

ANEXO DE GÉNERO

EC-L1293



Aprobación e inicio de ejecución de los planes de acción de Género con la hoja de ruta específica estableciendo estrategias y acciones inclusivas de género y PcD, en las instituciones del sector eléctrico.

Contenido

Aprobación e inicio de ejecución de los planes de acción de Género con la hoja de ruta específica estableciendo estrategias y acciones inclusivas de género y PcD, en las instituciones del sector eléctrico.

| | |
|---|----|
| | 1 |
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. JUSTIFICACIÓN | 3 |
| III. MARCO NORMATIVO | 6 |
| IV. ANTECEDENTES | 10 |
| V. PROCESO DE LOS DIAGNOSTICOS DE GÉNERO Y PLANES DE ACCIÓN..... | 10 |
| VI. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA EMITIDOS PARA ESTA OPERACIÓN..... | 19 |
| VII. ESTADO ACTUAL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO | 19 |
| a) Revisión de información secundaria. | 19 |
| b) Recolección de información primaria de evaluación:..... | 19 |
| c) Sistematización de la información obtenida:..... | 19 |
| VIII. COMPROMISO DE POLÍTICA: ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD | 23 |
| IX. IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL PLAN DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA DE GALÁPAGOS..... | 24 |
| ANEXOS | 26 |
| ANEXO 1: TALLER DE "Estrategias Inclusivas de Género en el Sector Eléctrico". | 26 |
| FODA: Ejercicio de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. - | 31 |
| EJERCICIO FODA..... | 32 |
| ANEXO 2: Convocatoria a Taller participativo del 27 y 28 de marzo | 33 |

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento presenta el avance a la fecha respecto de los Planes de acción de las 22 Empresas eléctricas del Ecuador y del Plan de Género de Elecgalápagos en especial elaborados en 2023 para esta operación en su tramo primero. También se incluye información detallada sobre la asignación presupuestaria para la población de personas con discapacidad que han realizado las empresas y el Ministerio. Ambos aspectos forman parte de los compromisos de políticas del país colocados en esta operación.

Para mayor comprensión de los planes, sus avances y mantener una lógica del proceso, en este documento también se incluye un breve resumen del diagnóstico de género y diversidad y los planes de acción que se realizaron como parte del PBL tramo 1. El documento completo de diagnóstico de brechas se puede consultar en el anexo de la operación mencionada.

II. JUSTIFICACIÓN

La División de Energía (INE/ENE) es una división funcional dentro del Departamento Sectorial de Infraestructura y Energía (INE/INE) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), bajo la Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento (VPS/VPS). INE/ENE está encargada del desarrollo de análisis técnicos y de la identificación y preparación de programas, proyectos, cooperaciones técnicas, estudios y notas sectoriales en el sector de energía. La responsabilidad primaria de INE/ENE es el financiamiento con garantía soberana de proyectos de infraestructura energética, incluyendo generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, energías renovables, y bioenergía, y sin garantía soberana de inversiones en los sectores productivos, especialmente de las empresas públicas de la región. Es de interés del BID apoyar y desarrollar proyectos de integración energética; energía renovable; y eficiencia energética.

Uno de los pilares de la Visión 2025 del BID es la igualdad de género y es así como la División de Energía (ENE) del BID promueve activamente la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, preparación ejecución y evaluación de programas y proyectos, y conduce estudios y notas sectoriales para el sector energía.

En este sentido, el Banco tiene un rol fundamental en el acompañamiento y propuesta de proyectos, programas y políticas en los países de ALC. Pero para esto INE/ENE debe tener un mejor conocimiento y entendimiento de las deficiencias energéticas que afectan directamente a las mujeres y a los hombres de la región, saber cómo apoyar la inclusión de la perspectiva de género en el sector y contribuir a cerrar las brechas de género. Basado en información recabada en el campo y en una supervisión de conocimiento y literatura existente sobre el tema de género y energía, se estructurarán iniciativas integrales ajustadas a las particularidades de los países con el objetivo final de que más mujeres tengan acceso a fuentes de energía y se incremente el número de mujeres empleadas en el sector energético. Se espera contribuir a este objetivo a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, preparación, ejecución y evaluación de proyectos de energía del Banco y proponer soluciones e intervenciones específicas para abordar el tema de género en temas energéticos.

Según la Agencia Internacional de Energía (AIE) hay 2.600 millones de personas en el mundo que todavía dependen de la biomasa o combustibles sólidos (leña, carbón vegetal, estiércol, residuos agrícolas) para cocinar. Unos 1.300 millones de personas viven sin electricidad ya sea porque no está disponible donde viven o porque no pueden tener acceso a ella. En América

Latina y el Caribe (ALC), la misma agencia (AIE) también reporta que hay 68 millones de personas usando biomasa y otros combustibles para cocinar (según OLADE 20 millones de centroamericanos aún dependen de la leña para la cocción) y unos 22 millones de personas no tienen acceso a la electricidad. La cantidad de energía consumida está altamente relacionada con el crecimiento económico, de hecho, existe una sólida correspondencia entre el consumo de energía per cápita y los indicadores de desarrollo humanos, como ser la alfabetización, la inscripción escolar, etc.

Aunque la falta de acceso a fuentes de energía para su uso productivo, transporte, actividades del hogar y la iluminación afecta tanto a las mujeres como a los hombres, sin embargo, debido a los roles tradicionales de género, las responsabilidades de encontrar fuentes de energía alternativas y de hacer frente a la pobreza energética, particularmente en ámbitos rurales, recaen principalmente sobre las mujeres. De hecho, se estima que aproximadamente 900 millones de mujeres continúan viviendo en pobreza energética, muchas de ellas viven en zonas rurales y son jefas de familia. Esto muestra que históricamente las políticas y proyectos energéticos no han considerado la perspectiva de género, dando por hecho que hombres y mujeres se benefician de la misma forma, y no incluyendo las mujeres como actores clave en el diseño, utilización, distribución y mantenimiento de las tecnologías y servicios energéticos. La energía es un medio para mejorar el nivel de vida de una persona, pero puede también ofrecer nuevas oportunidades laborales al ser un sector altamente productivo. Entre 2000 y 2010, el crecimiento de ingresos de las mujeres en ALC contribuyó a la reducción del 30% de la pobreza extrema. Tener o no energía puede incidir en realizar cambios educativos, sociales, culturales y económicos.

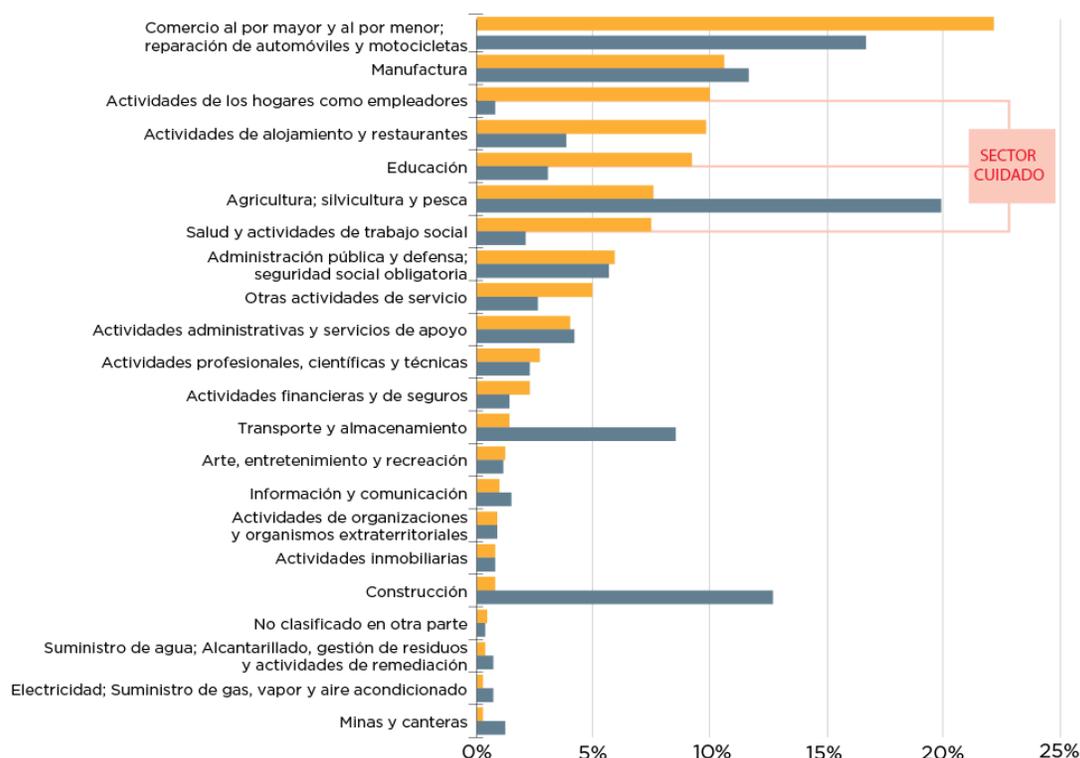
Las políticas, programas y proyectos energéticos con enfoque de género pueden contribuir a estas transformaciones tan necesarias en materia social. Las mujeres son importantes actores de cambio y considerarlas en el diseño de políticas, programas y proyectos de energía puede llevar a importantes transformaciones. Se debe incentivar a las mujeres y abrir los espacios necesarios para que ellas puedan jugar también un rol activo en la cadena energética, reconocer su participación como proveedoras y usuarias de energía y, de esta forma, promover la igualdad de género en la región.

