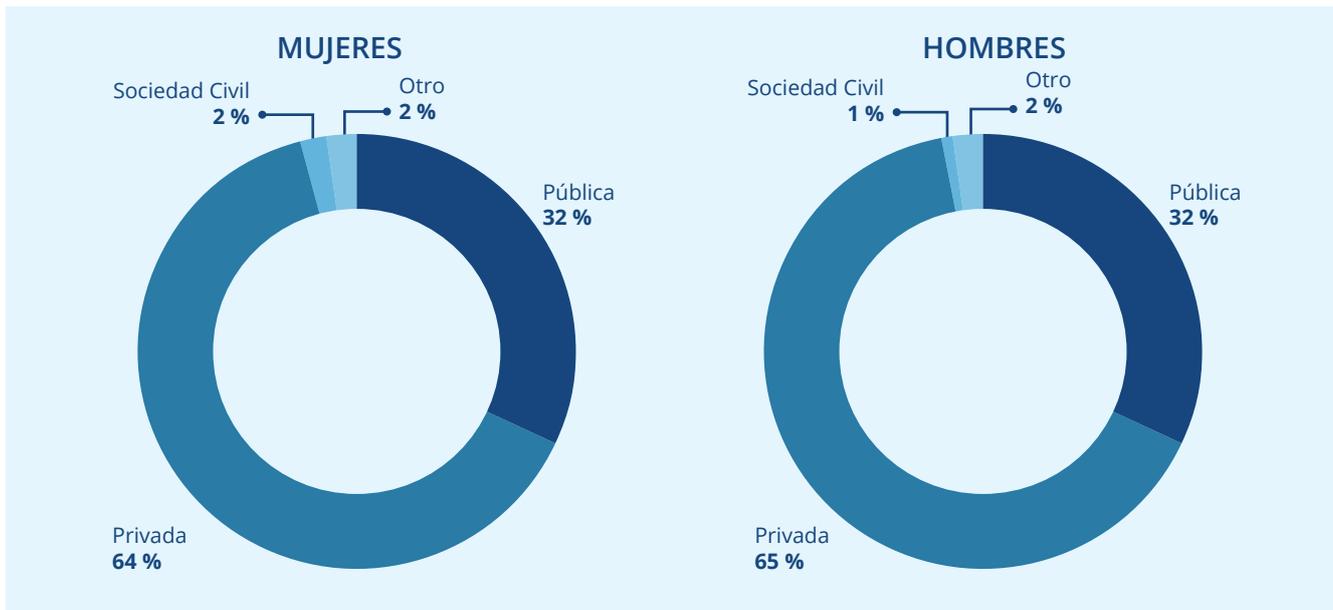


En cuanto al tipo de organización, la mayoría de las mujeres que participaron en la encuesta (64%) pertenecen al sector privado, mientras que un 32% provienen del sector público. Únicamente un 2% son pertenecientes a la sociedad civil y otro 2% a otro tipo de organizacio-

nes. En el caso de los hombres, el 65% vienen del sector privado, el 32% del sector público; el 2% señaló "otro" tipo de institución y solamente el 1% manifestó venir de sociedad civil.

² La opción de persona no binaria estaba disponible pero no fue elegida en ningún caso.

Tipo de organización:

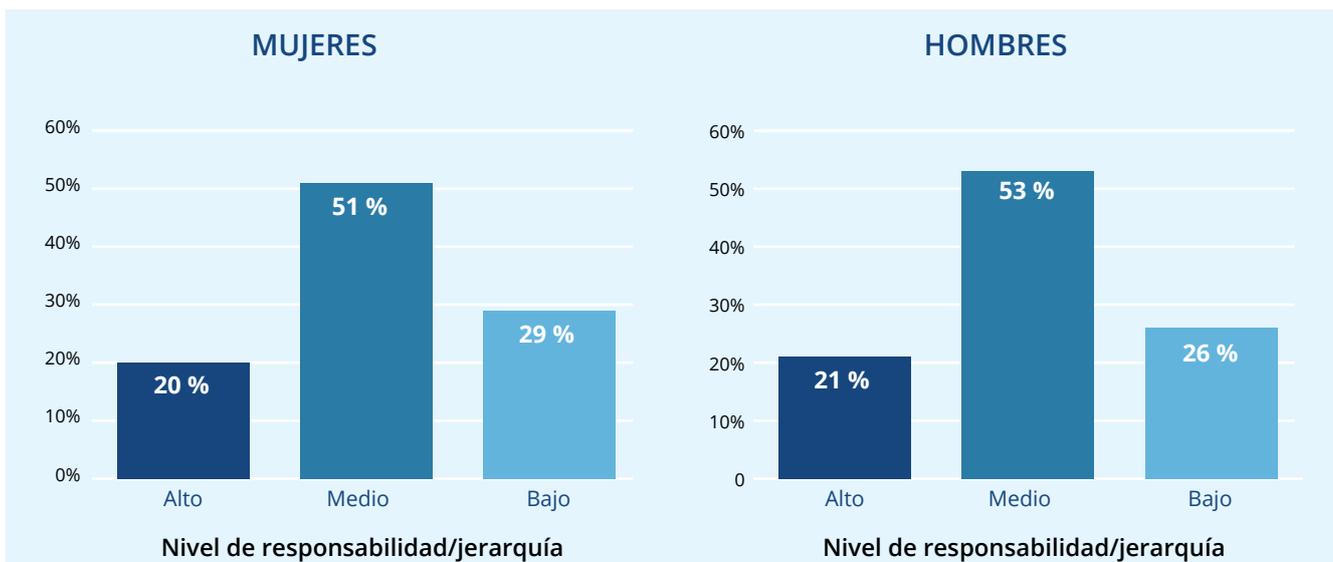


De las mujeres, la mayoría de las que participaron en la encuesta (51%) ostentan un puesto con un nivel de responsabilidad/jerarquía medio, seguidas por un nivel bajo de responsabilidad/jerarquía (29%). Solamente un 20% reportaron tener un puesto con nivel alto de jerarquía/responsabilidad. Esto implica que la mayoría están en la parte media de la pirámide de jerarquía.

En cuanto a los hombres, el 53% ostentan nivel medio de responsabilidad/jerarquía, seguido de un 26% de res-

ponsabilidad/jerarquía baja, y finalmente el 21% tienen una alta responsabilidad/jerarquía. En este caso también podemos observar que la mayoría de los hombres que participaron en la encuesta están de forma mayoritaria en el nivel medio de la pirámide. Aunque sí se observa una leve diferencia entre la jerarquía alta en mujeres y la jerarquía alta en hombres. De cualquier forma podemos ver que una mayor proporción de hombres están en puestos altos y una mayor proporción de mujeres en puestos bajos.

¿Cómo catalogarías tu puesto actual?



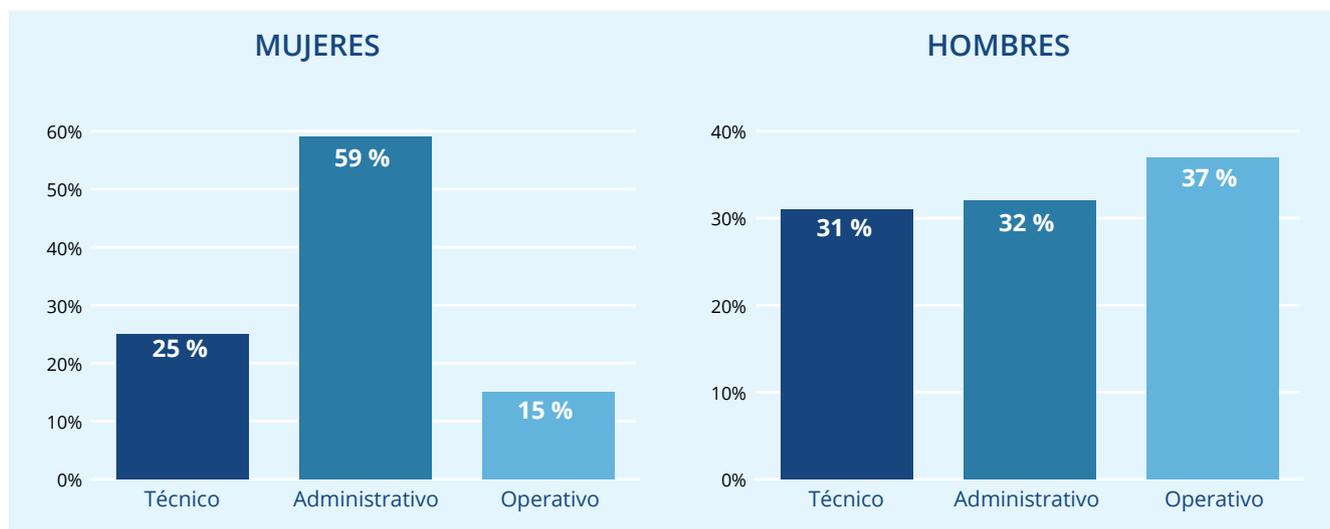
En cuanto al tipo de trabajo, un 59% de mujeres reportó estar ocupada en un trabajo administrativo, seguido de trabajo técnico (25%) y solamente el 15% tiene un trabajo operativo. De los hombres, un 37% reportó tener un trabajo operativo, un 32% un trabajo administrativo y el 31%

un trabajo técnico. Podemos observar que las mujeres están 27 puntos por arriba de las mujeres cuando se trata de representación en puestos administrativos. Mientras que los hombres están a una distancia de 22 puntos cuando se trata de trabajos operativos. Esto es coincidente con la

segregación laboral horizontal y los roles y estereotipos asociados a ciertas profesiones que ocasionan que las mujeres estén sobrerrepresentadas en el ámbito administrativo y los hombres en el ámbito operativo. Esto puede estar vinculado a ciertas creencias que prevalecen en la

sociedad, especialmente en contextos como el mexicano, donde se piensa que los trabajos operativos son “peligrosos” para las mujeres y únicamente adecuados para los hombres, o que son ámbitos “no femeninos” donde las mujeres no tienen cabida.

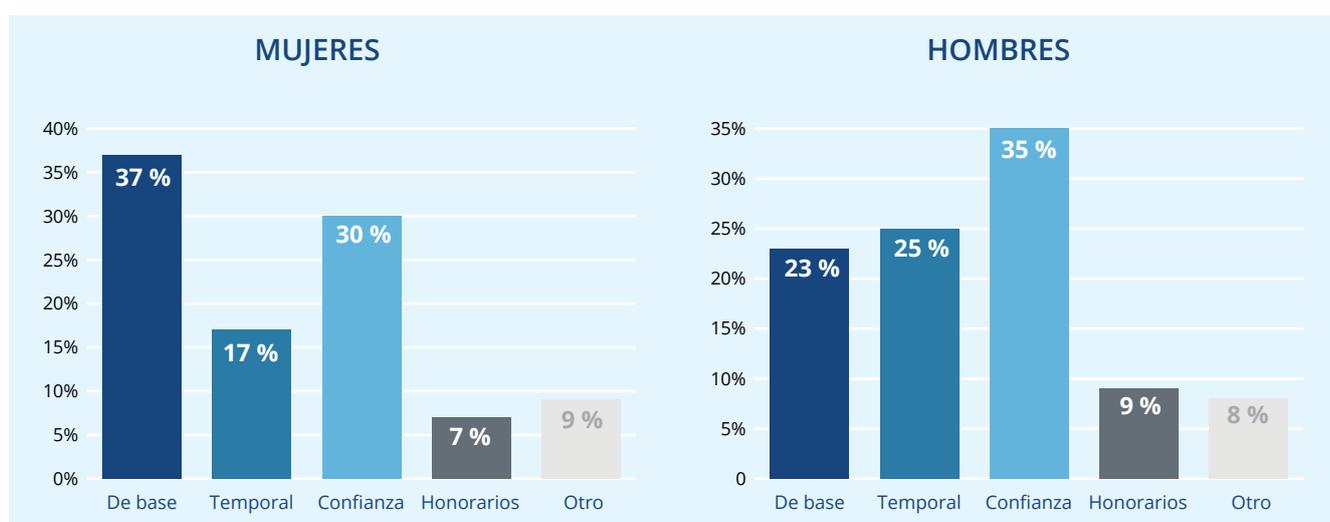
Tipo de trabajo que desempeñas



En cuanto al tipo de empleo, las mujeres están principalmente contratadas “de base” (37%), bajo régimen de confianza el 30%, como personal temporal el 17%, por honorarios el 7% y finalmente el 9% bajo otros esquemas. En el caso de los hombres, la mayoría (35%) tienen contratación “de confianza”, el 25% como temporal, el 23% como personal de base, el 9% como honorarios y finalmente el 8% como “otros”. Una de las hipótesis

con las cuales esto podría explicarse es que dados los estereotipos de género, a las mujeres se les inculca más la aversión al riesgo, por lo que quizá que las mujeres estén más representadas en los empleos de base significaría que buscan empleos más “seguros” y estables, en contraste con los hombres que sí están abiertos a tomar más riesgos.

Régimen de contratación



Casi el 100% de las mujeres que contestaron la pregunta trabajan a tiempo completo, solamente el 3% reportaron hacerlo a tiempo parcial. En el caso de los hombres el

90% respondieron trabajar a tiempo completo y solamente el 10% a tiempo parcial.

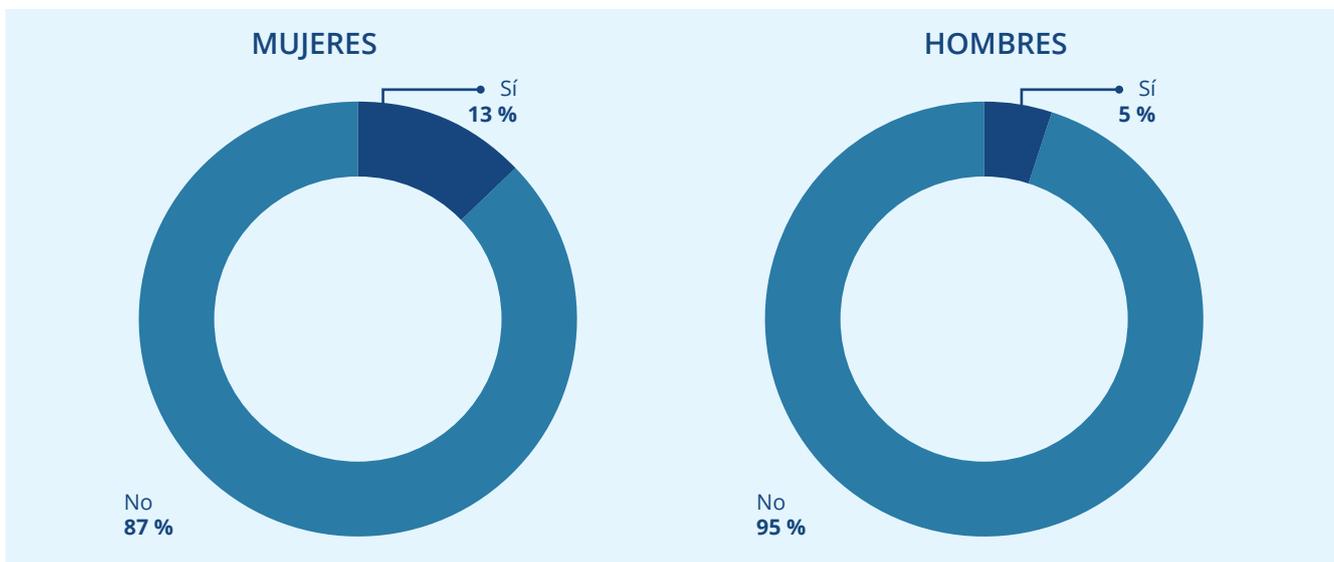
Jornada laboral



En cuanto a la participación de las mujeres como emprendedoras del sector energético, podemos ver un 13% que manifestó serlo. Si analizamos las respuestas de los hombres podemos observar que el 95% respondió no ser un emprendedor. Esto implica que para este diagnóstico,

las mujeres emprenden más que los hombres. Una nota importante ante este dato, es que es necesario explorar más a fondo el tipo y escala de emprendimiento, ya que a nivel nacional los emprendimientos de las mujeres suelen ser del tipo MPyME.

