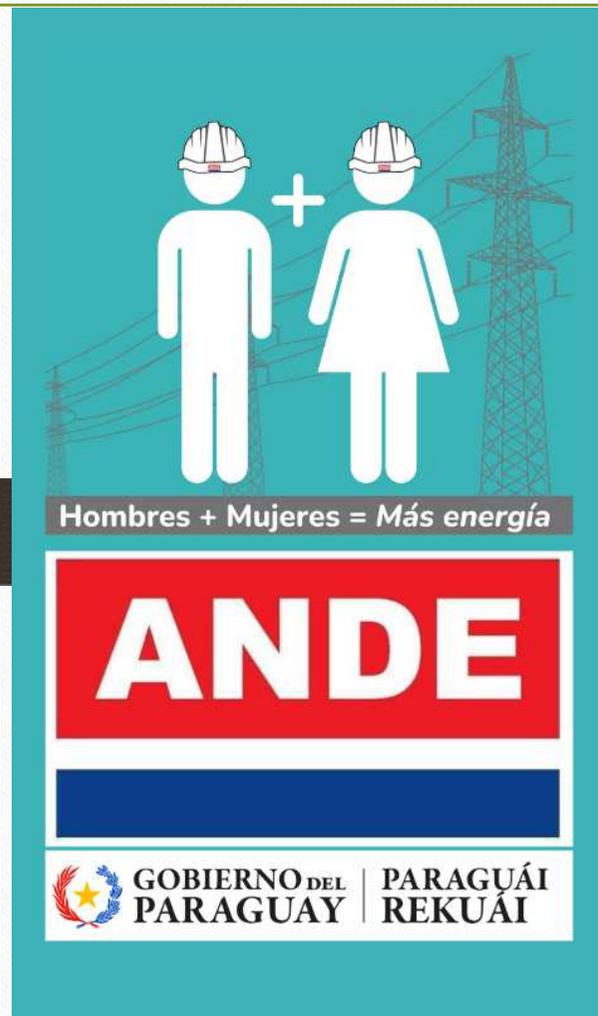


PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD
ANDE – 2025

La ANDE. Avances hacia la EQUIDAD

- **Política de Equidad de Género:** Resolución P/N° 46417, se aprueba el Capítulo 12 – Política de Equidad de Género (22/04/2022)
- **Comisión de Equidad de Género:** Para la implementación de la Política, se conforma la Comisión por Resolución P/N° 47835 de fecha 31 de mayo del 2023 y actualizada por Resolución P/N° 49169 del 4 de junio del 2024.
- **Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral y el asesor confidencial.** Resolución P/N° 45263 del 22 de mayo de 2019 (actualizado Resolución P/N° 45209 21 de mayo de 2021 y N° 48217 de 21 de septiembre 2023), por la que se crea la Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral y el asesor confidencial, conforme a la Resolución de la Secretaría de la Función Pública N° 387/2018 "Protocolo de Actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género" y se nombra a los integrantes.



HOMBRES+MUJERES=MÁS ENEGÍA

Una estrategia que apunta a:

- ❖ Fomentar la incursión de más mujeres en el diseño de políticas, programas y proyectos de energía como importantes actores de cambio y transformaciones, mejorando así la gestión y los resultados.
- ❖ Visibilizar la participación de los hombres en la corresponsabilidad familiar.
- ❖ Incentivar a más mujeres y abrir los espacios necesarios para que ellas puedan jugar un rol activo en la cadena energética, reconocer su participación como proveedoras y usuarias de energía,
- ❖ Visibilizar la participación de las mujeres en la ANDE

Entendemos que:

- La igualdad entre hombres y mujeres en el entorno institucional y empresarial es una de las llaves para fortalecer el capital humano y mejora la calidad de los procesos de gestión, además de los resultados financieros y mejora la vida de todos, hombres, mujeres y familias.
- Para brindar oportunidad a que más mujeres accedan a tareas técnicas de mejor remuneración y/o de alto nivel en el sector energético.
- Porque el acceso a la electricidad de los sectores más vulnerables, contribuye a disminuir el tiempo y el esfuerzo necesario para completar las tareas domésticas, lo que consecuentemente permite aliviar el trabajo reproductivo de las mujeres y facilitar la inserción al trabajo productivo o desarrollar actividades que generen ingresos.