En cuanto a la fuerza laboral, en el sector energético, las mujeres están sub-representadas. En ALC, las mujeres representan menos del 20% del total de empleados del sector energético (9% del total de los directores ejecutivos del sector, el 7% de los directores y el 17% de los gerentes senior). Sin embargo, el sector energético en general representa una importante fuente de trabajo e ingreso en todos los países. Como tal, ampliar las oportunidades para las mujeres dentro de las instituciones del sector representa una oportunidad significativa para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al mismo tiempo, una mayor participación de mujeres en la toma de decisiones y en la definición de políticas y proyectos energéticos contribuirá a que estos respondan de manera efectiva a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, haciéndolos sostenibles en el tiempo. Basado en información recabada en el campo y en una supervisión de conocimiento y literatura existente sobre el tema de género y energía, se estructurarán iniciativas integrales ajustadas a las particularidades de los países con el objetivo final de que más mujeres tengan acceso a fuentes de energía y se incremente el número de mujeres empleadas en el sector energético.

Con el apoyo de estudios previos inicialmente se pudo evidenciar que la participación laboral de las mujeres ha aumentado los últimos años, aunque las cifras aún no se han igualado a la de la

participación de los hombres en el campo laboral. Es importante considerar que el mercado laboral no solamente se desenvuelve dentro de los límites de la legalidad, es decir, aquellos que gozan de contratos regulares, beneficios en seguridad social, jornadas razonables y remuneraciones de acuerdo con la legislación. Si llevamos esta consideración a las cifras, en el Ecuador el empleo adecuado está conformado por apenas un 38,8% de toda la población económicamente activa, y este valor está representado por un 44,8% de hombres y un 30,6% de mujeres en empleo adecuado. (ENEMDU, 2019)

Por otro lado, durante la pandemia Covid-19 las mujeres en Ecuador se han visto mayormente afectadas en el ámbito laboral, lo cual ha sido posible a través de la identificación del aumento en brecha de género y los valores de desempleo en las mujeres, dicho valor subió de un 8% a un 15,7% frente a los hombres que varió de 5,7% a 11,5%. (Muñoz y Pangol-2021)¹. Estos datos tienen correlación con el hecho de que, en aún la mayoría de los casos, son las mujeres las principales encargadas del cuidado de las familias llevando a que, en muchas ocasiones, prefieran renunciar a sus puestos de trabajo por la poca o nula conciliación familiar/laboral en los mismos.



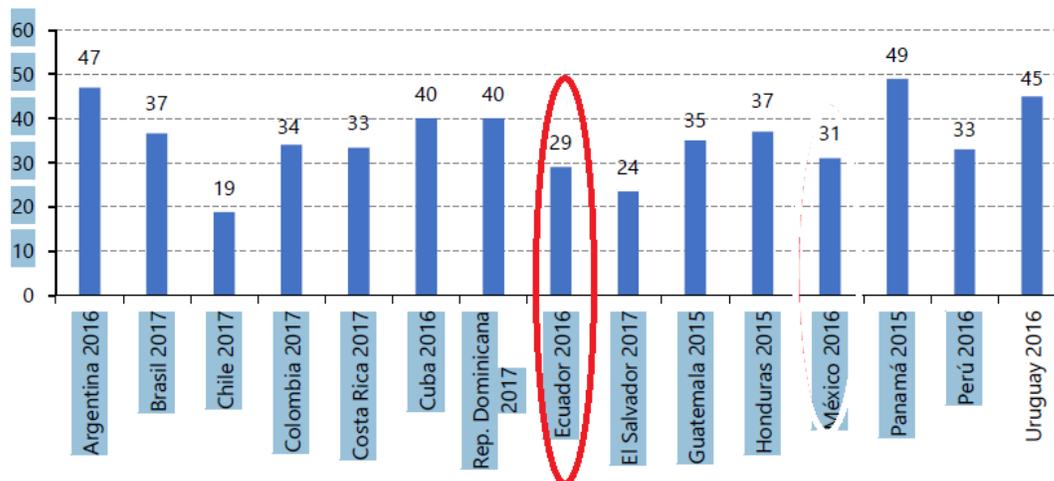
Áreas laborales de las mujeres y los hombres en ALC. Fuente: [BID, 2019](#)

Finalmente mencionar que de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se ha logrado determinar que estamos frente a una baja participación de las niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM,

¹ Muñoz, Katerine y Pangol, Alberto (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.

por sus siglas en inglés) (2019), debido a lo mencionado anteriormente acerca de los estereotipos y roles de género en la enseñanza, así como la falta de modelos femeninos a seguir.

Gráfico I.2
Países seleccionados: mujeres graduadas de educación terciaria en ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas, varios años
 (En porcentajes)



Fuente: (CEPAL, 2020)

III. MARCO NORMATIVO

Es necesario comenzar un análisis desde el ámbito internacional, ya que en el caso de Ecuador se suscribió la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) en 1948 en donde se estableció el principio universal de reconocer que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*². Posterior a este precedente en materia de derechos humanos, el Ecuador ha participado y suscrito más de 80 tratados internacionales, entre los cuales se encuentra **La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres** (CEDAW³, por sus siglas en inglés), aprobada en 1979 y ratificada por Ecuador en 1984. Este tratado representa el instrumento internacional de más alto nivel en cuanto a garantía de los derechos de las mujeres. Un hecho recalable de este tratado, y una de las principales razones para considerarlo el de más alto nivel en esta materia, es porque mediante este instrumento se establece la responsabilidad de los Estados a adoptar medidas para prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres:

Artículo 2: *“Los Estados Partes [...] convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: [...]d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas*

² ONU (1948) *Artículo 1: Declaración Universal de Derechos Humanos*. París, Francia: Autor.

³ Disponible: [CONVENCION EN ESPANOL \(un.org\)](https://www.un.org/es/development/dpd/dest/cedaw/)

las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;” (CEDAW, 1979)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, (Convención de Belén Do Pará), aprobada en 1994, considera a la violencia contra las mujeres, como una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales,” (ratificada por Ecuador en 1995⁴).

Artículo 1: *“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.*

Continuando, hemos de mencionar a La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969), la cual dictó como condición de un Estado de Derecho, el derecho a la prevención de la salud, el acceso equitativo al bienestar, la protección social, el trabajo, además del derecho a la vida, y a una vida digna (OEA, 2020:5-6).

Otros tratados relevantes en materia de género y energía:

- **1966:** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- **1971-1980:** Estrategia de Desarrollo Internacional para la Segunda Década
- **1977:** Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe

Una vez que se reconoció que la energía es un medio para gozar de los servicios básicos para la Vida, otros instrumentos o eventos claves que lo relevan son:

- **1992:** Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y el Desarrollo
- **1944:** Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
- **2000:** Declaración del Milenio (ODM 3)
- **2002:** Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible (o Cumbre de la Tierra)
- **2015:** Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 y ODS 7)
- Entendimiento de la relación entre el género y la Energía
- **1992:** CNUMAD y la Plataforma 21
- **1998:** V Congreso Mundial de Energías Renovables
- **2000:** Debate sobre energía sostenible en la Asistencia Danesa al Desarrollo
- **2004:** Secretaría de la Conferencia Internacional de Energías Renovables
- En Latinoamérica y El Caribe

⁴ Disponible: [CONVENCION-INTERAMERICANA-PARA-PREVENIR-SANCIONAR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LA-MUJER-BELM-DO-PAR.pdf \(igualdadgenero.gob.ec\)](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/CONVENCION-INTERAMERICANA-PARA-PREVENIR-SANCIONAR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LA-MUJER-BELM-DO-PAR.pdf)

- **2004:** Sistematización de experiencias sobre género y energía en cinco países de Centroamérica
- **2012:** Organización Latinoamericana de Energía, estrategia de energía y género.

En cuanto a la normativa nacional, la Constitución del Ecuador es el cuerpo supremo que rige al resto de normativas de menor jerarquía y que permiten alcanzar las garantías de esta carta magna. La Constitución de 2008, presenta una variedad de artículos de relevancia a las materias que respectan en este instrumento, siendo estos los siguientes.

En el espectro, los compromisos en favor de la igualdad y la erradicación de todo tipo de violencia se despliegan a partir de la Constitución de la República del Ecuador (Art. 11, Numeral 2, Art. 203, Numeral 4, Art. 330) entre otros interesantes y relevantes para el presente estudio:

***Art. 156.-** Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.*

***Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.*

***Art. 393.-** El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.*

A partir de La Constitución de 2008, el Ecuador cuenta con un marco jurídico amplio relevante para el presente estudio diagnóstico.

Leyes Orgánicas

- **Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**, que tiene como objeto el prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención,

atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

- **Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad**, tiene por objeto establecer el marco institucional y normativo de los Consejos Nacionales para la Igualdad, regular sus fines, naturaleza, principios, integración y funciones de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador.

Planes Nacionales

- Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género hacia Niñez, Adolescencia y Mujeres (2007).
- Planes Nacionales de Desarrollo (2021-2025; 2017-2021; 2013- 2017; 2009-2013; 2007-2010). Teniendo en cuenta que los instrumentos mencionados se encuentran alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Agendas Nacionales

- Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI (2021-2025) partir de este contexto, en la Agenda se plantean las propuestas de política pública y las acciones concretas para generar los pasos importantes que impulsen el cierre de las brechas de desigualdad por la condición de género y viabilicen el ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación que tienen las mujeres diversas y personas LGBTIQ+ con una visión desde la ruralidad y la localidad con efectos a nivel nacional.