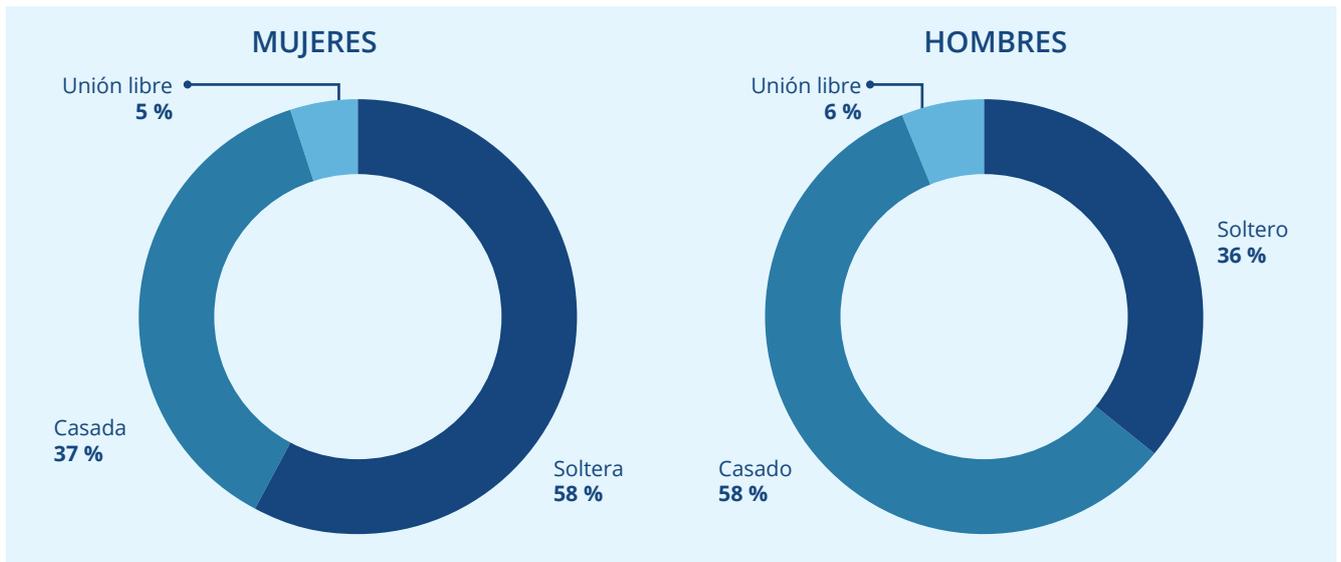
¿Eres emprendedor/a en el sector energético?



En cuanto al estado civil, las mujeres que participaron en la encuesta están en su mayoría solteras con un 58%, el 37% casada y el 5% en unión libre. Analizando las res-

puestas de los hombres, el 58% es casado, el 36% soltero y el 6% unión libre.

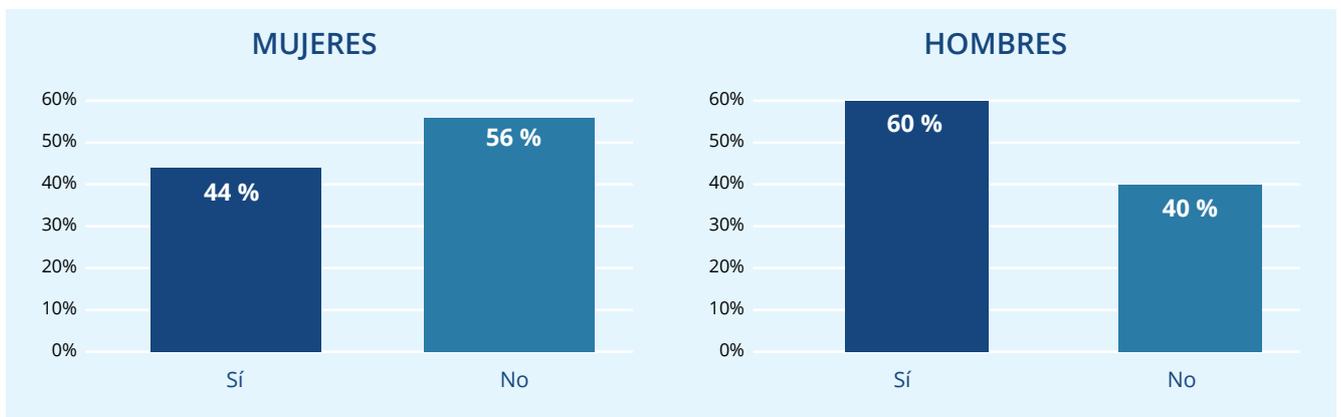
Estado civil



De las mujeres que respondieron la pregunta, el 56% no tiene hijos/as contra un 44% que sí reportó tenerlos. En el caso de los hombres el 60% sí tiene hijos y el 40% no los tiene. En proporción hay más mujeres sin hijos/as y

más hombres con hijos/as en cuanto a quienes respondieron esta encuesta, esto no quiere decir que el total de la población se comporte de la misma forma.

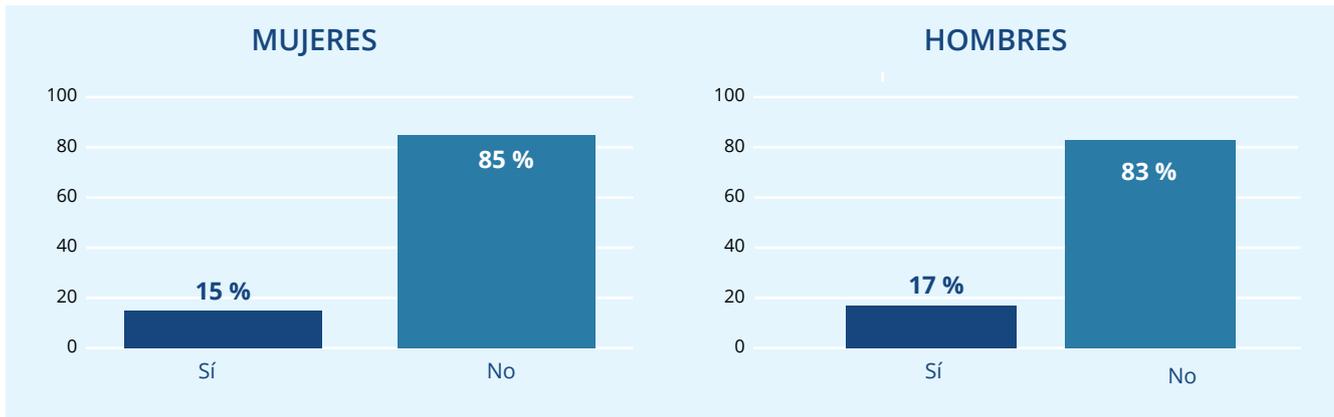
¿Tienes hijos/as?



De las mujeres que contestaron la pregunta solamente el 15% se definió como madre soltera. Mientras que, en el caso de los hombres, el 17% de ellos manifestó ser padre soltero. Este dato es particularmente de atención y tendría que analizarse ya que es poco usual que existan más padres solteros que madres solteras según la estadística nacional. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Em-

pleo (ENOE), al cuarto trimestre de 2022, México era habitado por aproximadamente 56 millones de mujeres de 12 años y más. De las cuales el 67% son madres y el 11% se identificaba como madre soltera. En cuanto a la estadística más reciente de los padres solteros (Censo de Población y Vivienda 2020) en México, 21.2 millones de hombres son padres, de ellos sólo el 0.5% son padres solteros.

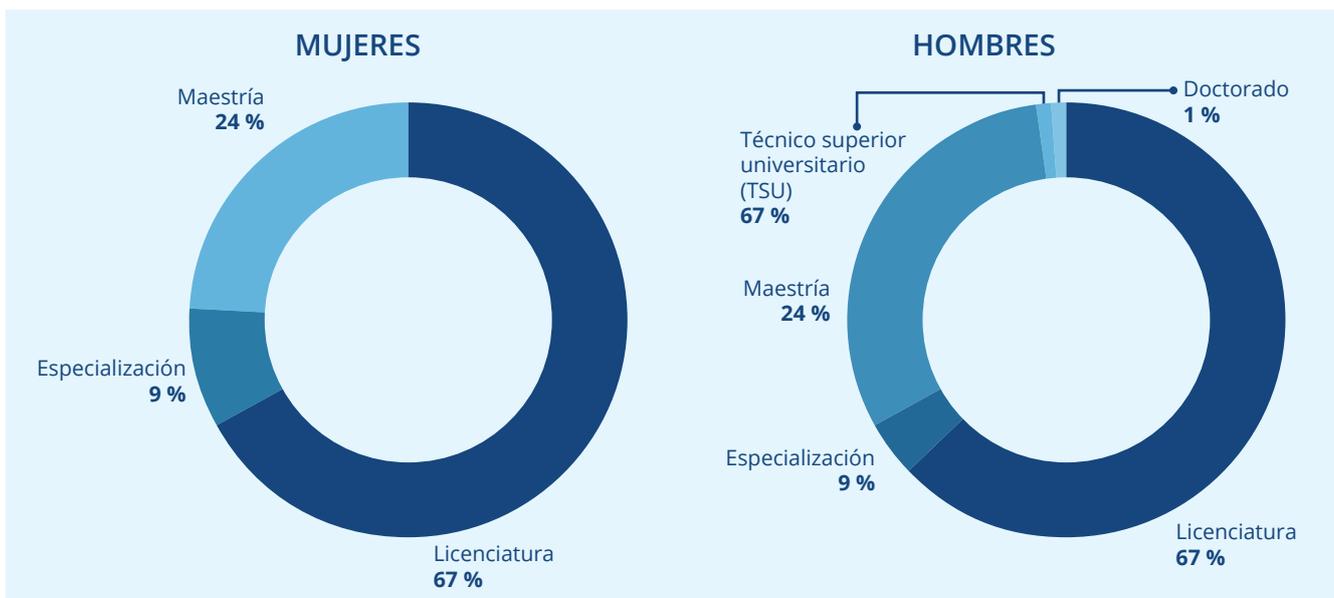
¿Eres madre soltera o padre soltero?



La licenciatura fue el grado máximo de estudios que la mayoría de las mujeres señalaron tener, con un 67%, seguido de maestría con 24% y especialización con un 9%. Cabe destacar que ninguna señaló doctorado o posdoc-

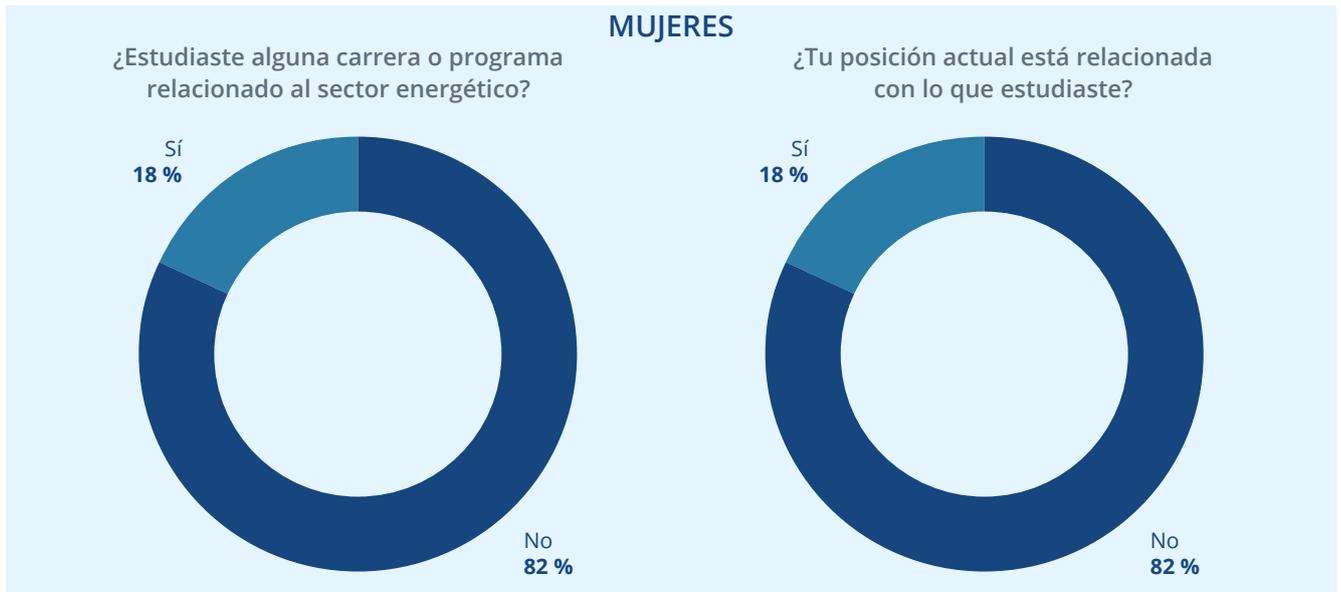
torado, aunque la opción estaba disponible. En el caso de los hombres, el 63% tiene licenciatura, un 31% maestría, el 4% especialización, seguido de 1% que es técnico superior universitario, y finalmente 1% con doctorado.

Máximo nivel de estudios



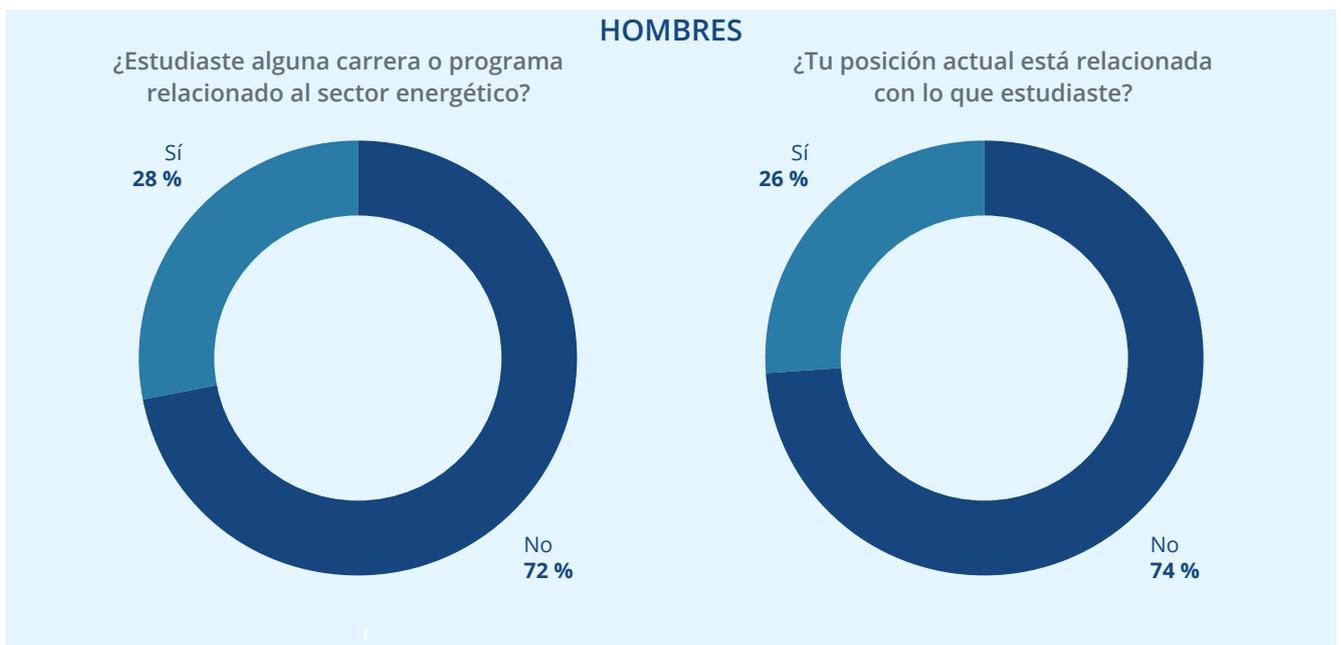
El 82% de las mujeres que contestaron la pregunta, señalaron haber estudiado una carrera o programa relacionado al sector energético. Mismo porcentaje de muje-

res que indicaron que su posición actual está relacionada con lo que estudiaron.



