



Asociación Colombiana
del Petróleo y Gas



EL ESTADO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR HIDROCARBUROS EN COLOMBIA: SEGUNDO INFORME DE EQUIDAD DE GÉNERO

Vicepresidencia de Asuntos Económicos
y Regulatorios, ACP

Diciembre 2021



EL ESTADO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR HIDROCARBUROS EN COLOMBIA: SEGUNDO INFORME DE EQUIDAD DE GÉNERO

Asociación Colombiana del Petróleo y Gas
Diciembre 2021

Introducción

Desde la **Asociación Colombiana del Petróleo y Gas (ACP)** fomentamos la conversación sobre equidad de género porque estamos convencidos de que es fundamental para la construcción de una sociedad sostenible. Como industria contribuimos al progreso y al cumplimiento del objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible¹.

En el marco de los ODS, la promoción del empoderamiento de las mujeres en las diversas dimensiones sociales, incluido el ámbito organizacional y laboral, permite generar un efecto multiplicador en términos económicos y de bienestar. Según la OCDE², el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o la igualdad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más rápido. La industria del petróleo y gas, como aliada del desarrollo sostenible, viene trabajando en la generación de políticas y prácticas de equidad de género en sus operaciones, que se extienden a lo largo de su cadena de valor y a las comunidades de sus zonas de influencia.

La igualdad de género, en cumplimiento de los ODS y la participación de la mujer en el sector hidrocarburos en Colombia, comenzó a ser analizada hasta hace muy poco. En ese sentido, la ACP ha impulsado el análisis sobre los retos y oportunidades para la promoción de la equidad de género en el sector hidrocarburos en el país, a partir de información suministrada por las empresas que hacen parte de la cadena: exploración y producción, transporte, refinación y distribución de combustibles. En el primer estudio de género de la ACP³ realizado en el 2020, se identificó que existen grandes brechas en equidad en el sector, que persisten desafíos, pero también, que ya se están tomando acciones para disminuir dichas inequidades.

El presente informe es la continuación del esfuerzo por realizar un seguimiento a la participación de la mujer en el sector, y los avances de las empresas en la implementación de políticas de equidad de género durante el 2020, año que trajo unos retos importantes y sin precedentes: la pandemia ocasionada por el COVID-19 tuvo un impacto en materia laboral, afectando principalmente a las mujeres en todos los sectores de la economía, y el de hidrocarburos no fue la excepción.

¹ Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 5 <https://bit.ly/32b2jrg>

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17.

³ <https://acp.com.co/web2017/en/informes/686-informe-economico-equidad-de-genero-2020>



En Colombia, los efectos de la pandemia en el mercado laboral colombiano afectaron de manera más significativa a las mujeres que a los hombres. De acuerdo con cifras oficiales del DANE^{4 5}, el desempleo en mujeres pasó del 12,6% en el último trimestre de 2019, al 18,7% en el último trimestre de 2020 (+6,1 p.p.). En los hombres, para este mismo periodo, el desempleo pasó de 7,2% al 10,2% (+3 p.p.). De igual manera, el sector hidrocarburos, si bien no se comportó como el resto del mercado laboral colombiano, también se vio afectado por desvinculaciones, impulsado por la crisis de los precios del petróleo.

Ahora bien, a los retos identificados para avanzar en la equidad de género en el sector, se suman las particularidades del trabajo remoto, que merecen ser analizadas para la industria de hidrocarburos, en la cual el trabajo en campo es de gran importancia dentro de las labores propias de la actividad.

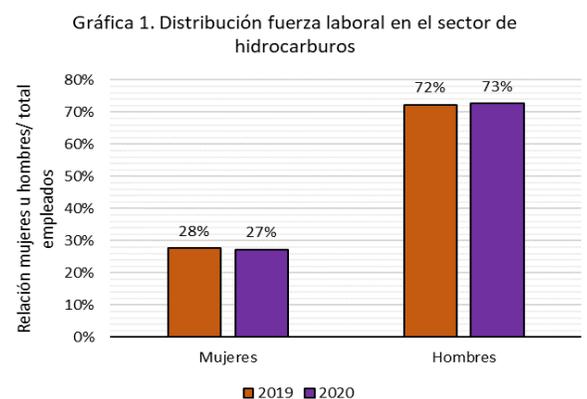
Para este seguimiento, la Asociación Colombiana del Petróleo y Gas realizó una encuesta con el objetivo de identificar la evolución de la participación de la mujer en el sector durante el 2020, y las acciones que están realizando las empresas de la industria para reducir la brecha de género. Producto de dicha encuesta, este informe se divide en tres partes: (1) Participación de la mujer en el sector hidrocarburos en Colombia; (2) Gestión de la equidad de género por parte del sector en las regiones de operación; (3) Reflexiones finales.