Por otro lado, en el tema de uso de energía para las tareas de cuidado, se identifica que aún existe un 5,6% de hogares en Ecuador que sigue cocinando con leña o carbón, sobre todo en áreas rurales (260.000 hogares: 18.000 urbanos y 242.000 rurales). Las mujeres ven perjudicada su salud en mayor medida que los hombres por el humo producido por estas cocinas, debido a que son ellas las que dedican más horas al trabajo doméstico (24 horas de promedio semanal, frente a las 6 horas que dedican los hombres), en este caso para cocinar o preparar alimentos. Las emisiones de estas quemas también contribuyen considerablemente al calentamiento climático local y regional. Esta brecha se incrementa en las zonas rurales, en donde las mujeres destinan el 34:33 horas, tanto por aspectos socio culturales como por tareas y actividades de cultivos de producción, que tienen que ver, sobre todo, con el autoconsumo, como actividades de pequeña escala, que se centran en las tareas de cuidado para las familias, la comunidad y el ambiente, es decir para el sostenimiento de la vida en el cotidiano (INEC, 2012). (ANIG-2021, pág 164)

IV. ANTECEDENTES

La República de Ecuador a través del Ministerio de Finanzas y el Banco Interamericano de Desarrollo BID, el 3 de julio del 2019 celebró la firma de contrato de crédito 4343/OC-EC denominado “Apoyo al Cambio de la Matriz Energética” con la finalidad de financiar proyectos enmarcados en la expansión, reforzamiento y mejora de la eficiencia operacional del sistema eléctrico; una de las componentes de este crédito es el desarrollo de las capacidades institucionales y dentro de esta, se encuentra la equidad de género.

El Programa “Apoyo al Avance del Cambio de la Matriz Energética EC-L1223”, se sustenta en los Contratos de Préstamo suscritos entre la República del Ecuador con el BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) y la AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL GOBIERNO DE JAPÓN (JICA), números; i) 4343/OC-EC por ciento cincuenta millones de Dólares (USD150.000.000) con cargo a los recursos del Capital Ordinario del Banco y; ii) EC-F-P1 por setenta millones de Dólares (USD70.000.000) con cargo a JICA.

El “Programa de Modernización y Renovación del Sistema Eléctrico Ecuatoriano” EC-L1231, se sustenta con el Contrato de Préstamo suscrito entre la República del Ecuador con el BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO número i) 4600/OC-EC por cien millones de Dólares (USD 100.000.000) con Capital Ordinario del Banco.

Dentro de la componente 3. Apoyo a la Implementación del PLANEE y Desarrollo de Capacidades Institucionales, la Subsecretaría de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica, a través de la Dirección de Expansión y de la Gestión Técnica y Operativa de Distribución de Energía Eléctrica, **gestiona el subcomponente estrategia de igualdad de género** por un monto de USD 600.000 de los cuales con recursos ordinarios corresponde a USD312.479 y recursos JICA USD287.521.

Dentro de la componente 3 Fortalecimiento institucional para la gestión operacional del sector eléctrico, la Subsecretaría de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica, a través de la Dirección de Expansión y de la Gestión Técnica y Operativa de Distribución de Energía Eléctrica, **gestiona el subcomponente plan de acción de género e inclusión** para el Sector Eléctrico por un monto de USD 200.000.

En el marco del cumplimiento de los productos establecidos en el Contrato de Préstamo 4343/OC-EC y el Plan de Transición Energética de Galápagos, el Banco Interamericano de Desarrollo contrató los **servicios de consultoría bajo la modalidad de cooperación técnica no reembolsable, para la elaboración del diagnóstico y estrategia de género - energía en el sector eléctrico, tanto continental como de las islas Galápagos.**

V. PROCESO DE LOS DIAGNOSTICOS DE GÉNERO Y PLANES DE ACCIÓN

El proceso del análisis de las brechas de género en el Ministerio y en las 22 empresas eléctricas comenzó con el trabajo en profundidad para Galápagos para luego continuar con el resto de empresas y el subsector eléctrico. La metodología incluyó revisión de fuentes secundarias, entrevistas a profundidad a informantes claves y encuestas de percepción, talleres participativos

con delegados y delegadas de las empresas y del Ministerio. Los talleres tuvieron la finalidad de socializar los resultados de los diagnósticos y elaborar de forma participativa los planes de acción para el sector.

El proceso se apoyó en la nueva normativa del país, en especial la LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA, publicada en Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 20 de enero de 2023, de cumplimiento obligatorio que tiene por objeto: “Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral”

El ministerio mediante Circular Nro. MEM-SDCEE-2023-0001-CIR de 21 de marzo de 2023 realizó la convocatoria a un taller de trabajo con el objetivo de establecer una evaluación diagnóstica de la situación actual que cada una de las empresas e instituciones del sector eléctrico que participan en las etapas de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de energía eléctrica, de las estrategias de igualdad de género enmarcados en la ley de Economía Violeta y el acuerdo ministerial MEM-VEER 2023-0001 AM.

Los días 27 y 28 de marzo de 2023 en las instalaciones de la Empresa Eléctrica Quito con la participación de delegados de las empresas e instituciones del sector eléctrico, se desarrolló el taller de trabajo en donde la consultora de Banco Interamericano de Desarrollo- BID elaboró una matriz FODA, con el objetivo de evaluar y establecer planes de acción en las instituciones del sector para disminuir las brechas de género que presenta el sector eléctrico.

En los mencionados talleres se realizó también encuestas que permitió establecer la percepción que los funcionarios en cada una de las instituciones del sector tienen en relación a la implantación de estrategias de igualdad de género en el sector eléctrico.

Finalmente, como producto de las mesas de trabajo se realizaron proyectos de planes de acción con las acciones que podrían establecerse en cada una de sus representadas en materia de igualdad de género.

A las áreas de talento humano se solicitó se remita los distributivos del personal de cada institución que conforman el sector eléctrico con la finalidad de definir cuantos mujeres y hombres se encuentran en las empresas e instituciones del sector eléctrico que participan en las etapas de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de energía eléctrica y determinar las brechas existentes en las diferentes áreas de trabajo, así como también establecer la participación femenina en cargos de medio y alto nivel.

El Viceministerio de Electricidad, mediante Memorando Nro. MEM-SDCEE-2023-0268-ME de 10 de abril de 2023 participó a las tres subsecretarías que conforman este despacho (Subsecretaría de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica, Subsecretaría de

Generación y Transmisión de Energía Eléctrica, Subsecretaría de Control y Aplicaciones Nucleares) y la Dirección de Análisis y Prospectiva Eléctrica; la invitación para que desarrollen la encuesta de igualdad de género.

Brechas de género, datos del sector

Los resultados de la evaluación realizada a través de la encuesta por parte de la Consultoría del BID son los siguientes:

- Empresa Eléctrica Quito: 23 % de mujeres, de las cuales el 20% son administrativas, Solo el 2.08% están en tareas operativas- técnicas. En esta Empresa es la única que se encontró que existe 1 mujer liniera del total de 205 linieros.
- CNEL EP UN Esmeraldas: 22 % de mujeres, de las cuales el 20% es administrativo. Solo 2% es operativo-técnico.
- CNEL EP UN Santo Domingo: 23% de mujeres, de las cuales 22,06 es administrativo.
- CNEL EP UN Riobamba: 18,97% mujeres, de las cuales 12.72% son administrativas. Se encontró el jerárquico superior con 3,15%.
- CNEL EP UN Centro Sur: 19.6% mujeres. de las cuales 3,7% son administrativas. 15.9% en operativas y técnicas, es alto: en información geográfica, supervisión, configuración de sistemas, operación. En posiciones de liderazgo están 2.89% pero en áreas administrativas y finanzas.
- Empresa Eléctrica Galápagos: 24% de mujeres, pero de las cuales el 18.25% son administrativas. Solo el 5.75% son operativas. Ninguna mujer en posiciones del jerárquico superior.
- CNEL EP UN Los Ríos: 21.5% de mujeres, de las cuales el 17.09% son administrativas. Solo el 4.41% son operativo, en control de energía. Una mujer en posición de liderazgo, pero en administración.
- CNEL EP UN Manabí: 19.1 mujeres, de las cuales el 15.29% son administrativas. En operativo el 3.81% en mantenimiento de redes. Cuatro mujeres en posición de liderazgo, pero en actividades no técnicas del sector.
- Empresa Eléctrica Regional Sur: un total de 17.01% son mujeres, de las cuales el 14,77% son administrativas. En áreas operativas solo el 2.24%.
- CNEL EP UN Guayas Los Ríos: Un total de 20.15% de mujeres, de las cuales un 10.28% son administrativas. En la parte operativa existe un 9.87% de mujeres, lo que significa el porcentaje más alto de todas las empresas, estas técnicas se encuentran en centros de control, supervisión, infraestructura, instalación eléctrica. Cinco mujeres en jerárquico superior en jurídica, comercial y administración
- CNEL EP UN El Oro: el total de mujeres es el 20.1% de mujeres, de las cuales el 12.34% son administrativas, y el 7.76% en tareas de operaciones y técnicas.
- MEM- VICEMINISTERIO DE ELECTRICIDAD.- El total del personal es de 102, de los cuales son 52 mujeres y 50 hombres. Pero si analizamos los tipos de cargos se observa que existe una brecha en posiciones técnicas y de jerárquico superior. Mientras que en cargos

administrativos son todas mujeres. En niveles jerárquicos superiores el total de personas es de 11, de los cuales solo 3 son mujeres.

A través de las herramientas aplicadas en esta etapa de la consultoría, fue posible la identificación de brechas y acciones necesarias para alcanzar una equidad de género en el Sector. Las mismas que han sido seleccionadas para ser colocadas en la propuesta de operación.

Dentro de las principales necesidades identificadas están las de capacitación técnica a mujeres, normativa interna con enfoque de género, mecanismos de acción para la transversalización del enfoque de género en el Sector, designación de personal especializado en el tema de género para impulsar acciones, entre otras.