Ejes principales

- Producción de conocimiento (Análisis sobre el impacto de la energía eléctrica en la calidad de vida de las mujeres; encuesta sobre corresponsabilidad y usos del tiempo en la institución, otros que sean necesarios)
- Aprobación y actualización de normas y procedimientos internos
- Socialización: Formación y capacitación; información y sensibilización
- Alianzas con otros sectores internos y externos

Participación laboral femenina

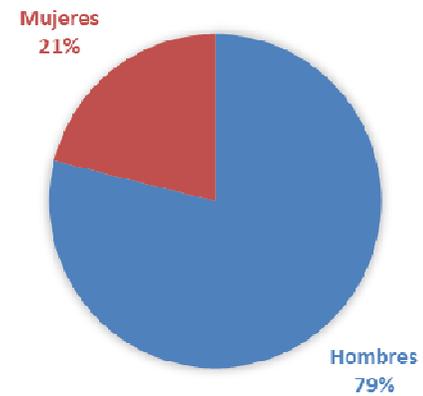
La participación laboral de las mujeres en la ANDE, ha ido en progresivo aumento en los últimos años.

- La ANDE cuenta con 21% de personal femenino.
- A nivel ejecutivo, 22% del plantel son mujeres.
- El 29% de las jefaturas están ocupadas por Mujeres.
- En los cargos profesionales, 30% son mujeres
- En los cargos operacionales, 6% y en los técnicos 9%
- Conducción de Vehículos, 6% choferes mujeres
- Hay más mujeres en los cargos administrativos, 52%
- Personal con discapacidad, 30% son mujeres

Números y porcentajes

	Cantidad	Porcentaje
Personal permanente y contratado		
Hombres	3.833	79
Mujeres	1.027	21
Total	4.860	100