Por parte de los hombres, el 72% dijo haber estudiado alguna carrera o programa relacionada con el sector

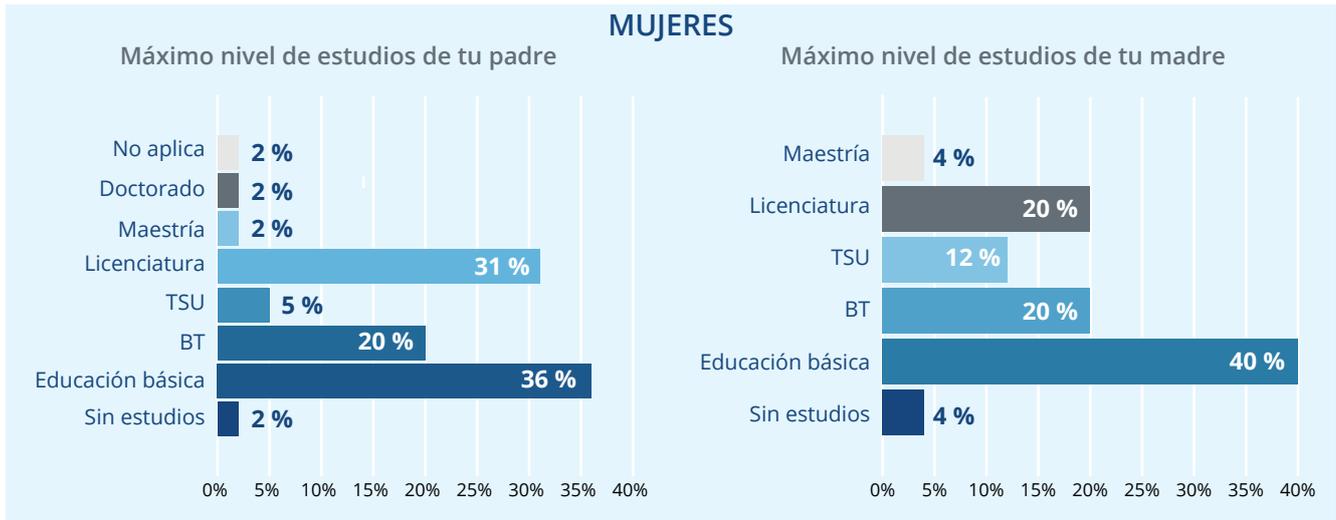
energético, y que en el caso del 74% su posición actual está relacionada con lo que estudiaron.



Esto implica que en el caso de las mujeres, su carrera es más afín a su puesto y también a lo que estudiaron. A continuación, se presenta primero el caso de las mujeres que contestaron la encuesta. Podemos observar que hay más madres que padres con educación básica esto indica un menor nivel de educación al que pudieron acceder

las madres que los padres de las encuestadas. En cuanto a la licenciatura accedieron más padres que madres. La maestría fue donde el nivel de madres que accedió fue ligeramente mayor. Otro dato importante es que ninguna de las madres accedió a doctorado, en contraste con los padres que sí obtuvieron tal grado.

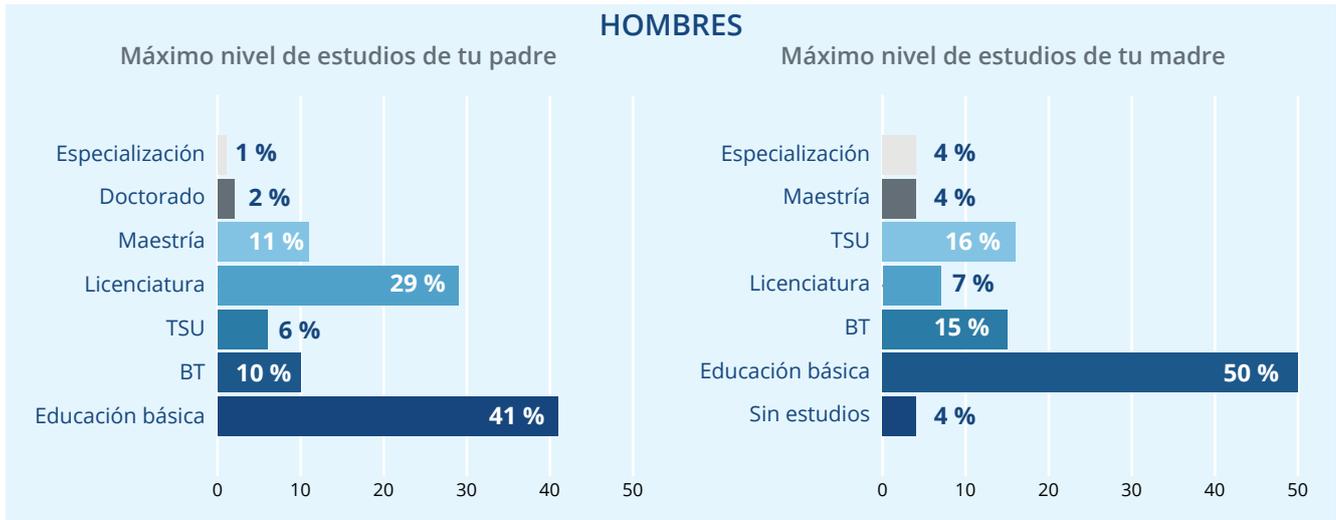
MUJERES



En el caso de los hombres, la mayoría de los padres reportaron tener educación básica (41%), seguido de licenciatura (29%), maestría (11%), bachillerato técnico (10%), técnico superior (6%), doctorado (2%) y finalmente especialización (1%). En el caso de las madres de los hombres, hubo un mayor porcentaje de ellas que

solamente tuvieron educación básica, después el 16% con licenciatura, el 15% con bachillerato técnico, el técnico superior con 7%, maestría, especialización y sin estudios un 4%. De llamar la atención es que solamente en el caso de las madres se observó la respuesta “sin estudios”, no así en el caso de los padres.

HOMBRES



En cuanto a responsabilidades gerenciales, solamente el 40% de las mujeres que contestaron la pregunta señalaron que tienen personal a su cargo. En el caso de los hombres, el 60% de ellos tienen personal a su cargo. Esto indica que incluso aunque la estadística en una

de las preguntas anteriores dice que tanto los hombres como las mujeres participantes en esta encuesta tienen un puesto de responsabilidad/jerarquía media, son los hombres quienes tienen más personal a su cargo, lo cual está asociado al ejercicio del poder y liderazgo.

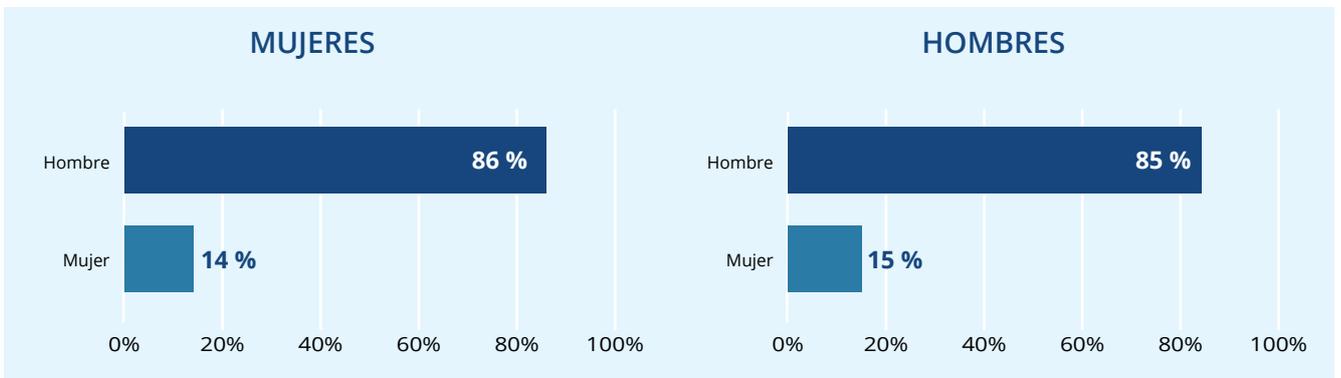
¿Tienes personal a tu cargo?



A continuación, se presenta un análisis de cómo se distribuye el poder en las organizaciones de las personas que contestaron la encuesta. En cada gráfica va aumentando el nivel de jerarquía sobre el cual se pregunta el sexo de la persona que ostenta tal cargo.

Cuando preguntamos a las mujeres quién es su superior directo podemos observar que el 86% son hombres. Los hombres respondieron que el 84% de sus jefes son hombres. Es decir, el dato es coincidente tanto para mujeres como para hombres.

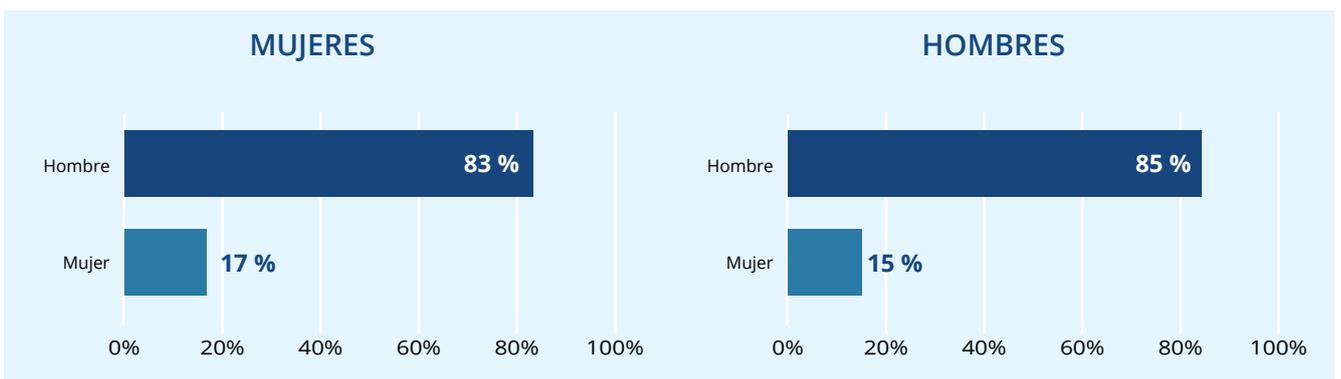
Tu superior directo es:



Si vamos un nivel más arriba, ante la pregunta del sexo del jefe/a del superior directo, la respuesta de las mujeres es que el 83% de esas posiciones están ocupadas por hom-

bres. Los hombres contestaron en la misma tónica, reportando que el 85% de sus superiores directos son hombres.

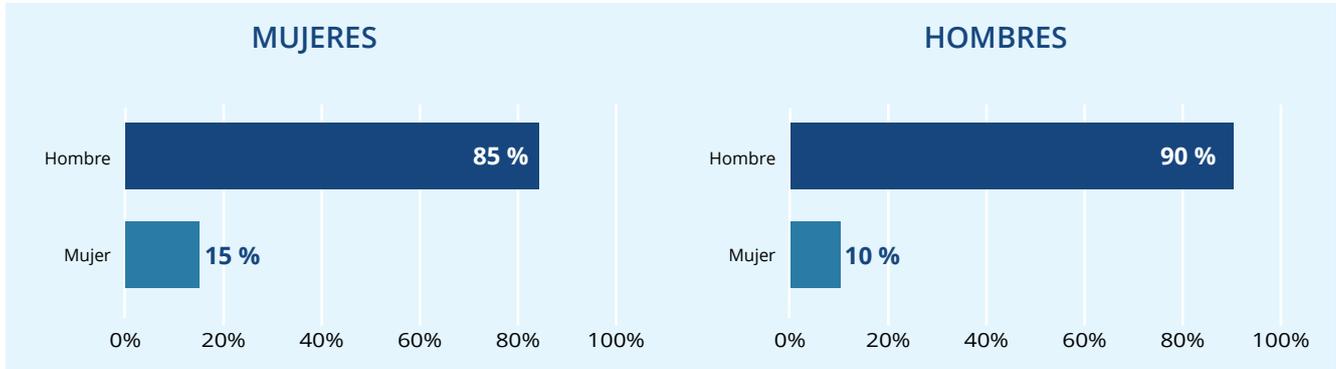
El jefe/a de tu superior directo es:



Cuando se preguntó sobre la máxima autoridad de la organización en México, el 85% de las mujeres que contestaron dijeron que tal persona es hombre, mientras que el 90% de los hombres que contestaron también

reportaron un 90% de jefes hombres. Aquí los porcentajes de hombres jefes ya aumentan comparado con la pregunta anterior.

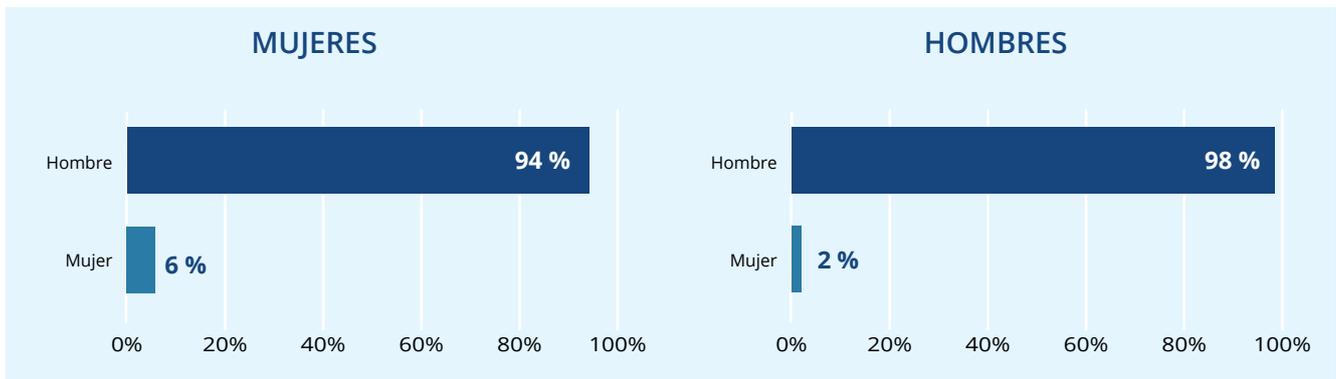
La máxima autoridad de tu organización en México es:



Finalmente, ante la pregunta de la máxima autoridad a nivel mundial (si aplica), las respuestas de las mujeres indican que el 94% de dichos cargos están ocupados por hombres y solamente un 6% por mujeres. En el caso de

las respuestas de los hombres un aplastante 98% de los jefes corresponden a hombres. Solamente un 2% de las mujeres son las jefas máximas de la organización a nivel mundial según lo reportado por los hombres.