Las mujeres enfrentan barreras como usuarias del sistema de energía y como trabajadoras de esta industria. Como usuarias debido a los roles tradicionales de género en donde, entre otras tareas, deben encontrar fuentes de energía alternativas y de hacer frente a la pobreza energética, particularmente en zonas rurales¹⁶. Como trabajadoras, las mujeres enfrentan barreras que limitan su acceso y permanencia al empleo en el sector, como son las normas culturales y sociales, las percepciones sobre roles de género, la menor presencia de mujeres en STEM, la falta de flexibilidad laboral, pocas oportunidades de pasantías y de entrenamiento. A nivel de la región latinoamericana.

En Ecuador, la evidencia demuestra que la participación de mujeres en las empresas del sector eléctrico es más baja que el promedio regional, pues solo el 20.76% son mujeres, de las cuales el 15.22% corresponden a cargos y tareas administrativos y solo el 4.97% se encuentran en cargos operativos y técnicos, desempeñándose como supervisoras de infraestructura, mantenimiento de redes, control de energía, soporte y configuración de sistemas, instalaciones eléctricas y centros de control. En las 22 empresas analizadas del sector, solo existe 1 mujer en cargo de liniera (línea energizada, líneas aéreas, redes subterráneas).

Se ha documentado que gran parte de las empresas grandes del sector a nivel regional cuentan con planes de género siendo esta herramienta útil para la adopción de acciones de género tendientes a promover el acceso y la promoción de la mujer en la industria. Adicionalmente, la experiencia de trabajo del BID con la Iniciativas de Paridad de Género también muestra que el desarrollo de planes de acción a nivel de firma y el establecimiento de planes de trabajo público-privados son métodos innovadores para promover el cambio de normas de género e impulsar el desarrollo económico de la mujer en industrias con predominio masculino. Finalmente, el Banco ha apoyado acciones similares tanto a nivel subnacional (Plan de Transición Energética para Galápagos) como internacional (Nexo Mujer y Energía en Panamá), sirviendo las mismas de antecedente directo y ejemplo para esta propuesta.

Situación de las personas con discapacidad.-

En el caso de Personas con Discapacidad (PcD), Ecuador cuenta desde 2012 con la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) en la cual se ratifica el compromiso del país con esta población según lo dispuesto en el Artículo 48 de la Constitución de la República que establece la inclusión en los ámbitos públicos y privados de PcD. La LOD en el Art. 3 señala que se adoptarán medidas que aseguren: la inclusión social y eliminación de barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las PcD. De igual manera, en el Art. 47 sobre inclusión laboral de PcD, manifiesta que "la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un

mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades²².

En el caso de las empresas eléctricas el diagnóstico²³ reveló que las 22 empresas analizadas cuentan con PcD en su personal. Sin embargo, el porcentaje establecido por la ley está cerca de cumplirse solamente en 5. En lo referente al aspecto de la infraestructura adecuada y la señalética se ha encontrado que solo dos empresas cumplen con estos dos elementos.

Planes de Acción

Como producto de la Consultoría de Género del BID con el apoyo de las empresas e instituciones del sector eléctrico que participan en las etapas de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de energía eléctrica y este Viceministerio, a través de los talleres mencionados se estructura el plan de acción a implementarse en un periodo de 5 años.

En los anexos se detalla el plan de acción en donde constan las estrategias a implementarse asociadas en las componentes del programa, los índices establecidos, metas y el periodo a implementarse.

Mediante Oficio Nro. MEM-SDCEE-2023-0623-OF de 21 de julio de 2023, esta Cartera de Estado convocó a un taller de trabajo los días 28 y 29 de junio de 2023 que contó con la participación de delegados de sus representadas, con la finalidad de dar a conocer el plan de acción de equidad de género y elaborar los planes operativos a ser ejecutados.

Como producto del trabajo realizado en el taller antes mencionado, las empresas eléctricas elaboraron los planes operativos preliminares alineados en las siguientes componentes: sensibilización, entrenamiento técnico, contratación, infraestructura, formación académica, normativa y estructura interna e innovación; con el objetivo de contar con las acciones a ser financiadas en las operaciones de crédito EC-L1223 y EC L1231 y recursos propios.

Es importante mencionar que los planes de acción están alineados y dan cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. MEM-VEER 2023-0001 AM expedido por el Viceministerio de Electricidad el 8 de marzo del 2023.

En base a la información de las técnicas aplicadas de investigación tanto en Galápagos como en el MEM y del taller participativo con empresas se elaboró el siguiente plan de acción integrado para el sector, el mismo que fue validado por las empresas, autoridades y respaldado por los instrumentos de política señalados en este documento. Se incluyó un ejercicio de presupuesto para cada acción con el fin de contar con una hoja de ruta clara y financiar el plan. Se ha determinado que parte del presupuesto ya existe en la asignación de préstamos anteriores con el BID y en fondos complementarios⁵.

⁵ Reuniones de coordinación entre el BID y el MEM para temas de género.

| PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SECTOR ELECTRICO ECUATORIANO: 22 Empresas Eléctricas y el MEM - Electricidad | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|------------------------------------|---------------------------------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| COMPONENTES GÉNERO Y PCD | Acción | Meta | Indicador | Presupuesto Total de la Estrategia | EMPRESA | Responsable | AÑO 1 | AÑO 2 | AÑO 3 | AÑO 4 | AÑO 5 |
| SENSIBILIZACIÓN | Talleres al personal sobre la igualdad de género en el sector energía, herramientas de inclusión de género en los proyectos, charlas sobre masculinidades positivas, la ley violeta, prevención de violencia de género, el acuerdo ministerial de género. | 100% personal | # personal capacitados desagregado por sexo y Pcd /Nómina # de programas de capacitación que incluyen contenidos sobre derechos de las mujeres, masculinidades, vida libre de violencia, género y energía | \$80,500.000 | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |
| | Talleres al personal sobre la Ley orgánica de discapacidad y sensibilización de PcD | 100% personal | # de talleres al personal | \$35,000.000 | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |
| | Campañas de comunicación sobre género y PcD, manejo de imágenes inclusivas, materiales de difusión, conmemoración de fechas alusivas. | 1 Campaña por año Materia l elaborado el año 1 | # de campañas ejecutadas / # campañas planificadas | \$30,000.000 | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |
| | Capacitar a hijos e hijas de trabajadores en temas de electricidad, energías renovables, eficiencia energética. | 1 evento por año por empresa | # de eventos por año por empresa | Recursos propios | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | | | | | |
| | Plan de involucramiento de la familia del trabajador/a en la actividad laboral | 1 Plan por Empresas | Número de familias involucradas/Total de familias de los trabajadores | Recursos propios | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Talento Humano | | | | | |
| | Charlas por parte de mujeres ingenieras en instituciones educativas acerca de los trabajos en el sector para generar interés de las niñas y jóvenes. | Al menos 4 charlas por año por Empresa | # de charlas | Recursos propios | Las 22 Empresas y el MEM electricidad | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| ENTRENA-MIENTO TÉCNICO | Formar linieras en cada empresa (línea energizada, líneas aéreas, redes subterráneas) | Al menos 25 mujeres formadas en total de todas las empresas por cada año | #linieras/# Total de personal de cuadrillas | \$250,000.000 | 5 mujeres de cada Empresa en el curso nacional | Empresa Quito proyecto piloto | X | X | X | X | X |
| | Programa de formación técnica operativa (Generación, Transmisión, Control Operativo, supervisión, ER, EE, etc) ,mediante convenios interinstitucionales con organismos o escuelas técnicas | 1 Programa diseñado y ejecutado por empresa. Al menos la participación del 30% de mujeres. | # de Programas/# de Empresas # de mujeres graduadas de los programas | \$120,000.000 | En las 22 Empresas | Comunicación y Comisión o área responsable de género, áreas de EE y ER | X | X | X | X | X |
| | Escuela interna de formación de personal nuevo a cargo de personas en proceso de jubilación y cuyas actividades son técnicas. | 1 escuela por Empresa Al menos 10 % de participación de mujeres por año | # de escuelas / # de empresas % de mujeres participantes | \$110,000.000 | En las 22 Empresas | Comisión o área responsable de género y áreas técnicas | | | | | |
| | Proyectos pilotos con la población para empoderamiento económico de las mujeres, jóvenes y PcD a partir del uso de la electricidad, energías renovables y el mantenimiento de los sistemas fotovoltaicos | 1 Proyecto piloto por empresa | # de empresas con proyecto piloto | \$220,000.000 | En las 22 Empresas | Responsabilidad social, relacionamiento comunitario, área de proyectos, Energías renovables | | | | | |
| CONTRATACIÓN | Consideraciones de género para la ocupación de puestos vacantes de cargos operativos , sin perjuicio del cumplimiento de los perfiles y competencias requeridas para el cargo. | En al menos un 10% de los procesos realizados | # de mujeres en cargos operativos de incorporadas/año | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Analista de vinculación | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| | Consideración de género en la ocupación de cargos directivos y ejecutivos ; sin perjuicio del cumplimiento de los perfiles y competencias requeridas para el cargo. | En al menos un 30% de procesos | # de mujeres en cargos directivos y ejecutivos de vacantes incorporadas/año | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Analista de vinculación | X | X | X | X | X |
| | Consideración de género en la ocupación de puestos vacantes de cargos medios de los procesos realizados, sin perjuicio del cumplimiento de los perfiles y competencias requeridas para el cargo. | En al menos un 30% de los procesos nuevos | # de mujeres en cargos medios de vacantes incorporadas/año | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Analista de vinculación | X | X | X | X | X |
| INFRAESTRUCTURA | Implementar lactarios y guarderías para el cuidado de niños y niñas | 100 % de empresas del sector eléctrico | # de Lactarios y Guarderías implementadas | \$100,000.000 | En las 22 Empresas y el MEM | Seguridad y Salud Ocupacional, Talento Humano, Comité de Género, Servicios generales, Adquisiciones, Dirección Financiera | X | X | X | X | X |
| | Implementar y mejorar espacios o estaciones de trabajo seguros e incluyentes para PcD y adecuaciones en áreas de atención a clientes | 100% de empresas del sector eléctrico | # de empresas con adecuaciones | \$100,000.000 | En las 22 Empresas | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |
| | Adecuaciones de vestuarios, baños e infraestructura en áreas operativas y de campo para personal femenino | 100% de empresas del sector eléctrico | # de empresas con adecuaciones | Recursos propios | En las 22 Empresas | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |
| FORMACIÓN ACADÉMICA | Alianzas con Universidades para crear carreras en energías renovables, eficiencia energética y carreras afines al sector y establecer cuotas de mujeres. | | | Recursos propios | | Comunicación y Comisión o área responsable de género y áreas técnicas | X | X | X | X | X |
| | Pasantías en las empresas para mujeres de carreras afines. | 5 mujeres por año/empresa | # de pasantes por año/empresa | \$82,500.000 | En las 22 Empresas | Comunicación y Comisión o área responsable de género y Talento Humano | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|--|------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| NORMATIVA Y ESTRUCTURA INTERNA | Conformación del Comité de seguimiento y fortalecimiento de la Estrategia de Equidad de Género y definir una fecha en el Sector Eléctrico, destinado a la equidad de género | 1 Comité en cada Empresa a Concurso en las empresas para definir fecha de celebración | # de Comités | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Niveles jerárquicos superiores | X | X | | | |
| | Mejoramiento del Código de ética para incluir aspectos de protocolos claros de atención y denuncia de casos de acoso laboral y sexual y todo tipos de violencias de género. | 100% de las empresas | # de empresas con códigos revisados | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Talento Humano, Comisión de género | X | X | | | |
| | Difundir el Acuerdo Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM y ejecutar los planes de acción | 100% de las empresas | # de empresas ejecutando sus planes de acción/ 22 Empresas | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Comité de Género, Talento Humano, | X | X | X | X | X |
| | Garantizar la sostenibilidad de los servicios de salud sexual y reproductiva para empleadas de las Empresas | 100% de las empresas | # de Empresas con servicios de SSRR. Número de atenciones en salud sexual y salud reproductivas, en el marco de las estrategias. | Recursos propios | En las 22 Empresas y el MEM | Salud ocupacional, Trabajo social, Talento Humano, Comité de Género | X | X | X | X | X |
| INNOVACIÓN | Creación de un APP o medio digital para atención personalizada a PcD | 1 App en CNEL GLR | # de apps /Empresas | \$20,000.000 | CNEL GLR | Area de sistemas , Responsable de género y PcD y comunicación de CNEL GLR | X | | | | |
| TOTAL DE PRESUPUESTO | | | | \$1,148,000.000 | | | | | | | |