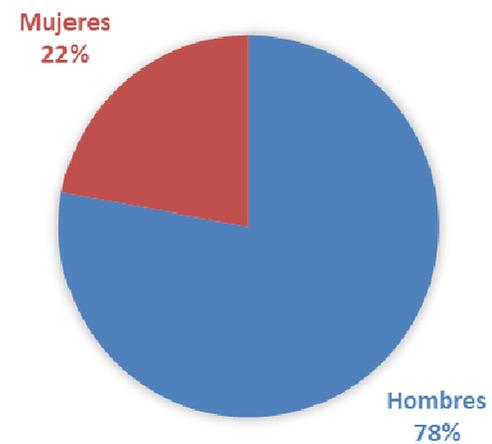
PERSONAL PERMANENTE Y CONTRATADO



Números y porcentajes

Cargos ejecutivos		
Hombres	14	78
Mujeres	4	22
Total	18	100

CARGOS EJECUTIVOS

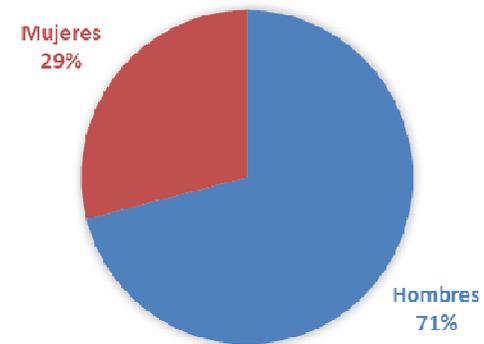


Números y porcentajes

Jefaturas

Hombres	479	71
Mujeres	196	29
Total	675	100

JEFATURAS

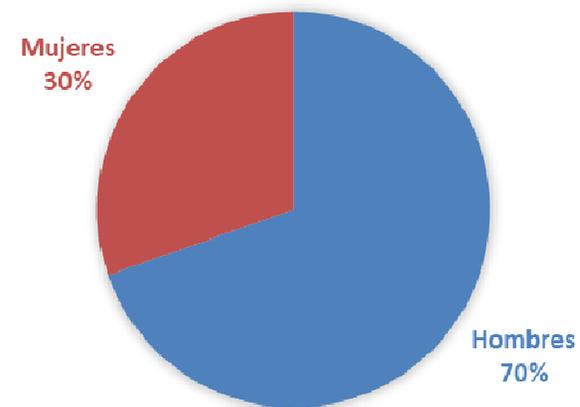


Números y porcentajes

Cargos profesionales

Hombres	431	70
Mujeres	188	30
Total	619	100

CARGOS PROFESIONALES

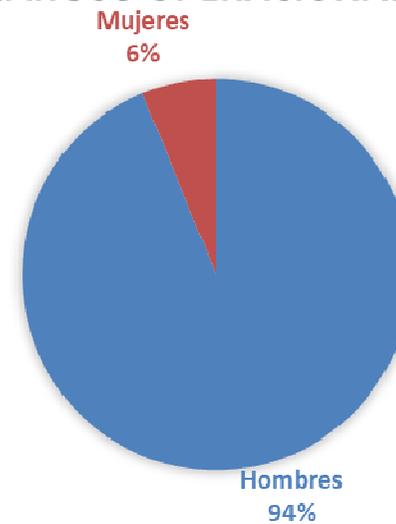


Números y porcentajes

Cargos Operacionales

Hombres	2.034	94
Mujeres	134	6
Total	2.168	100

CARGOS OPERACIONALES

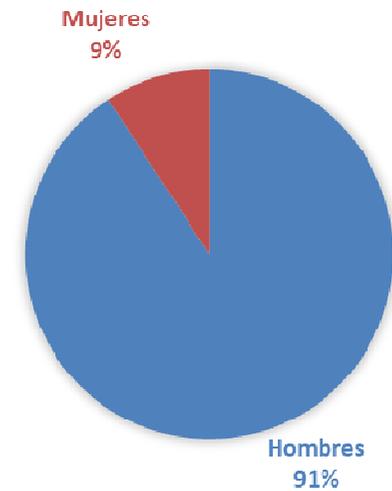


Números y porcentajes

Cargos Técnicos

Hombres	491	91
Mujeres	50	9
Total	541	100

CARGOS TÉCNICOS

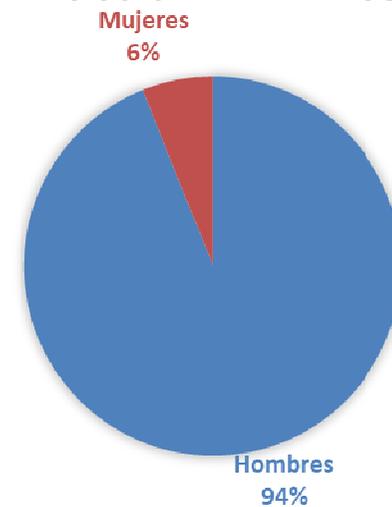


Números y porcentaje

Coductores de vehículos

Hombres	2.064	94
Mujeres	133	6
Total	2.197	100

CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

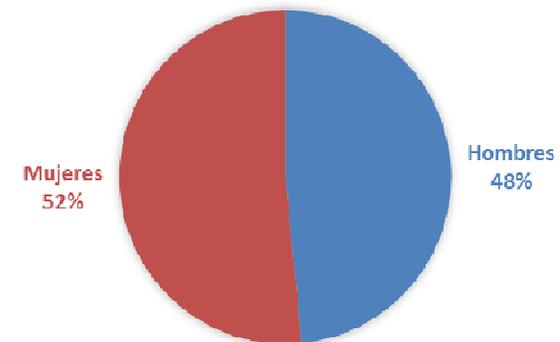


Números y porcentajes

Cargos administrativos

Hombres	476	48
Mujeres	507	52
Total	983	100

CARGOS ADMINISTRATIVOS

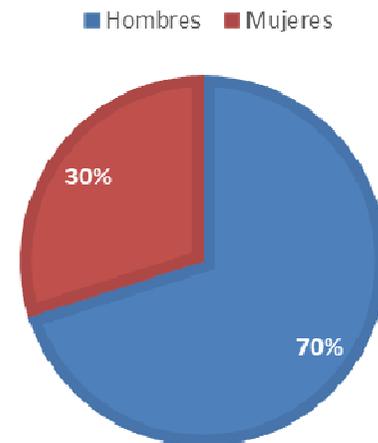


Números y porcentajes

Personal con discapacidad (Permanente y contratado)

Hombres	129	70
Mujeres	55	30
Total	184	100

PERSONAL CON DISCAPACIDAD (PERMANENTE Y CONTRATADO)



Se tiene en cuenta la participación laboral femenina porque:

Hombres y mujeres interactúan de forma diferenciada con las tecnologías energéticas existentes y poseen niveles diferenciados de acceso, conocimiento y asequibilidad a las fuentes de energía modernas, es necesario incluir un enfoque de género en las políticas, instituciones y proyectos energéticos con el fin de dar una mejor respuesta a las realidades, necesidades e intereses de los hombres y las mujeres.

Desempeñan roles distintos tanto como usuarios/as que como administradores/as de los sistemas de energía; por lo que un proyecto o política de energía sensible al tema de género beneficiaría a mujeres y hombres igualitariamente al reconocer sus necesidades energéticas diferenciadas.

Tanto hombres como mujeres son actores importantes en la generación, distribución, uso y consumo energético, y por lo tanto el objetivo es incentivar tanto a unas como a otros para que jueguen un papel activo en la cadena energética, de forma que se alcance un plano más equitativo para la participación de mujeres y hombres.

La provisión de energía no es genero-neutral

Algunas consideraciones:

- La energía determina la eficiencia y la efectividad de las actividades que se realizan y la calidad de vida de sus usuarios (mujeres y hombres).
- La energía puede ser utilizada de varias maneras y responde a necesidades distintas. Impacta de modo distinto a mujeres y hombres.
- La energía puede ser un factor que ayude a empoderar a las mujeres y permitirles ser más productivas e independientes.
- Puede contribuir a reducir la pobreza y propiciar medias de sustento para mujeres, hombres, niñas y niños.