La máxima autoridad de tu organización a nivel mundial es:



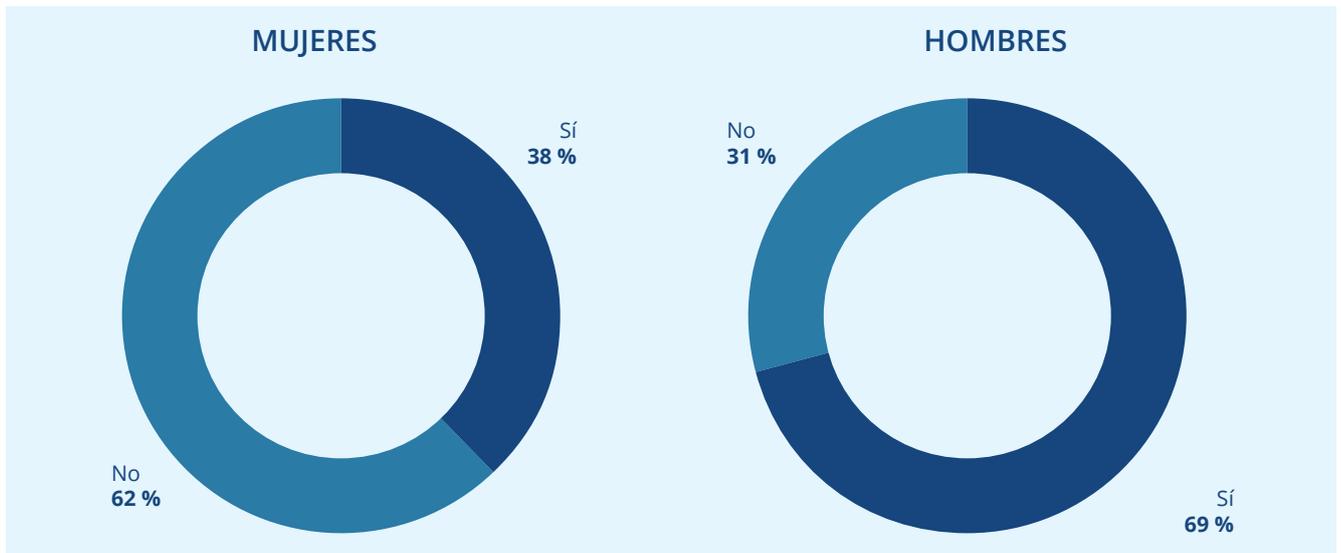
Las gráficas y números previos indican que la desigualdad se intensifica conforme vamos subiendo de nivel de análisis, en pocas palabras entre más alto el nivel del cargo mayor proporción de hombres ocupándolos. Aquí es fundamental traer a colación el concepto de techo de cristal: término para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional. Estas restricciones y obstáculos impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección (INMUJERES, 2023).

A pesar de estos datos, un 27% de las mujeres que contestaron la encuesta considera que sí hay suficientes mujeres en un puesto alto de la organización. Sorprendentemente el 53% de hombres reportaron que sí hay suficientes mujeres en un puesto alto de la organización. Esto da cuenta de la invisibilización que existe en la sociedad y especialmente entre los hombres sobre la subrepresentación de las mujeres en los puestos altos y de liderazgo de las organizaciones. Si lo vemos desde esta perspectiva, aunque los porcentajes son extremadamente bajos en cuanto a los puestos altos ocupados por mujeres, más de la mitad de los hombres opina que “ya hay suficientes” en las organizaciones.

¿Consideras que hay suficientes mujeres en un puesto alto de tu organización?

Cuando se preguntó si se consideraba que existe una baja participación de las mujeres en la organización, las mismas mujeres en un 62% contestaron afirmativamente.

Mientras que solamente el 29% de los hombres contestaron en el mismo sentido.

¿Consideras que existe una baja participación de las mujeres en la organización?

También se preguntó sobre los obstáculos que tienen las mujeres para sobresalir en el ámbito energético, a continuación puede observarse de mayor a menor la lista de motivos señalados por las mujeres:

- 1** Preferencia hacia los hombres para desempeñar labores técnicas, operativas y de campo
- 2** Existe desconfianza sobre el desempeño de las mujeres, ya que se subestima su capacidad y experiencia
- 3** Los hombres prefieren trabajar con hombres puesto que consideran que las mujeres son más vulnerables
- 4** La opinión de los hombres se toma más en cuenta
- 5** Los hombres tienen mayor acceso a oportunidades en capacitación, congresos, cursos o viajes internacionales
- 6** Hay vacantes de trabajo ofrecidas exclusivamente a hombres (como la dirección de proyectos)
- 7** Además de las labores propias de la profesión, suelen asignarse actividades administrativas a la mujer, lo que implica una mayor carga de trabajo
- 8** Discriminación por ser madre, se asume falta de compromiso con el trabajo
- 9** Discriminación por edad reproductiva, al ser joven piensan que inminentemente te ausentarás por maternidad
- 10** Discriminación inicial por apariencia física y necesidad de presentarme como ingeniero
- 11** Mayor escrutinio y crítica sobre el trabajo de las mujeres y la necesidad de constante reafirmación de sus capacidades
- 12** Los hombres tienen preferencia para ser promovidos
- 13** Denigración y difamación social por ser mujer

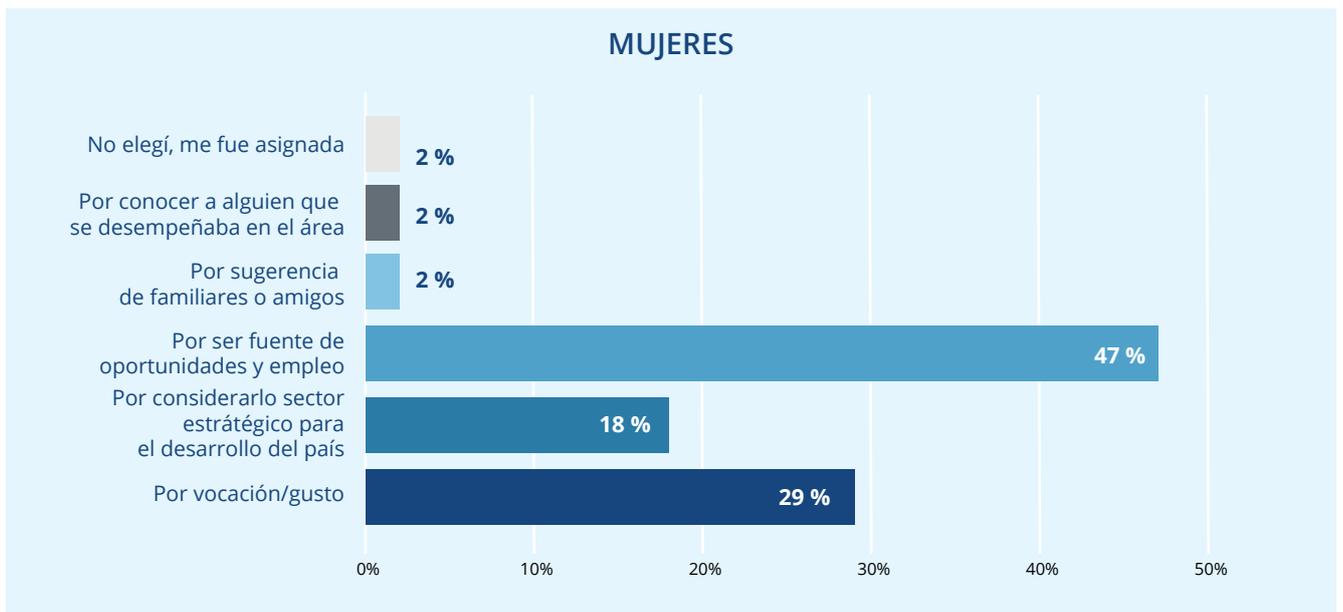
Los hombres que contestaron la encuesta por su parte contestaron que los obstáculos que tienen las mujeres para sobresalir en el ámbito energético son (de mayor a menor):

- 1** Preferencia hacia los hombres para desempeñar labores técnicas, operativas y de campo
- 2** Los hombres prefieren trabajar con hombres puesto que consideran que las mujeres son más vulnerables
- 3** Existe desconfianza sobre el desempeño de las mujeres, ya que se subestima su capacidad y experiencia
- 4** Además de las labores propias de la profesión, suelen asignarse actividades administrativas a la mujer, lo que implica una mayor carga de trabajo
- 5** La opinión de los hombres se toma más en cuenta
- 6** Hay vacantes de trabajo ofrecidas exclusivamente a hombres (como la dirección de proyectos)
- 7** Discriminación por ser madre, se asume falta de compromiso con el trabajo
- 8** Discriminación por edad reproductiva, al ser joven piensan que inminentemente te ausentarás por maternidad
- 9** Discriminación inicial por apariencia física y necesidad de presentarme como ingeniero
- 10** Denigración y difamación social por ser mujer
- 11** Los hombres tienen mayor acceso a oportunidades en capacitación, congresos, cursos o viajes internacionales
- 12** Mayor escrutinio y crítica sobre el trabajo de las mujeres y la necesidad de constante reafirmación de sus capacidades
- 13** Los hombres tienen preferencia para ser promovidos

Cuando se les preguntó a las mujeres sobre los obstáculos que enfrentan los hombres en el sector energético, las mujeres señalaron en múltiples ocasiones que ellos “no son discriminados” o que “no tienen ningún obstáculo para sobresalir más allá de su aptitud”. Únicamente resaltan dos respuestas, una en cuanto a la edad y otra la preferencia sexual señalados como barreras para los hombres.

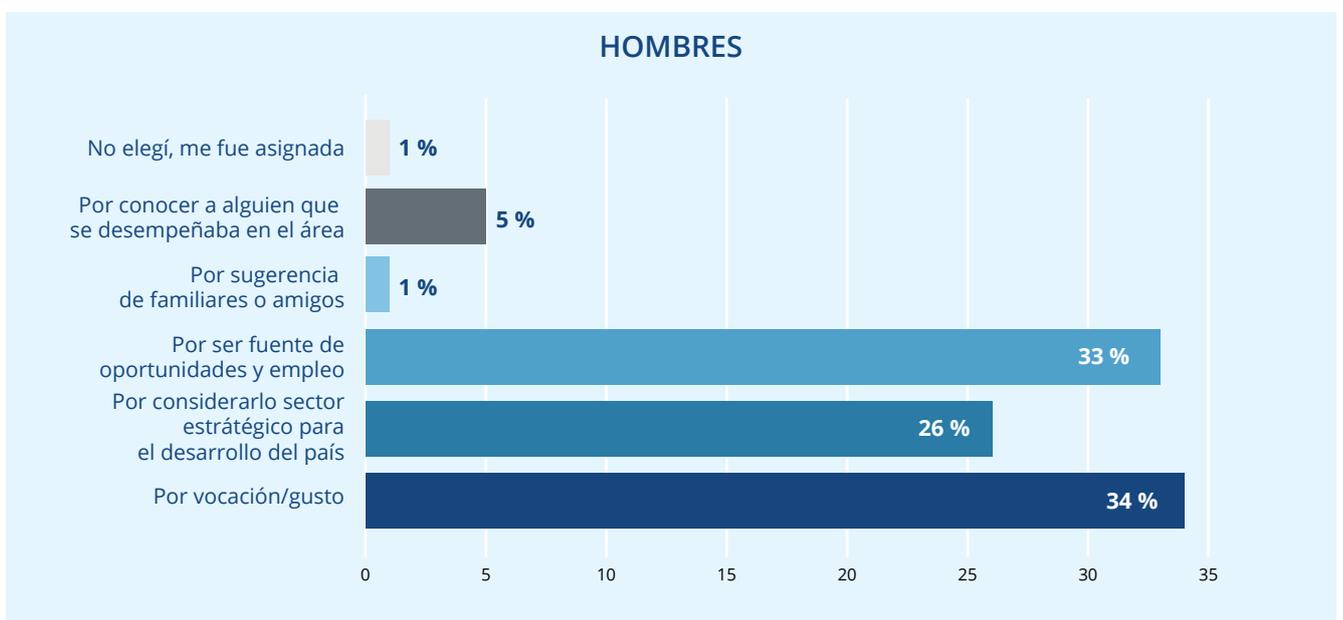
Por otro lado, se preguntó también sobre la motivación para trabajar en el sector energético. Casi la mitad de las mujeres que contestaron la pregunta señalaron que la eligieron por ser fuente de oportunidades y empleo, seguido por la opción de vocación/gusto y después por considerarlo sector estratégico para el desarrollo del país. En mucho menor porcentaje ellas seleccionaron las opciones de: sugerencia de familiares o amigos, por conocer a alguien que se desempeñaba en el área, o que no la eligieron y les fue asignada.

¿Qué te motivó a trabajar en el sector energético?



Por su parte los hombres reportaron en primer lugar la vocación o gusto (34%), por ser fuente de oportunidades y empleo (33%) después por considerarlos estratégico para el desarrollo del país (26%), por conocer alguien que se desempeñaba en el área (5%), finalmente 1% dijo que fue por sugerencia de familiares o amigos y el 1%

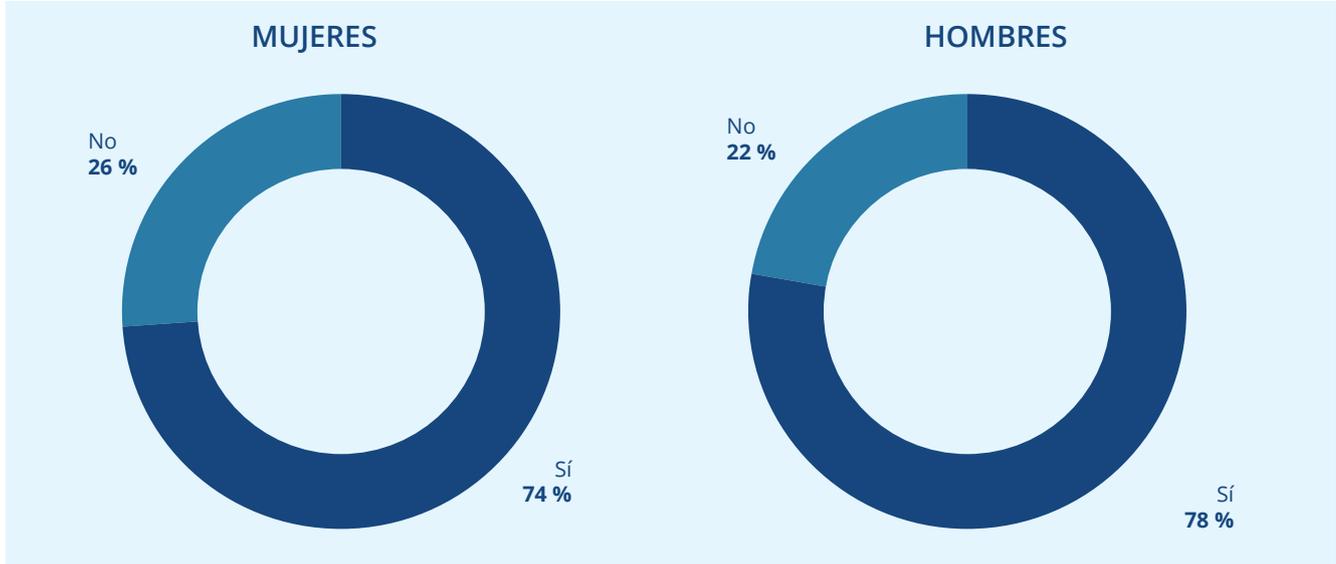
restante no la eligió, sino que le fue asignada. Como se puede observar, los hombres eligieron en mayor proporción su carrera “por vocación/gusto”, lo cual podría ser un indicador de mayor libertad por parte de los hombres a la hora de elegir su futuro profesional.