VI. INSTRUMENTOS DE POLÍTICA EMITIDOS PARA ESTA OPERACIÓN

Como resultado adicional durante este proceso y en una muestra de voluntad política de alto nivel para ratificar los resultados de los diagnósticos y planes de acción mediante Memorando Nro. MEM-SDCEE-2023-0060-ME del 7 de marzo de 2023, la Subsecretaria de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica, presentó el Informe de Viabilidad Técnica y Emite **“Directrices para el Desarrollo e Implementación de Estrategias inclusivas de Género en el Sector Eléctrico”, a través de la promulgación de un Acuerdo Ministerial** que determinará lineamientos generales, articulación del sector y estrategias de corto mediano y largo plazo en el sector.

El 8 de marzo de 2023, el Viceministerio expidió el acuerdo ministerial Nro. MEM-VEER 2023-0001 AM, con la finalidad de emitir las directrices para el desarrollo e implementación de estrategias inclusivas de género en el sector eléctrico y en áreas técnicas (técnicas e ingenieras eléctricas). Y mediante Resolución Nro. MEM-VEER-2023-0010-RM de 25 de agosto de 2023 el señor viceministro aprobó la estrategia y el plan de acción de género del sector eléctrico y dispuso a las empresas eléctricas de generación, transmisión y distribución ejecutar los planes de acción de género.

VII. ESTADO ACTUAL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

Con el objetivo de brindar seguimiento a estos planes de acción esta Cartera de Estado establece la necesidad de contratar una consultora para que realice la evaluación de los mismos durante dos meses lo que permitía establecer el arranque de los planes en apoyo a las empresas.

La metodología de esta consultoría se basó en la aplicación de tres técnicas de evaluación y seguimiento:

a) Revisión de información secundaria.

Recolección, revisión y sistematización de la documentación que acredite los avances y metas alcanzadas a los planes de acción propuestos por cada empresa eléctrica. (Matriz de resultados).

b) Recolección de información primaria de evaluación:

Se realizó reuniones presenciales con tres (3) de las 11 empresas eléctricas en las cuales se llevó a cabo una evaluación guiada con la persona designada como punto focal de cada empresa y demás miembros del comité de fortalecimiento para constatar los avances realizados a los indicadores y las metas alcanzadas en los planes de acción de cada empresa.

c) Sistematización de la información obtenida:

Se ha realizado insumos para la elaboración de los informes semestrales de progreso como informes ejecutivos y presentaciones con énfasis en el reporte de avances en los indicadores de la matriz de productos, resultados e impacto; hallazgos, recomendaciones y lecciones aprendidas, y en el monitoreo de riesgos de las estrategias implementadas para la igualdad de género.

La evaluación inicial de arranque estableció los siguientes indicadores en relación a las siete líneas estratégicas a diciembre del 2023 a partir de las acciones del plan del sector. Estos indicadores servirán como línea base para la medición que deberá realizar periódicamente el Ministerio.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con los indicadores que se establecieron en cada línea estratégica y los resultados obtenidos:

| 1) SENSIBILIZACIÓN | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centrosur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Quito | EE Riobamba | EE Sur |
|--|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| 1.1 CAPACITACIÓN (equidad de género y pcd) | 11/2827 personas capacitadas | 1814/6085 personas capacitadas | No presentan registro | 20/150 personas capacitadas | 451/689 personas capacitadas | No presentan registro | 105/202 personas capacitadas | 149/610 personas capacitadas | No presentan acción | No presentan acción | No presentan registro |
| 1.2 CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN (equidad de género y pcd) | 1 Campaña | 1 campaña | 1 Campaña | 0 Campañas | 1 Campaña | 1 Campaña | 0 campañas | 1 Campaña | 0 Campañas | 0 campañas | 1 campaña |
| 1.3 CAPACITACIÓN A HIJOS/AS SOBRE EL TRABAJO ELÉCTRICO | No presentan acción | 6 Eventos | 2 Eventos | 0 eventos | 1 Evento | 0 Evento | 0 Eventos | 0 Eventos | 1 Evento | 0 Eventos | 1 Evento |
| 1.4 INVOLUCRAMIENTO FAMILIAR EN LA ACTIVIDAD LABORAL | No presenta acción | No presenta acción | 1 Evento | 0 Eventos | 1 Evento | No presenta acción | 0 Eventos | No presenta acción | 0 Eventos | 0 Eventos | 1 Evento |
| 1.5 CHARLAS DE MUJERES INGENIERAS A LA COMUNIDAD | 1 charla | No presenta acción | 0 Charlas | 1 Charla | No presenta acción | No presenta acción | 0 Charlas | 0 Charlas | 1 Charla | 0 Charlas | 3 Charlas |

| 2) ENTRENAMIENTO TÉCNICO | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centrosur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Quito | EE Riobamba | EE Sur |
|--|-------------|---------|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|----------|----------|-------------|--------|
| 2.1 CONTRARACIÓN MUJERES LINIERAS | No presenta | 7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 6 | 0 | 2 | 1 |
| 2.2 PROGRAMAS INTERINSTITUCIONALES PARA FORMACIÓN TÉCNICA EN EL SECTOR (CONVENIOS) | No presenta | 4 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|---|---|-------------|---|---|---|---|-------------|-------------|
| 2.3 ESCUELAS DE FORMACIÓN DE NUEVO PERSONAL A CARGO DE JUBILADOS | No presenta | No presenta | 0 | 0 | No presenta | 0 | 0 | 0 | 0 | No presenta | No presenta |
| 2.4 PROYECTOS DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO EN BASE A ENERGÍA | No presenta | No presenta | 0 | 0 | No presenta | 0 | 0 | 0 | 0 | No presenta | No presenta |

| 3) CONTRATACIÓN | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centro sur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Noroeste | EE Quito | EE Riobamba |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---|
| 3.1 CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN PROCESOS DE CARGOS OPERATIVOS | No presenta info. completa |
| 3.2 CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN PROCESOS DE CARGOS MEDIOS | No presenta info. completa |
| 3.3 CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN PROCESOS DE CARGOS DIRECTIVOS | No presenta info. completa |
| 3.4 PARTICIPACIÓN FEM. EN OBRAS (5%) | No presenta info. completa |
| 3.5 PARTICIPACIÓN FEM. EN SERVICIOS (10%) | No presenta info. completa | 2 obras con +10% participación femenina |