1. Participación de la mujer en el sector hidrocarburos en Colombia

Con información para los años 2019 y 2020⁶, la ACP realizó un análisis con 19 empresas representativas de las actividades de exploración y producción de petróleo y gas, de transporte por oleoductos y poliductos, refinación y distribución de combustibles líquidos en Colombia, **que en total emplearon directamente a más de 16 mil personas durante el 2020**. Las cifras evidencian:

a) Uno de cada cuatro empleados del sector hidrocarburos en Colombia, es mujer

- La relación mujeres versus hombres vinculadas al sector se mantuvo similar en los años 2019 y 2020 (Gráfica 1).
- La participación de la mujer en este sector en Colombia, similar a lo identificado en el informe ACP del año anterior, alcanzó el 27% en el 2020.
- En comparación con industrias de hidrocarburos relevantes a nivel internacional como, por ejemplo, la de Estados Unidos, la industria colombiana de hidrocarburos supera la participación femenina



⁴ DANE, Boletín Técnico - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Octubre - diciembre 2020

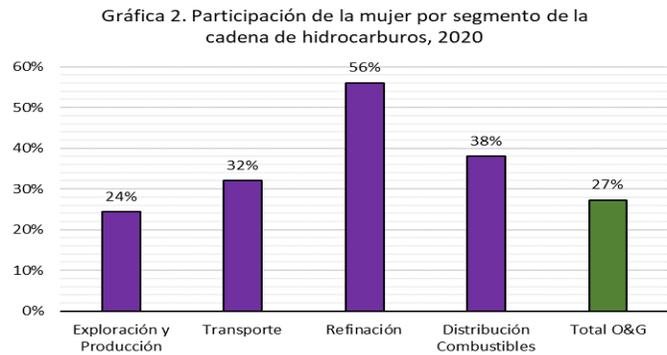
⁵ DANE, Boletín Técnico - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Octubre - diciembre 2019

⁶ Las cifras de 2019 pueden variar respecto del informe ACP realizado en el 2020, debido a la diferencia de la muestra de empresas en el estudio de este año.

registrada en dicho país (19%), de acuerdo con cifras publicadas por el Consejo de Tecnología y Fuerza Laboral de Energía de ese país (*Energy Workforce and Technology Council*)⁷

b) La representación femenina aumenta a lo largo de la cadena de valor del sector hidrocarburos

- Del total de la fuerza laboral en el año 2020, la participación de las mujeres en el segmento de transporte, distribución de combustibles y refinación es superior a la registrada en las actividades de exploración y producción (Gráfica 2). Sin embargo, el promedio de la industria se ve jalonado por el *upstream* debido a que es el segmento que posee el 77% del total de la fuerza laboral.



- Una posible explicación podría ser que, contrario a lo que ocurre en el *upstream*, las actividades de comercialización tienden a requerir mayor cantidad de perfiles administrativos frente al total de su fuerza laboral contratada, roles en los que tradicionalmente hay mayor participación femenina que en los perfiles operacionales, históricamente ocupados por hombres.
- En particular para el segmento de refinación, las cifras reportadas por las empresas evidencian que la participación femenina en perfiles administrativos supera en un 81% a la de los hombres, y, a su vez, los perfiles administrativos y de soporte a la operación representan el 78% de la fuerza laboral del segmento.
- Lo anterior es comparable con la situación internacional de equidad de género en la industria, lo cual se refleja en estadísticas de Estados Unidos compiladas por el Consejo de Tecnología y Fuerza Laboral de Energía donde, la representación femenina en cargos administrativos es tres veces superior a la de cargos operativos⁸. Del estudio realizado por esta agrupación estadounidense, también se evidencia que mientras el 34% de los roles administrativos de este segmento de la industria (bienes y servicios) son ocupados por mujeres, éstas sólo representan el 12% de las posiciones operativas.