Asimismo, la encuesta indagó si las personas que se encuentran en el sector energético convencional han pensado en transitar a las energías renovables. A lo que el

74% las mujeres que contestaron la pregunta señalaron que sí. Por su parte los hombres en un 78% contestaron afirmativamente.

Si estás en el sector energético convencional ¿has pensado en transitar a las energías renovables?

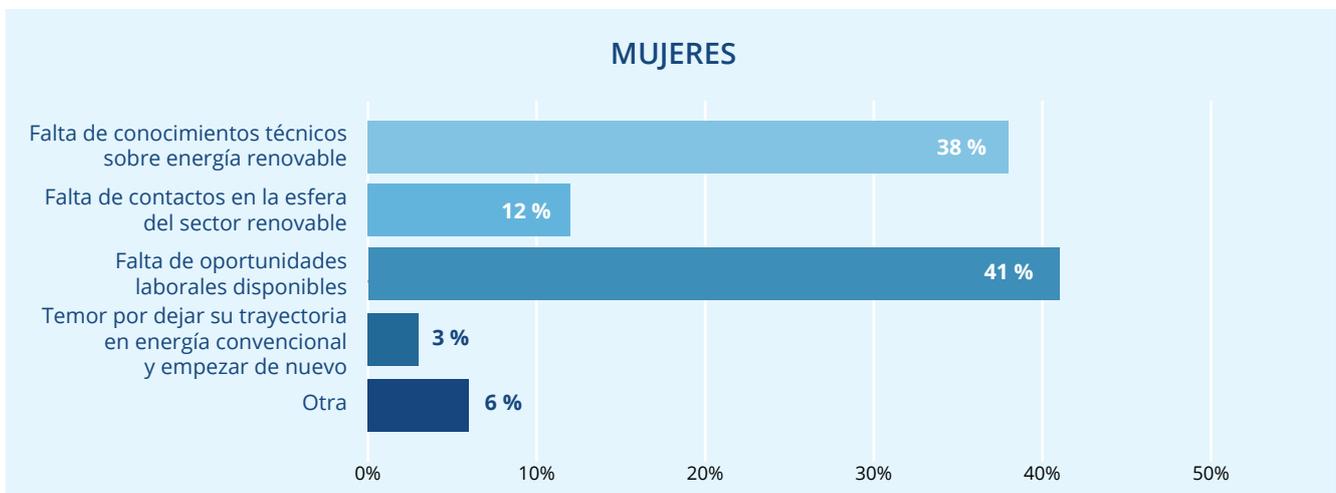


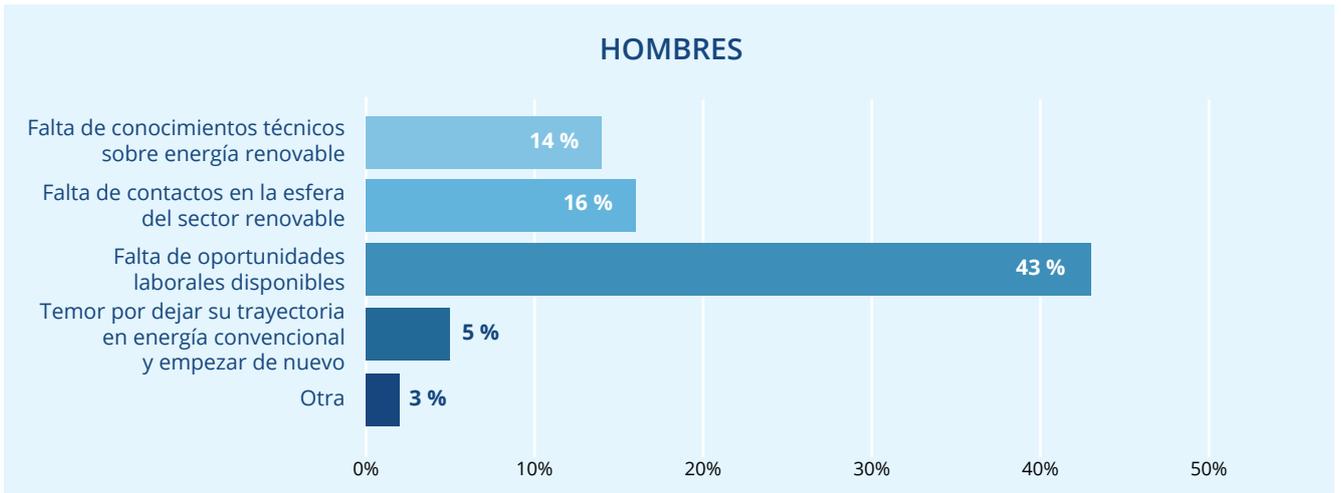
Se indagaron los motivos que han impedido a las personas participantes que contestaron afirmativamente la pregunta anterior transitar a las renovables como fuente profesional. La mayoría de las mujeres (41%) señaló la falta de oportunidades laborales disponibles en primer lugar, seguido por falta de conocimientos técnicos sobre energía renovable (38%). En menor medida se mencionó la falta de contactos en la esfera del sector renovable (12%), temor por dejar su trayectoria en energía convencional y empezar de nuevo con 3% y 6% señaló otro motivo. En el caso de los hombres, el 43% reportó la falta de oportunidades, el 16% falta de contactos en la esfera

del sector renovable, el 14% la falta de conocimientos técnicos sobre energía renovable, el 5% el temor por dejar su trayectoria en energía convencional y empezar de nuevo, el 3% manifestó “otra”.

Destaca que más mujeres (38%) que hombres (14%) objetaron la falta de conocimientos técnicos como motivo para no transitar a las energías renovables, este dato refuerza la importancia de que se implementen acciones afirmativas como programas específicos de entrenamiento para mujeres en materia de energías renovables.

En caso afirmativo ¿qué motivos te han impedido transitar a las renovables como fuente profesional?

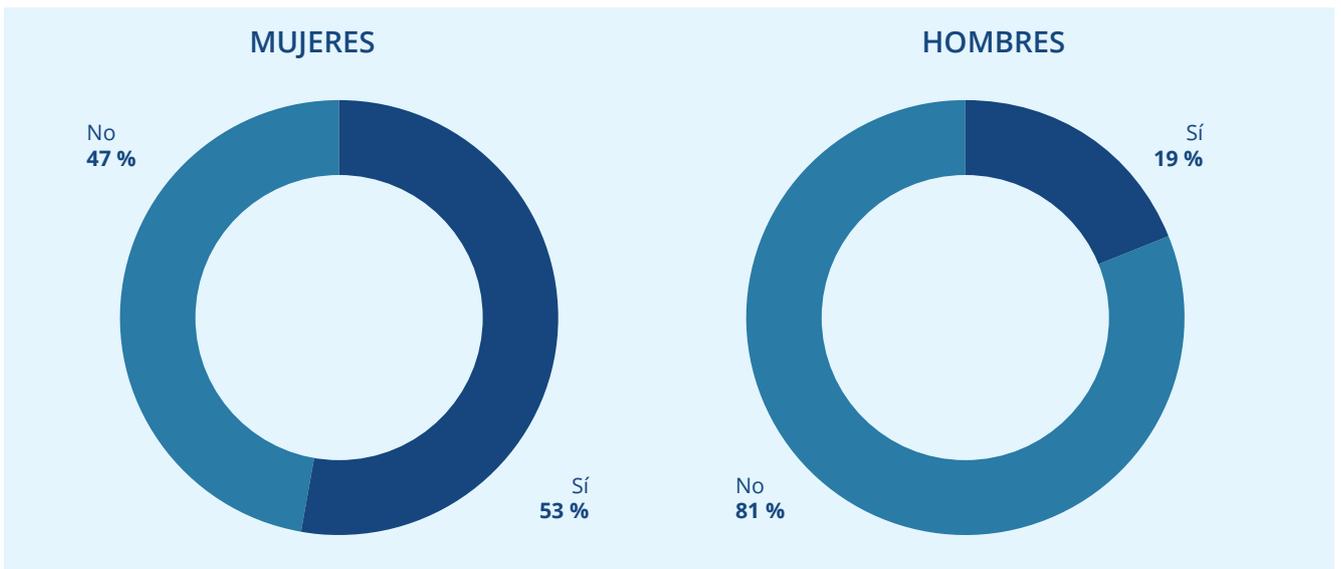




En cuanto a obstáculos, más de la mitad de las mujeres que contestaron la pregunta (53%), señalaron haber tenido dificultades u obstáculos por el hecho de ser mujer,

mientras que solamente el 19% de los hombres señalaron haberlos tenido por el hecho de ser hombres.

En tu experiencia profesional en el sector energético, ¿has tenido dificultades u obstáculos que consideres se dieron por ser mujer/hombre?

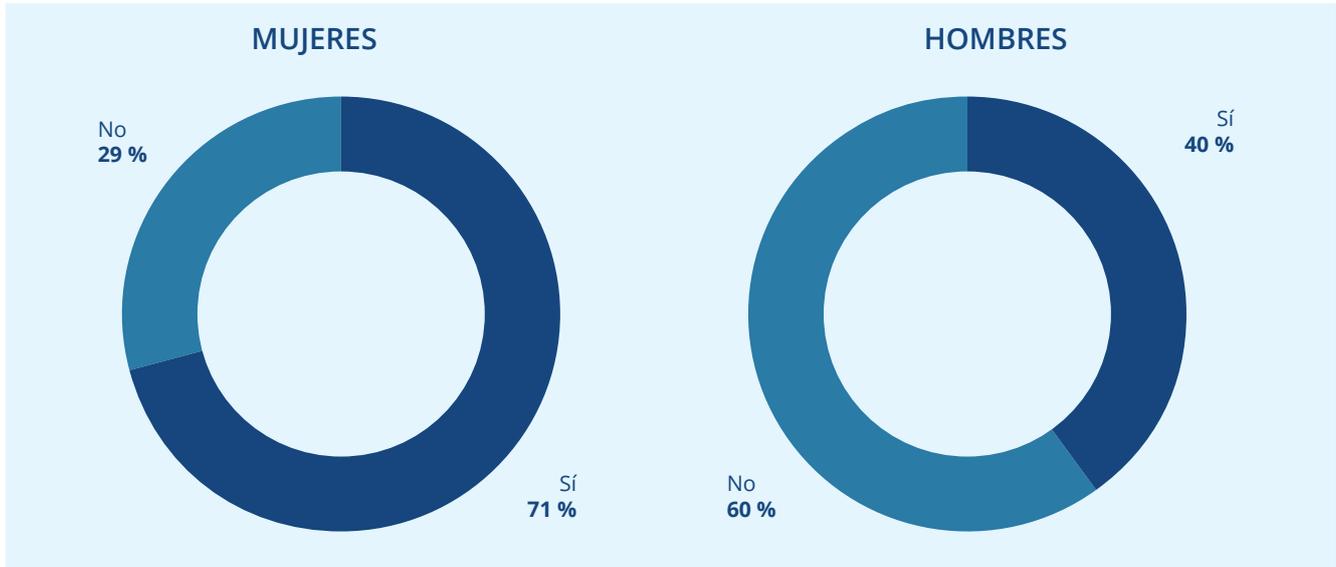


Entre dichas dificultades u obstáculos, las mujeres señalaron: la maternidad, la reinserción laboral luego de tomar pausas para criar a las y los hijos. El hecho de que el sector energético esté masculinizado y los ascensos se repartan entre los mismos hombres. La desconfianza en las capacidades y compromiso de las mujeres. La falsa percepción de que las mujeres son “débiles” y que no pueden realizar el mismo trabajo que un hombre. Incluso mencionaron que es una desventaja en el sector ser mujer joven. Otra de las causas por las que las mujeres señalaron no haber tenido oportunidad de estar en campo es porque se cree que las mujeres son vulnerables y la herramienta es “pesada”, y porque no se capacita a las mujeres para ello en las organizaciones, sino que se prioriza que los hombres cuenten con dichas capa-

tidades. Otro de los grandes temas que se mencionaron fue el acoso como impedimento para continuar con una carrera en el sector energético.

El 71% de las mujeres consideraron que en efecto ellas tienen menos oportunidades en el sector. Mientras que solamente el 40% de los hombres consideran que las mujeres tienen menos oportunidades en el sector. Este es otro claro ejemplo de la invisibilización de las brechas de desigualdad que experimentan las mujeres, puesto que para más de dos tercios de las mujeres es claro que ellas tienen menos oportunidades en el sector, comparado el porcentaje de hombres que sí son conscientes de dicha desigualdad.

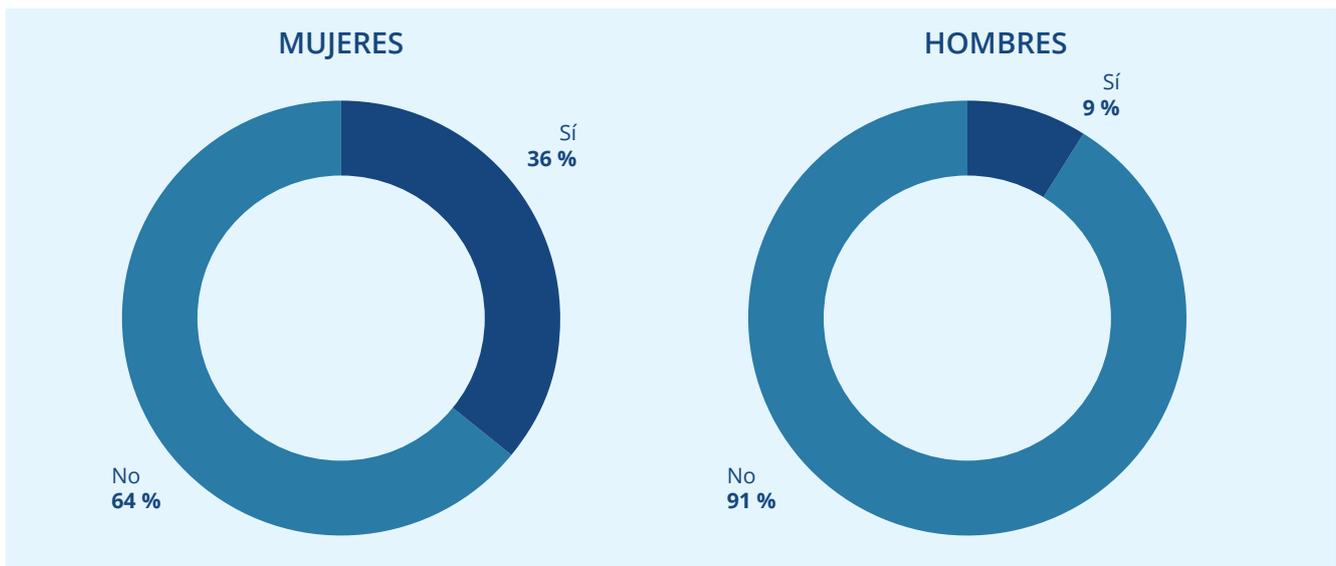
En tu experiencia en el sector energético, ¿consideras que las mujeres tienen menos oportunidades en el sector?