| 4) INFRAESTRUCTURA | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centro sur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Noroeste | EE Quito | EE Riobamba |
|--------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| 4.1 LACTARIOS | 5 lactarios | 0 lactarios | No presenta acción en | 1 lactarios | 1 lactario | 1 lactario | 2 lactarios | 0 lactarios | 1 lactario | 1 lactario | 0 lactarios |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | el plan | | | | | | | | |
| 4.2 GUARDERÍAS | No presenta acción en el plan | 0 convenios | No presenta acción en el plan | 0 convenios | 1 convenio | 1 Convenio | 0 convenios | 0 convenios | 1 convenio | 1 convenio | 0 convenios |
| 4.3 ESPACIOS INCLUYENTES PCD | No presenta acción en el plan | 3 agencias adecuadas | No presenta acción en el plan | No presenta información | 3 agencias adecuadas | No presenta información | No presenta información | No presenta información | No presenta información | 1 agencia adecuada | No presenta información |
| 4.4 INFR. INCLUSIVA PARA PERSONAL FEMENINO TÉCNICO | Información incompleta (solo baños) |

| 5) FORMACIÓN ACADÉMICA | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centro sur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Norte | EE Quito | EE Riobamba | |
|--|-------------------------------|----------------|-------------------------------|-------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------------|
| 5.1 ALIANZAS CON UNIVERSIDADES (becas para formación técnica) | No presenta acción en el plan | 0 becas | No presenta acción en el plan | 0 becas | 5 becas | 0 becas | 0 becas | 0 becas | 0 becas | 0 becas | 1 beca | 0 becas |
| 5.2 PASANTÍAS INTERINSTITUCIONALES EN ÁREAS TÉCNICAS | 2 pasantías | 0 pasantías | No presenta acción en el plan | 0 pasantías | 6 pasantías | 0 pasantías | 4 pasantías | 0 pasantías | 0 pasantías | 0 pasantías | 0 pasantías | 5 pasantías |

| 6) NORMATIVA Y ESTRUCTURA INTERNA | CELEC EP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centro sur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Norte | EE Quito | EE Riobamba |
|--|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|----------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| 6.1 COMITÉS DE GÉNERO | 1 comité | 1 comité | 1 comité | 1 comité | 1 comité | 1 Comité | 1 comité | 1 comité | 1 comité | 1 comité | 1 comité |
| 6.2 CÓDIGO DE ÉTICA CON | 1 código | 0 códigos | No presenta acción | 0 códigos | 0 códigos | 1 código | 0 códigos | 0 códigos | 0 códigos | 0 códigos | 1 código |

| CONSIDERACIONES DE GÉNERO | Actualizado | Actualizado | n en el plan | Actualizados | Actualizados | Actualizado | Actualizado | Actualizados | Actualizados | Actualizado | Actualizado |
|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|
| 6.3 PROTOC. ATENCIÓN CASOS VIOLENCIA Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO | 1 protocolo | 0 protocolos | No presenta acción en el plan | 0 protocolos | 0 protocolos | 1 protocolo | 0 protocolos | 0 protocolos | 0 protocolos | 1 protocolo | 1 protocolo |
| 6.4 SOCIALIZACIÓN ACUERDO MINISTERIAL | 1814/6085 personas que fueron socializadas | 0/202 personas que fueron socializadas | 0/2827 personas que fueron socializadas | 150/150 personas que fueron socializadas | 527/527 personas que fueron socializadas | 0/398 personas que fueron socializadas | 0/2075 personas que fueron socializadas | 0/412 personas que fueron socializadas | 271/610 personas que fueron socializadas | 451/689 personas que fueron socializadas | 0/539 personas que fueron socializadas |

| 7) INNOVACIÓN | GELECEP | CNEL EP | EE Ambato | EE Azogues | EE Centrosur | EE Coto paxi | EE Galápagos | EE Norte | EE Norte | EE Quito | EE Riobamba |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|----------|----------|-------------------------------|
| 7.1 APP INCLUTENTE PARA PCD | No presenta acción en el plan | No presenta acción en el plan | No presenta acción en el plan | 0 Apps | 1 App | 0 Apps | No presenta acción en el plan | No presenta acción en el plan | 0 Apps | 0 Apps | No presenta acción en el plan |

Tabla 1. Matriz de Evaluación de los Indicadores de Género Producto 3 Consultoría de Género

VIII. COMPROMISO DE POLÍTICA: ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA PARA IMPLEMENTAR ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD

En cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades así como también al Plan de Acción de Género con el que cuenta cada empresa eléctrica distribuidora, esta Cartera de Estado realizó el levantamiento del personal con discapacidad y el presupuesto asociado (salarios, infraestructura, y capacitaciones); obteniendo como resultado que existe 448 funcionarios que tienen discapacidad y en presupuesto a nivel nacional se cuenta con USD 8,4 millones (corte diciembre 2023), como se muestra en la siguiente tabla a continuación:

| (Empresa Eléctrica Distribuidora) | Nro. de Personas con Discapacidades | Presupuesto Relacionado en: | | | | Total (USD) |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| | | Capacitaciones (USD) | Uniformes /Equipamiento (USD) | Sueldos (USD) | Infraestructura (USD) | |
| CNEL EP UN Bolívar | 7 | \$1.400 | \$12.500 | \$118.106 | \$5.600 | \$21.736 |
| CNEL EP UN El Oro | 31 | \$6.200 | \$61.740 | \$504.229 | \$24.800 | \$177.646 |
| CNEL EP UN Esmeraldas | 21 | \$4.200 | \$41.160 | \$319.076 | \$16.800 | \$109.582 |
| CNEL EP UN El Guayaquil | 86 | \$17.200 | \$120.540 | \$1.284.388 | \$68.800 | \$415.474 |
| CNEL EP UN Guayas Los Ríos | 31 | \$6.200 | \$49.980 | \$578.519 | \$24.800 | \$178.883 |
| CNEL EP UN Los Ríos | 23 | \$4.600 | \$47.040 | \$304.486 | \$18.400 | \$116.117 |
| CNEL EP UN Manabí | 31 | \$6.200 | \$47.040 | \$490.496 | \$24.800 | \$151.519 |
| CNEL EP UN Milagro | 12 | \$2.400 | \$8.820 | \$196.643 | \$9.600 | \$47.283 |
| CNEL EP UN Santa Elena | 17 | \$3.400 | \$14.700 | \$206.987 | \$13.600 | \$65.365 |
| CNEL EP UN Santo Domingo | 26 | \$5.200 | \$20.580 | \$425.171 | \$20.800 | \$111.523 |
| CNEL EP UN Sucumbíos | 6 | \$1.200 | \$14.700 | \$80.079 | \$4.800 | \$35.059 |
| CNEL EP | 291 | \$58.200 | \$426.300 | \$4.508.181 | \$232.800 | \$5.225.481 |
| EE Ambato | 17 | \$5.781 | \$12.136 | \$289.374 | \$9.489 | \$316.779 |
| EE Azogues | 9 | \$1.375 | \$4.050 | \$109.707 | \$0 | \$115.132 |
| EE Centrosur | 26 | \$5.221 | \$14.646 | \$580.850 | \$31.916 | \$632.633 |
| EE Cotopaxi | 20 | \$9.163 | \$4.800 | \$330.166 | \$4.441 | \$348.569 |
| EE Galápagos | 2 | \$1.200 | \$2.253 | \$39.365 | \$0 | \$42.818 |
| EE Norte | 24 | \$2.750 | \$13.250 | \$789.444 | \$0 | \$805.444 |
| EE Quito | 34 | \$22.325 | \$24.560 | \$564.595 | \$0 | \$611.480 |
| EE Riobamba | 10 | \$2.900 | \$7.005 | \$129.333 | \$8.933 | \$148.171 |
| EE Sur | 15 | \$2.563 | \$6.250 | \$244.451 | \$0 | \$253.264 |
| TOTAL NACIONAL | 448 | \$111.477 | \$515.250 | \$7.585.466 | \$287.578 | \$8.499.771 |

Tabla 2. Matriz de cumplimiento de Ley Orgánica de Discapacidades (corte diciembre 2023)

IX. IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL PLAN DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA DE GALÁPAGOS.

Los datos estadísticos de equidad de género nos muestran que, al 31 de diciembre de 2023, el 25% de la mano de obra corresponde a personal femenino que labora en los diferentes centros de trabajo de la institución. Con un total de 58 mujeres trabajadoras en ELECGALAPAGOS S.A., el 27% cuenta con estudios de cuarto nivel, el 58% cuenta con formación académica de tercer nivel, y el 17% son bachilleres.

En cuanto a la disgregación por cadena de valor, el personal femenino que labora directamente en las áreas del giro del negocio de la empresa corresponde el 56% y el 44% se desempeña en la parte administrativa. La auto definición étnica del personal femenino de la institución es: afrodescendientes 15%, indígenas 6%, montubias 8% y Mestizas 71%. La edad promedio del personal femenino fue de 35 años.

En el marco del cumplimiento al plan de acción de igualdad de género en el sector eléctrico, la EE Galápagos presenta los siguientes resultados:

1. Taller al personal sobre la igualdad de género impartido por el Ministerio de trabajo el 06 de septiembre de 2023 con un total de 105 asistentes
2. Estudios para construir 2 lactarios
3. Taller al personal sobre la Ley orgánica de discapacidades y sensibilización de PcD impartido por el ministerio de inclusión económica y social el 13 de septiembre de 2023 con un total de 22 asistentes
4. Campañas de comunicación sobre género y PcD, manejo de imágenes inclusivas, materiales de difusión, conmemoración de fechas alusivas dirigido por la comunicación institucional
5. Vinculación de personal femenino en el cargo de auxiliares de electricidad, la Dirección comercial (2) y en la Dirección técnica (2)
6. Vinculación de cuatro auxiliares linieras.
7. Convenio con el instituto tecnológico Rumiñahui donde constan las carreras en energías renovables, electricidad y carreras afines al sector que rige desde el 11 de octubre de 2023
8. Conformación del Comité de seguimiento y fortalecimiento de la Estrategia de Equidad de Género y definir una fecha en el Sector Eléctrico, destinado a la equidad de género

ANEXOS

ANEXO 1: TALLER DE "Estrategias Inclusivas de Género en el Sector Eléctrico".