Asimismo, se hizo una pregunta de percepción sobre el salario del homólogo del sexo opuesto, para indagar si se consideraba que se recibía un salario menor. Solamente el 36% de las mujeres contestaron afirmativamente. Sin embargo, se recibieron comentarios como:

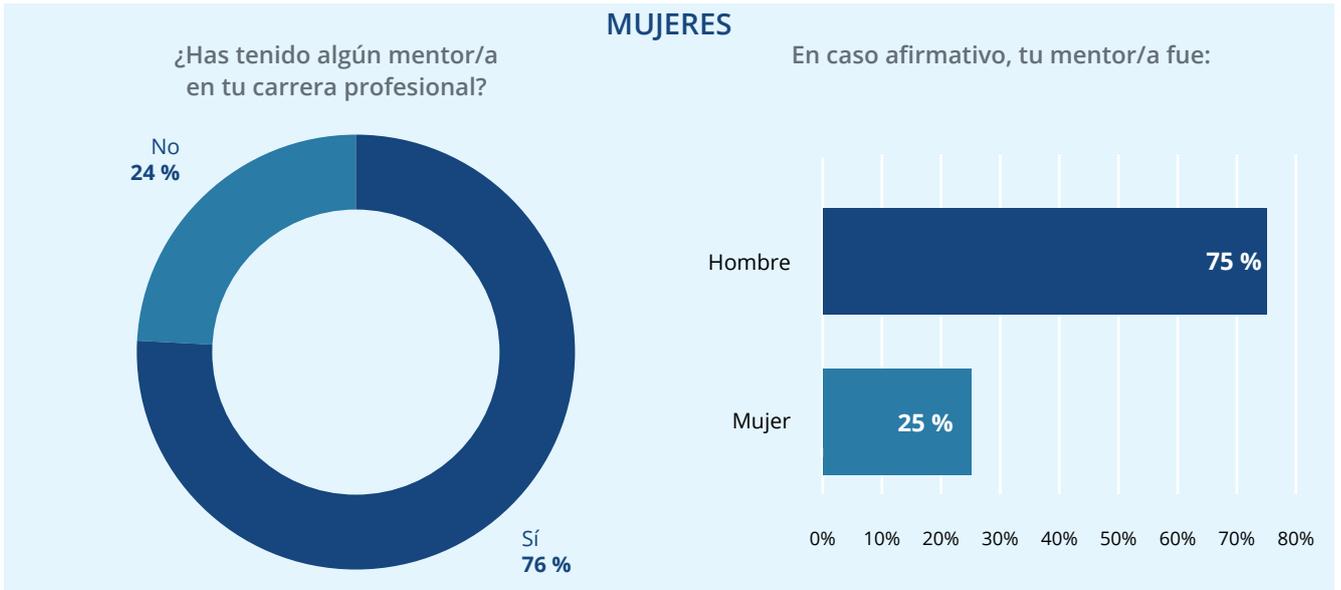
- Las labores operativas generalmente son asignadas a los hombres, estas actividades son mejor remuneradas
- Si comparamos la antigüedad y experiencia, los hombres de menor antigüedad a la mía han ascendido al tener mayores oportunidades
- Gano el 20% de los que ellos perciben aun siendo técnicos y yo nivel licenciatura
- Considero que mi salario está por muy debajo de lo justo, quizás porque solo son "Tareas administrativas"

¿Consideras que percibes un menor salario que tu homólogo del sexo opuesto?

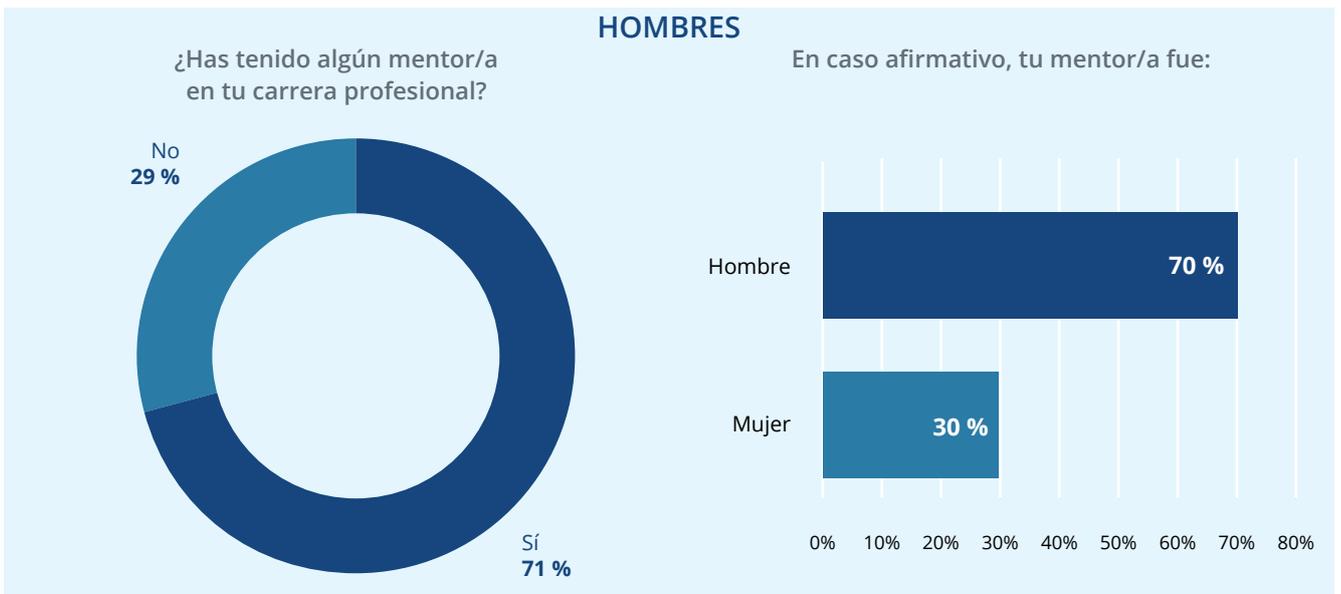


La encuesta también buscó información relativa a procesos de mentoría. El 76% de las mujeres señalaron que sí

habían tenido un/a mentor/a en su carrera profesional. De ellas, el 75% identificó que su mentor había sido hombre.



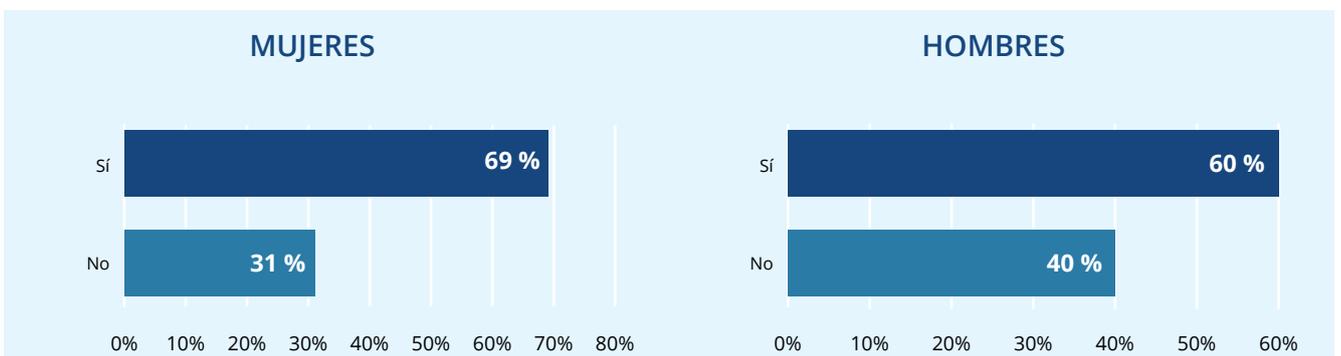
En relación con las respuestas de los hombres, el 71% dijo sí a ver tenido un mentor en su carrera profesional, de dichas personas mentoras el 70% fueron hombres.



En cuanto a la continuidad en el trabajo, de las mujeres que contestaron la pregunta, solamente el 31% reportaron haber tenido que tomar una pausa laboral. De los hombres que contestaron la pregunta el 40% respondió

afirmativamente. Esta pregunta amerita un análisis más detallado de las razones por las cuales hombres y mujeres toman pausas laborales.

En tu experiencia profesional ¿has tenido que tomar alguna pausa laboral?

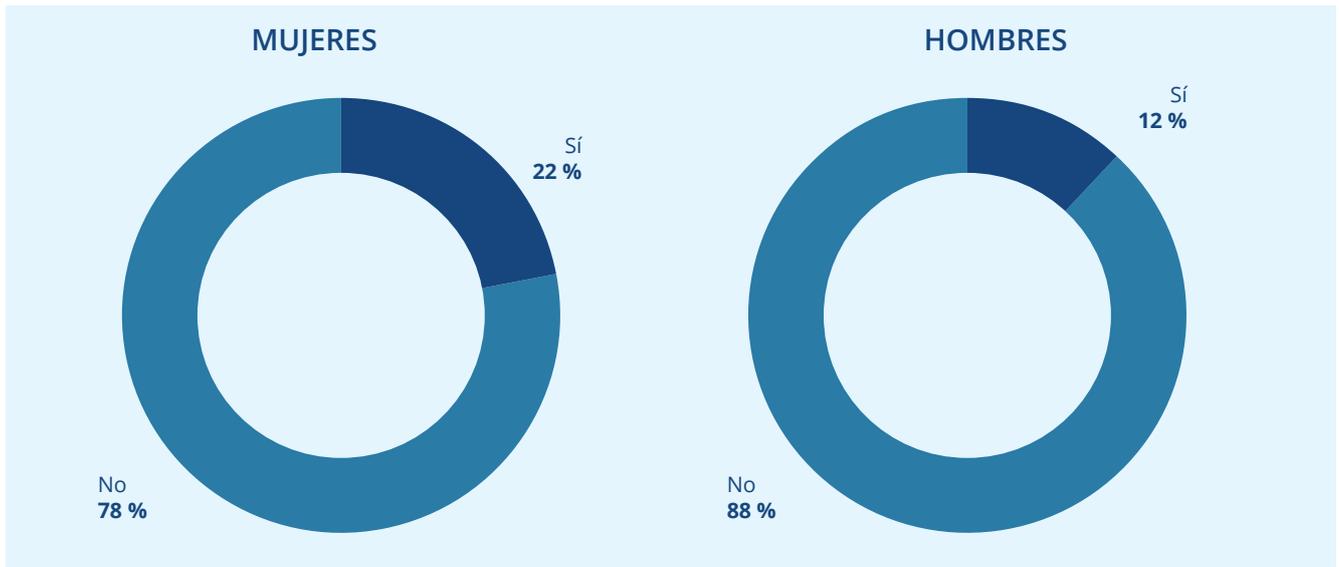


Las causas mencionadas por las mujeres son embarazo, nacimiento de hijos/as, cuidado de hijas/os, COVID. Solamente una mujer mencionó el emprendimiento como causa. Las causas mencionadas por los hombres tienen que ver con desempleo, despido, crisis del sector, estudios superiores, pandemia y jubilación.

contestaron afirmativamente señalaron el embarazo, la familia, la falta de compatibilidad con la vida personal y el cambio de lugar de residencia como los motivos. De los hombres que contestaron la encuesta, el 12% reportaron haber rechazado una oportunidad de crecimiento laboral importante, las razones mencionadas por ellos tienen que ver con la pandemia de COVID19, el temor al cambio, el no sentirse suficientemente preparados y la falta de experiencia.

El 22% de las mujeres reportó haber rechazado una oportunidad de crecimiento laboral importante; las que

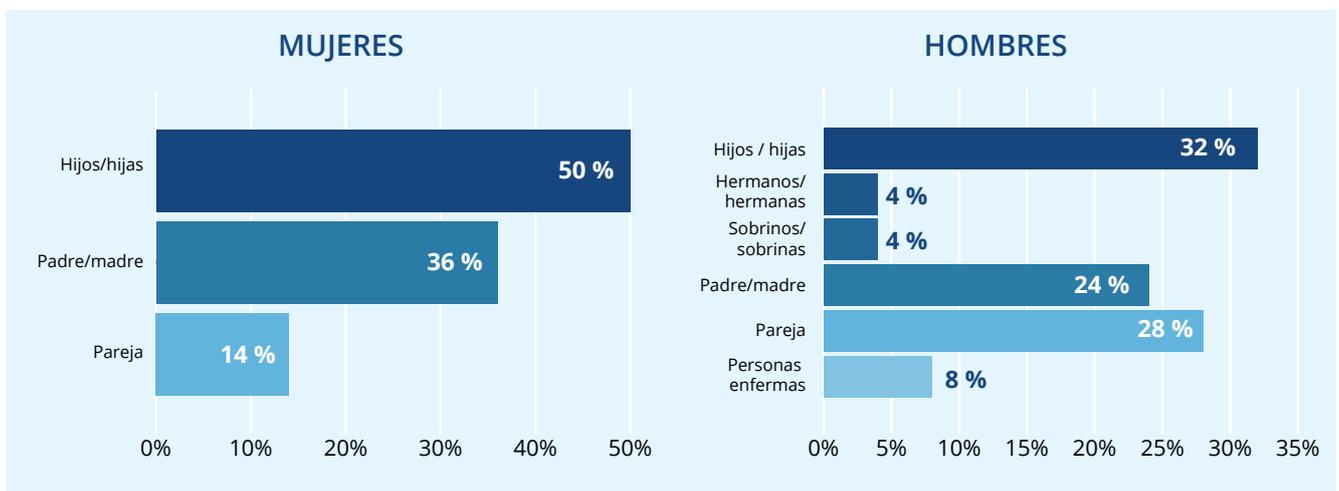
¿Alguna vez has rechazado una oportunidad de crecimiento laboral importante?



De las mujeres que señalaron que su carrera se ha visto afectada por cuidar o atender a algún miembro de su familia, en primer lugar, se mencionó a hijos/as (50%), después a padre/madre (36%) y finalmente a pareja (14%). En el caso de los hombres, el 32% es ocupado por hijos/as, el 28% por pareja, el 24% por padre/madre,

seguido de 8% con personas enfermas, y finalmente con 4% hermanos/as y 4% sobrinos/as. Podemos ver que hay un mayor porcentaje de mujeres que interrumpieron sus carreras por hijos/as (50%) versus un 32% de los hombres, sin embargo, los hombres reportaron tener que cuidar a una diversidad más amplia de personas.

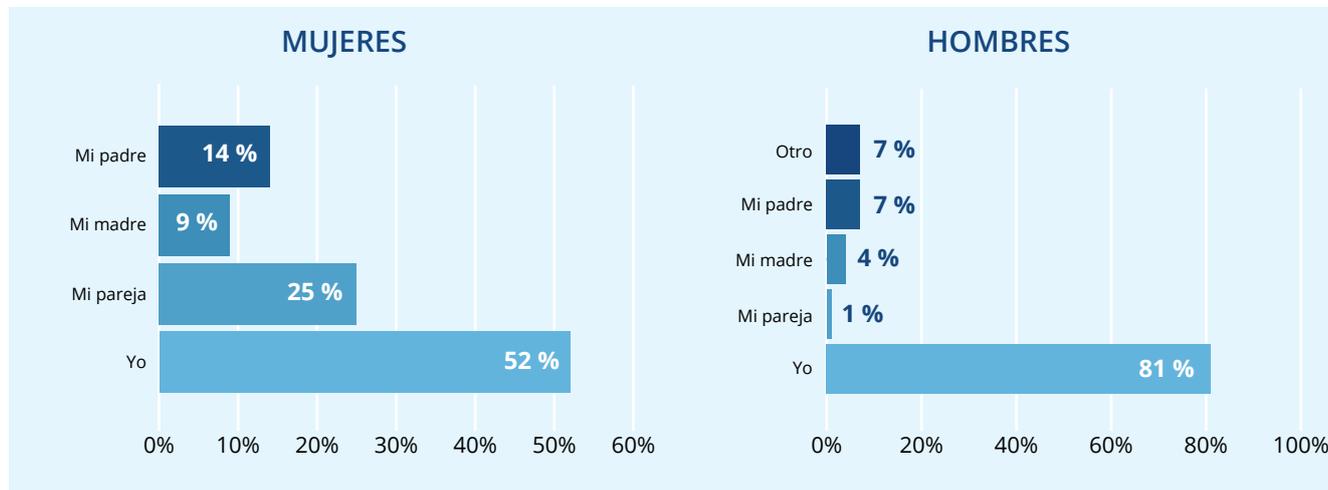
Desde que comenzaste a laborar en la organización, ¿el progreso de tu carrera se ha visto afectada por cuidar o atender a...?



Se indagó también sobre el jefe o jefa de familia. En el caso de las mujeres que contestaron la encuesta, el 52% es la principal responsable de sostener económicamente su hogar. En el caso de los hombres el porcentaje es de

81%. Este dato es coincidente con la idea que aún persiste en la sociedad, relativa a que a los hombres les corresponde ser los proveedores del hogar.

En tu caso, ¿quién es el/la principal responsable de sostener económicamente tu hogar?



Buscando datos sobre la carga doméstica que enfrentan las mujeres y los hombres que participaron en la encuesta, se les preguntó si cuando concluían su jornada laboral

llegaban a casa a realizar actividades domésticas. El 64% de las mujeres contestó afirmativamente, mientras que en el caso de los hombres un 50% reportó hacerlo.

¿Cuando concluyes tu jornada laboral llegas a casa a realizar actividades domésticas?



Las mujeres reportaron en su mayoría dedicar entre 3 a 5 horas diarias en promedio para las labores domésticas, en añadidura a su carga laboral profesional. Los hombres reportaron dedicar entre 1 y 3 horas en promedio para dichas labores. Este tema, formalmente conocido como Trabajo Doméstico No Remunerado, es de vital importancia pues es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares. Más aún, las responsabilidades y tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes, sin recibir remuneración alguna, restringe notablemente la posibilidad de

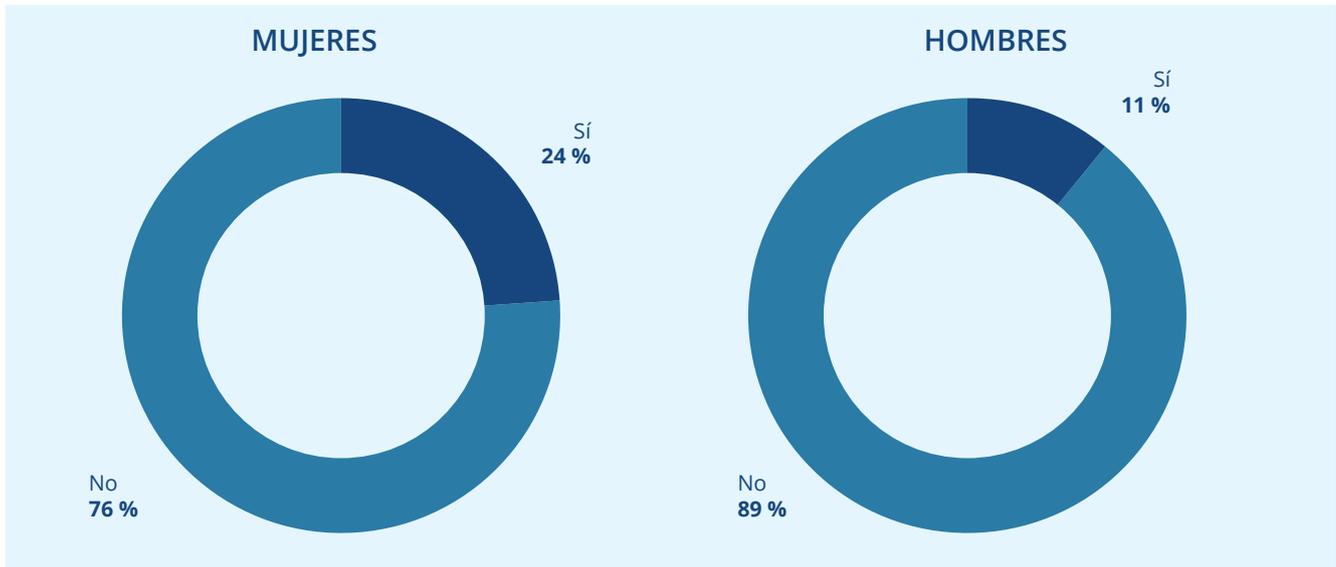
las mujeres de contar con ingresos propios, de buscar opciones en el mercado laboral, de participar plenamente en la política y la sociedad (ONUMJERES, 2015).

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) más reciente, las mujeres que trabajan una jornada completa para el mercado (40 horas o más) dedican adicionalmente 32.7 horas a la semana a labores domésticas, de cuidados y de apoyo a otros hogares, contra 14.8 horas de los hombres, esto da cuenta de la doble jornada que afecta a las mujeres en particular.

Dejando atrás la discusión del Trabajo Doméstico No Remunerado, un 24% de las mujeres que contestaron la pregunta se han sentido discriminadas de algún premio,

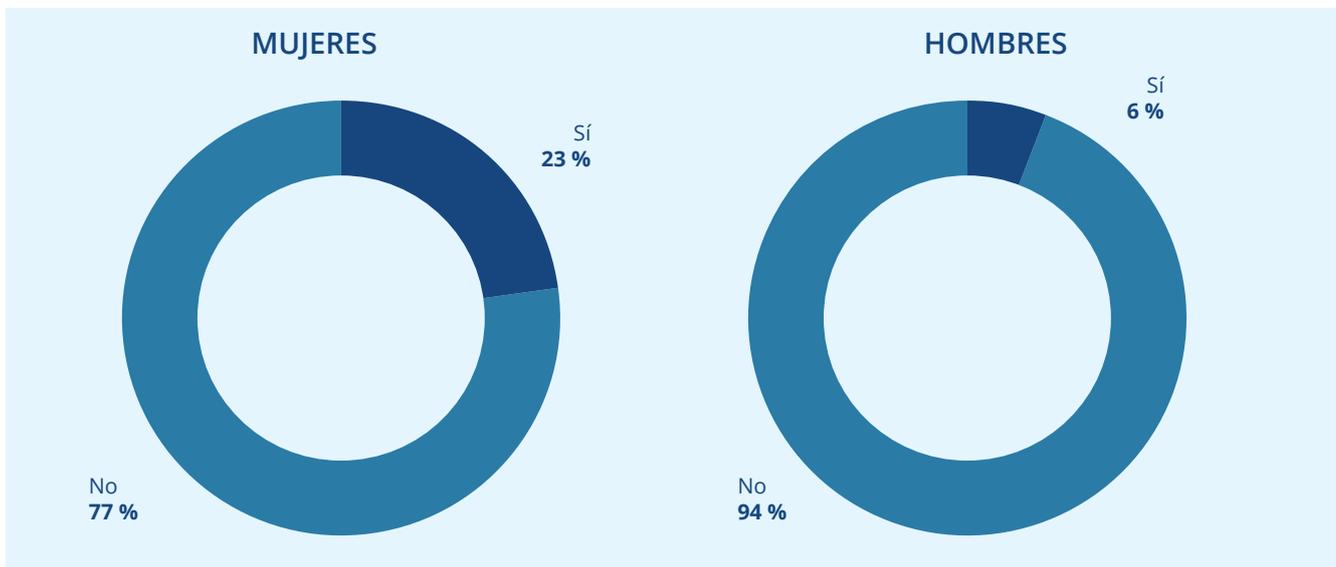
promoción o participación en un evento por cuestiones de género, contra un 11% de hombres que respondieron lo mismo.

¿Alguna vez has sentido que te han discriminado de algún premio, promoción o participación en un evento por cuestiones de género?



El 23% de las mujeres que contestaron la pregunta, afirmaron que se ha desconfiado de sus habilidades debido a su género, contra un 6% de hombres que reportaron lo mismo.

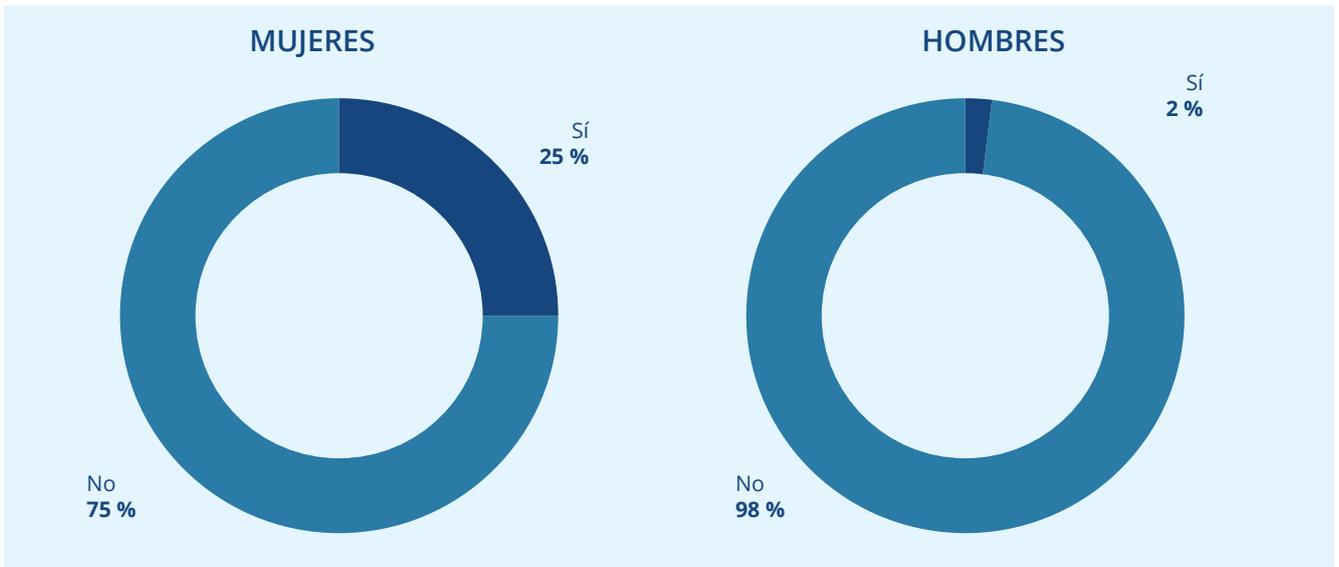
¿Han desconfiado de tus habilidades laborales por tu género?



El 25% de las mujeres que contestaron la pregunta, señaló que se les había discriminado para realizar algún trabajo por el hecho de ser mujeres. En el caso de los

hombres solamente un 2% contestaron afirmativamente. Esto es una clara muestra de la diferencia en cómo experimentan el sector hombres y mujeres.

¿Te han discriminado para realizar algún trabajo por tu sexo?



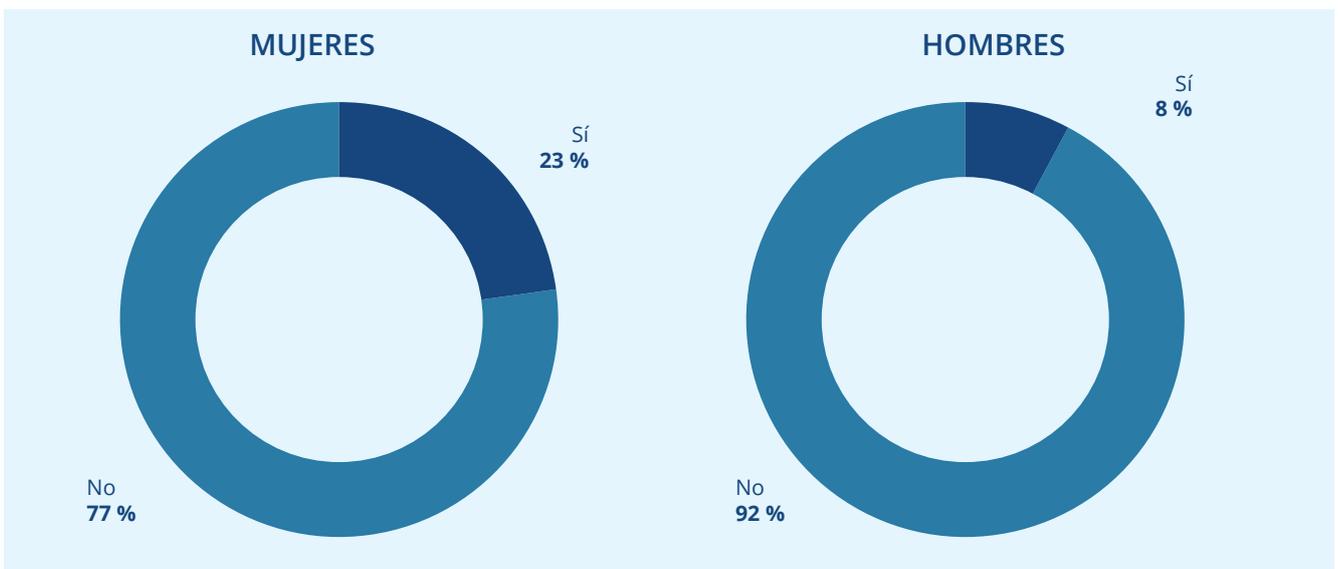
Algunos de los comentarios textuales recibidos por parte de las mujeres son los siguientes:

- Hace tiempo en una empresa me rechazaron por ser mujer, ya que debía estar pendiente las 24 horas y según el entrevistador una mujer no podía. Por eso buscaban un hombre
- No se me permite realizar funciones operativas
- No te dan la confianza de hacer los reportes, no te dejan manejar las camionetas, no te dejan estar sola en el pozo porque “eres mujer”

- En salidas de campo invitan de preferencia a compañeros hombres
- En la compañía donde di prácticas decían que no les gustaba contratar mujeres porque “éramos una distracción” para los hombres
- En mi antiguo trabajo, no dejaban ir a las mujeres al campo por incidentes ocurridos por la delincuencia organizada en los campamentos

El 23% de las mujeres reportaron que se les ha negado explícitamente un trabajo por no considerarlo acorde a su sexo, contra un 8% de los hombres que reportaron tal caso.

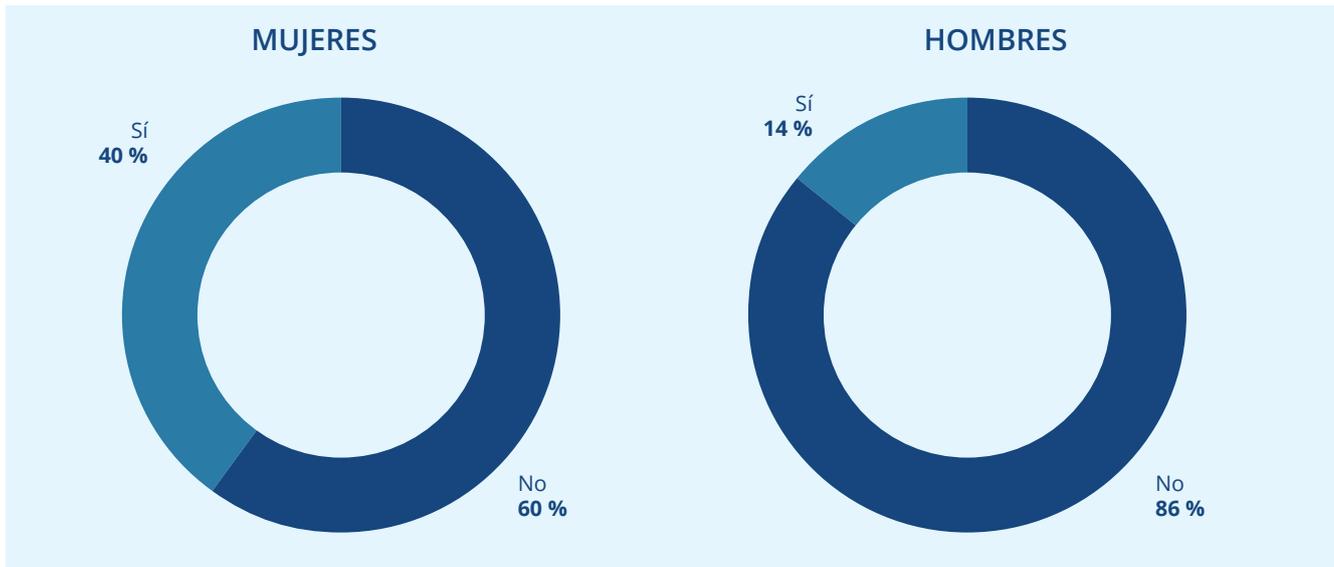
¿Te han negado explícitamente un trabajo por no considerarlo acorde a tu sexo?