Objetivo: Elaborar un Diagnóstico de la situación de género y diversidad en el sector eléctrico y elaboración de un plan de acción.

Lugar: Instalaciones de la Empresa Eléctrica Quito, aula de capacitaciones del centro de operaciones de El Dorado, ubicada en calles Yaguachi e Iquique.

Fecha: 27 y 28 de marzo de 2023.

Participantes: EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE, EMPRESA ELÉCTRICA AZOGUES, EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTRO SUR , EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL GALÁPAGOS, EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI, EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL NORTE, EMPRESA ELÉCTRICA QUITO, EMPRESA ELÉCTRICA RIOBAMBA, EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR, EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP, CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR, CELEC EP - UN TRANSELECTRIC, EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP.

El taller fue convocado por el Viceministerio de Electricidad y tuvo una duración de dos días en los cuales se incluyó una presentación a manera de charla de sensibilización y capacitación por parte de la consultora en la que se presentaron las principales barreras, retos y desafíos que enfrentan las mujeres en el sector energético en la región, y la relación de género y energía.

Luego, el taller utilizó la técnica de trabajo en grupos por empresas para elaborar una tabla de las acciones de género y diversidad que ya vienen realizando las empresas en temas de género y personas con discapacidad. Los trabajos de grupos concluyeron con una presentación en plenaria para socialización y preguntas de los demás participantes.

Posteriormente, con todos estos elementos de reflexión e insumos se procedió a trabajar un análisis FODA, de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de las Empresas y el MEM para afrontar el reto de la equidad de género y se añadió el de personas con discapacidad. El trabajo fue realizado en plenaria y dirigido por la consultora de manera que exista la participación de todas las personas presentes.

El ejercicio de FODA permitió establecer con claridad las líneas de acción que serían importantes incluir en un plan de acción de cada institución, de tal manera que luego se pasó nuevamente a grupos de trabajo para definir líneas de acción, acciones, indicadores, tiempos, presupuesto, responsables. El resultado fue presentado en

plenaria y es el insumo para la elaboración del plan de acción integrado para todo el sector que será presentado en el siguiente informe.

A continuación, los resultados del ejercicio de las acciones de género y personas con discapacidad que ya son realizadas por cada sector, el tipo de acción y su periodicidad. Este ejercicio permitió identificar buenas prácticas con que ya cuentan las empresas y sobre esa base poder reforzarlas y añadir nuevas iniciativas de mejora en sus planes de acción.

| EMPRESA | ACCIONES REALIZADAS | TIPO DE ACCIÓN | PERIODICIDAD |
|-----------------|--|----------------|--------------|
| RIOBAMBA | Equidad y Violencia de Género | Capacitación | Anual |
| EL ORO | Acoso Laboral | Leyes | Mensual |
| COTOPAXI | Empoderamiento femenino en el sector eléctrico | Foro | Anual |
| MEM | Socialización Ley Violeta | Leyes | Anual |
| | Socialización Ley Discapacidad | Leyes | Anual |
| | Socialización Riesgo Psicosocial | Leyes | Anual |

| EMPRESA | ACCIONES REALIZADAS | TIPO DE ACCIÓN | PERIODICIDAD |
|--|---|------------------------|------------------|
| CELEC EP TRANSELECTRIC | Charlas de transversalización de género | Talento Humano | Una vez |
| CELEC EP TRANSELECTRIC | Planificación de implementación de Lactario | Seg. SSL - Corporativo | Permanente |
| CELEC EP - CNEL EP | Casos especiales de teletrabajo | Gerencia - DAF - TH | Permanente |
| CELEC EP - CNEL EP | Charlas de erradicación de todo tipo de violencia contra la mujer | Talento Humano | Una vez al año |
| CNEL EP | Lineamiento para recepción de denuncias de acoso laboral | Gerencia | Permanente |
| CNEL EP STO DOMINGO - SUCUMBIOS | Charlas de corresponsabilidad familiar | Talento Humano | Dos veces al año |

| | | | |
|--------------------|--|----------------|------------|
| CELEC EP - CNEL EP | Charlas internas dictadas mayoritariamente por mujeres | Talento Humano | Una vez |
| CELEC EP - CNEL EP | Apoyo personalizado en casos de violencia familiar | Talento Humano | Permanente |
| CELEC EP - CNEL EP | Campañas a través de medios digitales de inclusión | Talento Humano | Permanente |

| EMPRESA | ACCIONES REALIZADAS | TIPO DE ACCIÓN | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
|-------------|---|----------------------------|---|---|
| CNEL GLR | Inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral | Ley Riesgos del Trabajo | Dirección Técnica de Talento Humano/Seguridad Industrial Med. Oc. | Cada vez que se genera un accidente laboral que genere discapacidad |
| EMELNORTE | Talleres en prevención de violencia de género | Acuerdo Ministerial 082 | Talento Humano | Cuatrimestre |
| | Mejoramiento de infraestructura para inclusión de personas con discapacidad | Capacitación | Comité de empresa | En base a la necesidad |
| | Planificación con la comunidad/Pasantías | Reglamento Interno | Presidencia Ejecutiva | Quincenal |
| CNEL GUAYAS | Mejoramiento de infraestructura para inclusión de personas con discapacidad | Acuerdos/Normativa Interna | Talento Humano/RRSSO/Comité paritario | Anual |

| EMPRESA | ACCIONES REALIZADAS | ÁREA | PERIODICIDAD |
|--|---|-------------------------------------|--------------|
| CNEL STE CNEL ESM EE AZOGUES CNEL ERS | Charlas de discriminación y acoso laboral | Trabajo Social y Talento Humano | 1 vez al año |
| CNEL ESM CNEL STE EE AZOGUES | Charla de acoso laboral | Trabajo Social y Talento Humano MDT | Anual |

| | | | |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|-------|
| CNEL LRS | | | |
| CNEL ESM CNEL LRS | Violencia familiar | Trabajo Social | Anual |
| CNEL ESM CNEL STE CNEL LRS | Charla de lactancia | Trabajo Social | Anual |
| CNEL ESM CNEL STE EE AZOGUES CNEL LRS | Clima laboral (encuesta) | Trabajo Social/Talento Humano MDT | Anual |
| CNEL LRS CNEL ESM CNEL STE EE AZOGUES | Encuesta riesgos psicosociales | Trabajo Social | Anual |
| CNEL STE | Empoderamiento y Trabajo en Equipo | Talento Humano | Anual |

| EMPRESA | ACCIONES QUE SE ESTAN REALIZANDO | TIPO DE ACCIÓN | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
|-----------|--|------------------------|--|--------------|
| CENTROSUR | CENTROSUR IMPLEMENTÓ EL LACTARIO EN EL AÑO 2018 | LEY | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | PERMANENTE |
| | APOYO PSICOLÓGICO EXTERNO PARA PERSONAL Y SUS CARGAS | POLITICA INTERNA | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | PERMANENTE |
| | ROPA DE TRABAJO PERSONAL FEMENINO POR ACTIVIDAD Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA | LEY Y POLITICA INTERNA | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | ANUAL |
| | CONMEMORACIÓN POR 8 DE MARZO | POLITICA INTERNA | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | ANUAL |

| | | | | |
|---------------------------------|---|-----------------------------|--|------------|
| | TALLERES VIOLENCIA DE GÉNERO | CAPACITACIÓN | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL | PERMANENTE |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA | POLITICAS INTERNAS | ADMINISTRACIÓN | PERMANENTE |
| | RECONOCIMIENTO ECONÓMICO PARA GUARDERÍA DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS | CONTRATO COLECTIVO | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO | PERMANENTE |
| | CUMPLIMIENTO PERMANENTE CON RESPECTO A LA LEY DE DISCAPACIDADES Y A LA LEY AMAZÓNICA | LEY | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - DAF | PERMANENTE |
| | | | | |
| EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO | IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO DESDE EL AÑO 2020 | LEY | MÉDICA OCUPACIONAL | PERMANENTE |
| | PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA | LEY | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | PERMANENTE |
| | CONTRATACIÓN DE GUARDERÍA PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS (MEDIA JORNADA Y JORNADA COMPLETA) | LEY | TRABAJO SOCIAL | PERMANENTE |
| | CUMPLIMIENTO PERMANENTE CON RESPECTO A LA LEY DE DISCAPACIDADES Y A LA LEY AMAZÓNICA | LEY | RELACIONES INDUSTRIALES | PERMANENTE |
| | CHARLAS SOBRE ACOSO LABORAL, EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES | CAPACITACIÓN | MEDICA OCUPACIONAL TRABAJADORA SOCIAL | PERMANENTE |
| | PROCESOS DE SELECCIÓN EXTERNOS SIN DETERMINACIÓN DE GÉNERO | REGLAMENTACIÓN INTERNA | RELACIONES INDUSTRIALES | PERMANENTE |
| | MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES | REGLAMENTACIÓN INTERNA/ LEY | MEDICA OCUPACIONAL TRABAJADORA SOCIAL | PERMANENTE |
| | PORCENTAJE PARTICIPACIÓN DE GÉNERO FEMENINO | 28.35% | RELACIONES INDUSTRIALES | PERMANENTE |