Al 40% de las mujeres que contestaron la pregunta, le han asignado tareas administrativas ajenas a su fun-

ción laboral, contra solamente un 14% de hombres que respondieron afirmativamente.

¿Te han sido asignadas tareas administrativas ajenas a tu función laboral debido a tu sexo? (por ejemplo, servir café, sacar copias, tomar minuta)



Dentro de las actividades asignadas a las mujeres se mencionaron, servir café, hacer favores, tomar minuta, hacer la comida, limpiar los baños, ir por alguna herramienta, adornar y organizar eventos, entregar documentación, ser la secretaria del área, realizar las decoraciones del área de trabajo y sacar copias. Aquí podemos ver un claro reflejo de las ideas arraigadas en el sector y la sociedad relativas a que las mujeres están para “servir” a los demás y de ahí también que se les vincule con labores secretariales o de apoyo e incluso limpieza, incluso cuando su puesto o cargo no tenga que ver con dichas funciones.

Otro tema de suma importancia por revisar y que amerita su propia sección es la violencia laboral. De acuerdo con la ENDIREH 2021, a nivel nacional, de las mujeres que alguna vez en su vida han participado en el mercado laboral, 27.9 % experimentó algún incidente de violencia. La prevalencia de la violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral a lo largo de la vida laboral en Tabasco fue de 27.1 en el año 2021, presentando un cambio estadísticamente significativo si lo comparamos con el año 2016 donde fue de 22.1.

Para explorar un poco más la situación, en esta encuesta a profesionistas del sector energético de Tabasco, se les preguntó si habían sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo. Vale la pena resaltar que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³ el acoso sexual es el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

Igualmente, la OIT señala que si bien todas las personas podrían sufrir acoso sexual, las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque típicamente se encuentran en posiciones de menos poder, en una situación de mayor vulnerabilidad. Sin embargo, el acoso afecta a las mujeres en todos los niveles y tipos de trabajo.

En ese sentido, se preguntó si han vivido algunas situaciones en la organización donde laboran. De las mujeres que contestaron haber sufrido acoso sexual, los comportamientos fueron los siguientes:

Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten	22%
“Piropos” o comentarios no deseados sobre su apariencia	20%
Burlas, comentarios o preguntas que incomoden sobre su vida sexual o afectiva	14%
Presión para aceptar invitaciones fuera de horario de trabajo	11%
Contacto físico o roces no deseados	9%
Llamadas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados	5%
Presenciado carteles, imágenes, calendarios o pantallas de computadora y/o celular de naturaleza sexual que incomoden	5%
Cambio de puesto laboral, realizar actividades que no son competencia del puesto u otras medidas disciplinarias por no aceptar las proposiciones sexuales	5%

³ Es importante clarificar que en el caso de México hay una diferencia clara entre acoso y hostigamiento sexual, sin embargo, en la encuesta se preguntó únicamente como acoso sexual para facilitar la comprensión del cuestionamiento.

Amenazas que afecten de forma negativa su situación laboral sino aceptas las invitaciones o propuestas sexuales	1%
Presión verbal para tener relaciones sexuales	1%

A continuación, se realizó la siguiente pregunta: “Si respondiste sí a alguna de las opciones de la pregunta anterior. ¿Qué fue lo que hiciste?”

Nada	34%
Se lo contaste a alguien de confianza dentro de la organización	31%
Levantaste alguna queja en el órgano correspondiente en el interior de tu organización	17%
Se lo contaste a alguien de confianza de tu círculo personal (familia/amistades/pareja)	10%
Solicitaste alguna investigación	4%
Solicitaste alguna asesoría u orientación	4%
Iniciaste algún procedimiento en el ámbito legal	0%

Sí elegiste la opción “Nada”. ¿Cuál fue el motivo de no haber procedido?

No le di importancia	38%
No quería tener problemas o conflictos	38%
Pensé que podrían tomar represalias	16%
No sabía qué hacer	8%

Como podemos observar, la mayoría no hizo nada ante tal acoso (34%), seguido de contárselo a alguien de confianza dentro de la organización (31%). Únicamente un 17% levantó una queja al interior de su organización, y desafortunadamente nadie inició un procedimiento en el ámbito legal.

De las mujeres que exigieron la opción “nada”, la mayoría reportó no haberle dado importancia o no querer tener problemas o conflictos con 38% cada uno, seguido de pensar que podrían tener represalias (16%) y un 8% que no supo qué hacer.

Según la OIT (2013) estos comportamientos son recurrentes ante los casos de acoso sexual, puesto que quien

lo vive puede experimentar alguna de las siguientes situaciones: temor a hablar de lo ocurrido porque sigue siendo un tabú, temor a ser victimizada o re-victimizada, temor a la crítica de las y los compañeros de trabajo, desconocimiento de derechos, temor a no encontrar los medios probatorios, desconfianza en los mecanismos existentes, temor a la no confidencialidad, temor a represalias directas o encubiertas, temor a perder oportunidades laborales como ascensos o incluso posibilidad de despido, etc.

Ahora analizaremos el caso de los hombres, de los hombres que contestaron haber experimentado acoso sexual, los comportamientos detectados fueron los siguientes:

Miradas morbosas o gestos sugestivos que te molesten	20%
Burlas, comentarios o preguntas que te incomoden sobre tu vida sexual o afectiva	17%
“Piropos” o comentarios no deseados sobre tu apariencia	15%
Llamadas, correos o mensajes de naturaleza sexual no deseados	12%
Presión para aceptar invitaciones fuera de tu horario de trabajo	10%
Cambio de puesto laboral, realizar actividades que no son competencia del puesto u otras medidas disciplinarias por no aceptar las proposiciones sexuales	10%
Contacto físico o roces no deseados	7%
Presenciado carteles, imágenes, calendarios o pantallas de computadora y/o celular de naturaleza sexual que te incomoden	5%
Amenazas que afecten de forma negativa tu situación laboral sino aceptas las invitaciones o propuestas sexuales	2%
Presión verbal para tener relaciones sexuales	2%

A continuación, se realizó la siguiente pregunta: “Si respondiste sí a alguna de las opciones de la pregunta anterior. ¿Qué fue lo que hiciste?”

Nada	56%
Solicitaste alguna asesoría u orientación	22%

Levantaste alguna queja en el órgano correspondiente en el interior de tu organización	11%
Solicitaste alguna investigación	7%
Se lo contaste a alguien de confianza dentro de la organización	7%
Se lo contaste a alguien de confianza de tu círculo personal (familia/amistades/pareja)	4%
Iniciaste algún procedimiento en el ámbito legal	4%

Sí elegiste la opción “Nada”. ¿Cuál fue el motivo de no haber procedido?

No le di importancia	29%
No sabía qué hacer	21%
No quería tener problemas o conflictos	21%
Pensé que podrían tomar represalias	15%
Temía dañar mi reputación	7%
Temía ser etiquetada/o como persona problemática	7%

Estos datos son importantes puesto que dan luz sobre el hecho de que el acoso sexual es real, existe y es experimentado por hombres y mujeres en el sector energético, también a nivel estatal. Las consecuencias son diversas y graves para las víctimas, para las empresas y la sociedad en general.

Las víctimas experimentan sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio. Las empresas por su parte tienen que lidiar con disminución de la productividad, absentismo, alta rotación de recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, etc.

Por ello, es fundamental que el sector energético cuente con lineamientos y protocolos claros para prevenir, atender y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual y tomar su desarrollo e implementación con la seriedad que amerita un tema que lacera tan profundamente la industria energética.

5. Recomendaciones

Si bien los resultados obtenidos pueden mostrar un panorama crudo de la situación de género en el sector energético de Tabasco, es importante poner al frente algunas recomendaciones que pueden abonar a cerrar las brechas encontradas, así como a contar con un piso más parejo donde mujeres y hombres puedan desenvolverse con todo su potencial.

No existe una solución única, fácil o inmediata para la situación de género que enfrenta el sector energético, se requieren un conjunto de medidas entrelazadas que además tomarán tiempo y recursos para implementarse. La voluntad política es crucial pero se necesita más que ello para lograr cambios reales en contra de la desigualdad de género.

De acuerdo con la Hoja de Ruta para la Transición Energética elaborada por GIZ, SENER y REDMERE las soluciones posibles en la esfera laboral incluyen:

- Establecer canales de difusión de la participación y logros de las mujeres
 - Establecer frentes de acción común ante las problemáticas que sufren las mujeres en el sector
 - Reconocer el liderazgo de las mujeres en el sector mediante campañas de difusión, programas de mentorías, premios y distinciones, tanto a nivel institucional como desde las empresas.
- El BID (2018) y GWNET (2019) en un sentido coincidente destacan las siguientes opciones:
- Establecer e implementar cuotas que aceleren la incorporación de las mujeres al sector
 - Incluir indicadores de género en el monitoreo y evaluación de proyectos
 - Atraer a más mujeres y niñas a STEM, desde edades más tempranas acercando las ciencias a sus entornos
 - Incrementar la participación de las mujeres en tareas laborales y físicas tradicionalmente dominadas por hombres
 - Tener cuidado con el lenguaje utilizado en los anuncios de trabajo, los cuales pudieran desalentar a las mujeres de participar en ellos
 - Crear estrategias de contratación estandarizadas y paneles de selección diversos con el objetivo de nivelar el terreno de juego para todas las personas solicitantes
 - Proporcionar lugares de trabajo y prácticas flexibles que faciliten la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares
 - Establecer programas de reincorporación al sector después de pausas laborales, para aprovechar los conocimientos experimentados de las personas que tuvieron que salir por un periodo de la industria
 - Establecer programas de mentoría en diferentes modalidades y con apoyo técnico de personas expertas en la materia
 - Asegurarse de que el lugar de trabajo sea seguro para todas las personas mediante la implementación efectiva de programas de tolerancia cero al acoso sexual
- Establecer mecanismos de transparencia en la asignación de salarios en las empresas
 - Aplicar y verificar el cumplimiento de tabuladores salariales
 - Jornadas reducidas para mujeres y hombres
 - Horarios compactados para hombres y mujeres
 - Teletrabajo
 - Trabajo basado en resultados no en presencia
 - Turnos por elección
 - Licencias de paternidad extendidas
 - Prestaciones de cuidado de los hijos para hombres y mujeres
 - Cultura corporativa que fomente la diversidad (sensibilización, medidas afirmativas, códigos de ética)
 - Políticas de paridad en el trabajo
 - Mujeres *sponsors* de mujeres
 - Creación de protocolo marco para la prevención, atención y sanción al acoso y hostigamiento sexual
 - Unidad de atención psicológica y asesoría legal
 - Mecanismos de seguimiento y sanciones administrativas, económicas y jurídicas
 - Campañas de visibilización de mujeres
 - Cursos de capacitación sobre derechos y sensibilización sobre equidad de género
 - Visibilizar y apoyar desde el ámbito institucional, empresarial y social, las iniciativas presentadas por mujeres dentro del sector

- Involucrar a los hombres quienes tienen también responsabilidad en el tema para lograr una verdadera transformación de género.

Teniendo en cuenta la situación particular del sector energético de Tabasco, se sugiere específicamente:

- Diagnósticos de género. – Realizar en las empresas y entidades del sector diagnósticos personalizados sobre la composición por sexo de su fuerza laboral en cada área, tanto a nivel horizontal como vertical para tener una línea base de dónde están concentradas las mujeres y dónde existe una sobre o subrepresentación. Una vez conociendo la situación actual se pueden desarrollar estrategias específicas para ir cerrando las brechas de género identificadas en cada entidad.
- Campañas de sensibilización y desarrollo de capacidades. – Generar campañas dirigidas a los actores, instituciones y empresas del sector energético en Tabasco, a fin de que se pueda trabajar en elevar la conciencia de género y eliminar roles y estereotipos a nivel personal, lo cual repercutirá también a nivel institucional.
- Red de Aprendizaje en género y energía. – Un instrumento que ha demostrado grandes beneficios e impactos positivos son las Redes de Aprendizaje promovidas por la GIZ. Como una acción innovadora se podría desarrollar una red de aprendizaje en género y energía,

promovida por GIZ y SEDENER, donde se invite a las empresas del sector a fortalecer sus capacidades en género a través de talleres periódicos donde contarán con asesoría experta para ir desarrollando instrumentos que les permitan institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en su entidad.

En resumen, el sector no sólo debe considerar a las mujeres para sus necesidades de contratación, sino que también debe crear un ambiente atractivo para ellas (IRENA, 2022). Se trata de mucho más que “abrir las puertas”, es promover un cambio genuino en las relaciones desiguales de poder, que permita que las mujeres entren, crezcan y permanezcan en el sector energético en condiciones de igualdad sustantiva.

Finalmente, cabe recordar que la desigualdad de género es un grave problema que permea a lo largo y ancho de la sociedad y en especial en sectores tradicionalmente masculinizados como el energético, es menester que los esfuerzos por cambiar esta realidad sean apalancados por gobierno, sector privado, sociedad civil y demás grupos de interés vinculados al sector energético. Solamente un esfuerzo en conjunto llevará a un futuro donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos, una nueva realidad donde contemos con el 100% de las mentes y talentos necesarios para lograr la transición energética justa e incluyente que el mundo urgentemente reclama.



Bibliografía

- BID (2018) Género y energía: un tema de todos.** Disponible en https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/GENERO_Y_ENERGIA_UN_TEMA_DE_TODOS_BID.pdf
- CNN (2023) Gender equality will take 300 years to achieve, UN chief warns.** Disponible en <https://edition.cnn.com/2023/03/07/world/un-gender-equality-300-years-intl-hnk/index.html?sf176370781=1>
- GIZ, SENER y REDMERE (2018) Resultados de la Hoja de Ruta de Género para la Transición Energética.**
- GWNET (2019) Women for Sustainable Energy: Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change.** <https://www.globalwomennet.org/wp-content/uploads/2020/02/Gwnet-study.pdf>
- INEGI (2022) Comunicado de prensa núm 485/22 Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021.**
- IRENA (2022) SOLAR PV A GENDER PERSPECTIVE.** https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2022/Sep/IRENA_Solar_PV_Gender_perspective_2022.pdf?rev=61477241eb9e4db2932757698c554dc2
- INMUJERES (2023) Glosario para la igualdad.** <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- Organización Internacional del Trabajo (2013) Hoja Informativa Género, salud y seguridad en el trabajo. Hostigamiento y Acoso Sexual.**
- ONUMUJERES (2015) Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.** <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/trabajo-domestico>
- SEDENER (2019) Programa Sectorial Desarrollo Energético y Energías Renovables 2019-2024.**
- USAID (2016) Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities**