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|------------|
| | RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LA COMUNIDAD, PARA SOCIALIZAR LOS PROYECTOS DE DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION DE ENERGÍA | RESPONSABILIDAD SOCIAL COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL | COMUNICADORA INSTITUCIONAL DPTO. COMERCIAL | PERMANENTE |
| | | | | |
| CNEL MANABI | PROTOCOLO ENTRE TRABAJO SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA EMBARAZOS DE ALTO RIESGO, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DIFERENCIA DE ETNIAS (ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN) | PROTOCOLO | RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD INDUSTRIAL | PERMANENTE |
| | MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES | REGLAMENTACIÓN INTERNA/ LEY | MEDICA OCUPACIONAL TRABAJADORA SOCIAL | PERMANENTE |
| | PROCESOS DE SELECCIÓN EXTERNOS SIN DETERMINACIÓN DE GÉNERO | REGLAMENTACIÓN INTERNA | RELACIONES INDUSTRIALES | PERMANENTE |
| | RECONOCIMIENTO DE PAGO DE SUBSIDIO FAMILIAR | LEY | GERENCIA DE DESARROLLO CORPORATIVO | PERMANENTE |
| | | | | |
| EMPRESA ELÉCTRICA GALÁPAGOS | COMITÉ PERMANENTE DE INVESTIGACIÓN DE POSIBLES CASOS DE ACOSO LABORAL | REGLAMENTO | TALENTO HUMANO Y PRESIDENCA EJECUTIVA | PERMANENTE |
| | CHARLAS SOBRE ACOSO LABORAL, EQUIDAD DE GENERO | CAPACITACIÓN | TALENTO HUMANO Y SISO | SEMESTRAL |
| | CHARLAS A ESCUELAS Y COLEGIOS PARA INSENTIVAR A LOS ESTUDIANTES OPTAR POR CARRERAS TÉCNICAS | CAPACITACIÓN | DIRECCIÓN COMERCIAL | PERMANENTE |

FODA: Ejercicio de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. -

Mediante un ejercicio participativo con 66 personas de 22 empresas eléctricas se realizó una identificación FODA sobre las capacidades que tienen para impulsar los temas de género y diversidad.

Este ejercicio permitió tener elementos claros sobre las acciones que deben ser incluidas en la Estrategia de las empresas y en los Planes de acción de cada una, y por ende del sector.

Posterior al ejercicio FODA se realizó el Plan de acción de las empresas. Los resultados de la matriz FODA son presentados a continuación.

EJERCICIO FODA

DEBILIDADES

- Falta de asignación presupuestaria.
- Falta de ejecución del presupuesto asignado.
- Falta de infraestructura para inclusión PcD.
- Poco personal técnico femenino.
- Desconocimiento sobre la oportunidad de aplicar a fondos de Cooperación Internacional y su funcionamiento.
- Restricciones internas y externas de contratación.
- Falta de difusión de buenas prácticas.
- Alta rotación de altos mandos.
- Machismo en el Sector.
(Estereotipos de género)
- Conflictos sociales en temas laborales.
- Cumplimiento de los solamente los mínimos en las directrices normativas. (Falta de proactividad)
- Poca importancia dada a factores de riesgo psicosocial.
- Falta más sororidad.

AMENAZAS

- Decreto de austeridad.
- Inestabilidad política.
- Poco personal técnico femenino.
- Falta de autonomía de las empresas para emprender acciones.
- Resistencia de mujeres a incorporarse a puestos operativos.
- Todavía bajo interés de mujeres para entrar al Sector.

FORTALEZAS

- Inclusión de PcD en el personal.
- Algunas cuentan con autonomía financiera.
- Necesidad y vacantes de mujeres linieras.
- Maquinaria que facilita el trabajo.
- Mejoramiento continuo del personal.
- Personal altamente capacitado.
- Diversificación de áreas como trabajo social.
- Buena reputación de las empresas.
- Apertura de incluir personal femenino en el Sector.
- Algunas empresas ya cuentan con mujeres en posiciones de dirección.

OPORTUNIDADES

- Apoyo de la entidad gobernante.
- Incentivar desde las escuelas el interés en el Sector.
- Normativa inclusiva interna.
- Institutos técnicos de formación en provincias.
- Fondos de Cooperación Internacional.
- Colaboración interinstitucional.
- Buena reputación corporativa por acciones de género.
- Apertura de incluir personal femenino en el Sector.
- Socialización entre las empresas de buenas prácticas.

ANEXO 2: Convocatoria a Taller participativo del 27 y 28 de marzo

Circular Nro. MEM-SDCEE-2023-0001-CIR

Quito, D.M., 21 de marzo de 2023

Asunto: Convocatoria Taller de Trabajo "Estrategias Inclusivas de Género en el Sector Eléctrico"

Señor Ingeniero
Manuel Rigoberto Otorongo Cornejo
Presidente Ejecutivo
EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE S.A.

Señor Ingeniero
Crisian Jorge Penaherreta Betancourt
Gerente
EMPRESA ELÉCTRICA AZOGUES C.A.

Señor Ingeniero
Tito Quiruba Torres Sarmiento
Presidente Ejecutivo
EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTRO SUR C.A.

Señor Magíster
Kevin Xavier Cruz Rodríguez
Presidente Ejecutivo (E).
EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL GALÁPAGOS

Señor Ingeniero
Diego Fernando Moscoso Calvopiña
Presidente Ejecutivo
EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A.

Señor Arquitecto
Jorge Enrique Ponce Arteta
Presidente Ejecutivo
EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL NORTE

Señor
Paulo Gonzalo Peña Toro
Gerente General Empresa Eléctrica Quito
EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

Señor Ingeniero
Patricio Iván Lalama Salas
Gerente
EMPRESA ELÉCTRICA RIOBAMBA S.A.

Señor
Alfredo Nicolás Samaniego Burneo
Presidente Ejecutivo
EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR

Circular Nro. MEM-SDCEE-2023-0001-CIR

Quito, D.M., 21 de marzo de 2023

Señor Ingeniero
Jose Roberto Cajas González
Gerente General, Subrogante - CORP
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Magister
Ángel Gonzalo Uquillas Vallejo
Gerente General de la Empresa Pública Estratégica CELEC EP
CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR

Señor Magister
Henry Jose Herrería Loo
Gerente CELEC EP - UN TRANSELECTRIC (E)
CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR

Señor Magister
Enrique Javier Veloz Zambrano
Administrador de UN CNEL EP, Encargado - BOL
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Ingeniero
Edwin Rolando Castillo Abad
Administrador de UN CNEL EP, Encargado - EOR
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Magister
Tony Ricardo Cedeño Quisínez
Administrador UN CNEL EP, Encargado - ESM
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Magister
Luis Alfredo Aguirre Sanchez
Administrador de UN CNEL EP, Encargado - GYE
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señora Ingeniera
Jenny Alexandra Desiderio Apraez
Administradora UN CNEL EP, Encargada - GLR
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Magister
Rafael Marcos Vasquez Freire

Quito, D.M., 21 de marzo de 2023

Administrador UN CNEL EP, Encargado - LRS
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Magíster

Hugo Adrian Pico Mera

Administrador de UN CNEL EP, Encargado - MAN
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Ingeniero

Gabriel Antonio Pincay Diaz

Administrador de UN CNEL, Encargado - MLG
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Ingeniero

Erik Fernando Mendez Garces

Administrador de UN CNEL, Encargado - STD
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Ingeniero

Erik Mitchell Holguin Govea

Administrador de UN CNEL EP, Encargado - STE
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

Señor Ingeniero

Jorge Enrique Estrada Centeno

Administrador de UN CNEL, Encargado - SUC
EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP

De mi consideración:

La República de Ecuador a través del Ministerio de Finanzas y el Banco Interamericano de Desarrollo BID, el 3 de julio del 2019 celebró la firma de contrato de crédito 4343/OC-EC denominado "Apoyo al Cambio de la Matriz Energética" con la finalidad de financiar proyectos enmarcados en la expansión, reforzamiento y mejora de la eficiencia operacional del sistema eléctrico; una de las componentes de este crédito es el desarrollo de las capacidades institucionales y dentro de esta, se encuentra la consultoría de equidad de género.

El 8 de marzo de 2023, este Viceministerio expidió el acuerdo ministerial Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM, con la finalidad de emitir las directrices para el desarrollo e implementación de estrategias inclusivas de género en el sector eléctrico.

Con estos antecedentes y con el fin de establecer una evaluación y diagnóstico de la situación actual que cada una de las empresas eléctricas en relación a estrategias de equidad de género; la presente

Circular Nro. MEM-SDCEE-2023-0001-CIR

Quito, D.M., 21 de marzo de 2023

tiene como finalidad de convocar a un taller de trabajo los días 27 y 28 de marzo de 2023 (09:00 – 16:30 cada día) en las instalaciones de la Empresa Eléctrica Quito, aula de capacitaciones del centro de operaciones de El Dorado, ubicada en calles Yaguachi e Iquique.

Para el presente taller, es necesario la participación de los directores de talento humano, trabajador social, y un ingeniero del área técnica que se encuentre a cargo de grupos operativos de cada una de sus representadas; en total 3 delegados por empresa.

Finalmente, agradeceré que la confirmación y nombres de los funcionarios que asistirían al taller se remitan mediante correo electrónico a la Ing. Gabriela Bolaños (mashury.bolanos@energiayminas.gob.ec), hasta el día jueves 23 de marzo de 2023, con el objetivo de facilitar los accesos correspondientes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Mgs. Luis Patricio Villavicencio González
SUBSECRETARIO DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Copia:

Señor Ingeniero
Fausto Patricio Cañizares Toaza
Subsecretario de Generación y Transmisión de Energía Eléctrica

Señor Ingeniero
Luis Roberto Torres Portilla
Director de Expansión y de la Gestión Técnica y Operativa de Distribución de Energía Eléctrica

mb/lt