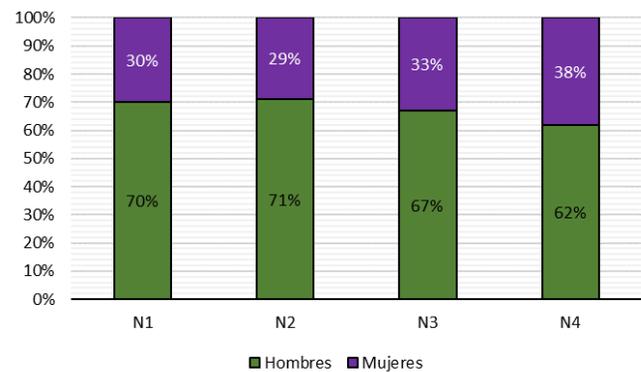
^{7,8}Energy Workforce and Technology Council. "2021 Inclusion & Diversity Study". Junio de 2021



c) Las mujeres tienen menor participación en los cargos gerenciales del sector

- En los cargos de menor responsabilidad (nivel 4)⁸, e iniciando la carrera profesional, las mujeres representan el 38% de la fuerza laboral empleada por el sector hidrocarburos (Gráfica 3)⁹.
- Esta participación decrece a mayor nivel de responsabilidad, llegando a ser entre el 29% y 30% en los niveles directivos de las empresas del sector. Este panorama se evidenció tanto en el 2019 como en el 2020.
- Esta cifra es congruente con el estudio sectorial de equidad de género para el sector minero energético, realizado por Insuco¹⁰, donde “se observa que, a mayor nivel de jerarquía, menor el número de mujeres que participan, sobre todo en actividades de campo, lo que es consistente con la brecha de liderazgo encontrada en el sector”.
- Dicha situación se acentúa en el *upstream* y en refinación. En los segmentos de transporte y distribución de combustibles, los datos indican que las mujeres tendrían mayor posibilidad de ocupar cargos directivos de primer nivel (N1) (Gráfica 4).

Gráfica 3. Participación mujeres y hombres del sector por nivel, 2020



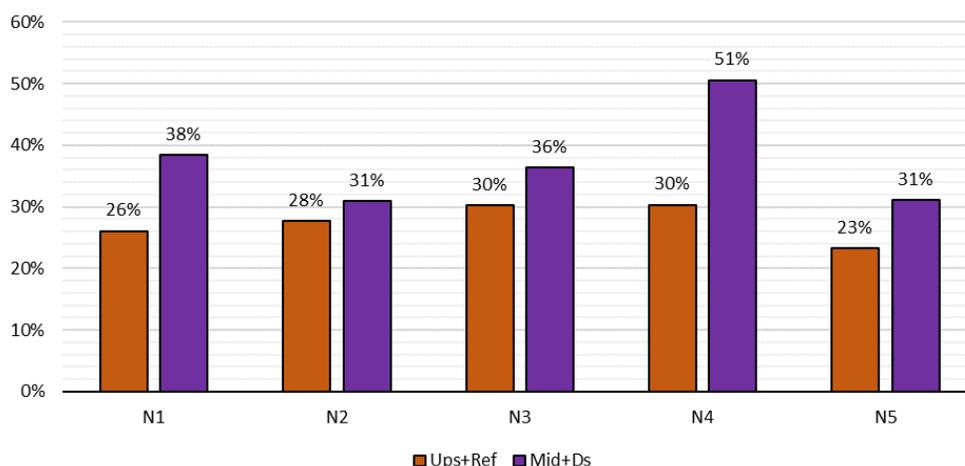
⁸ Clasificación realizada con base en los siguientes niveles: N1: CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, individuo u órgano de más alto nivel en la organización, N2: Gerencias de áreas o equivalentes, N3: Subgerencias, jefaturas o equivalentes, N4: Coordinadores/as, analistas o equivalentes, N5: Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel.

⁹ En cargos operativos de menor responsabilidad (nivel 5), las mujeres representan el 25% de la fuerza laboral empleada por el sector hidrocarburos en Colombia, principalmente jalonado por el segmento *upstream*, donde hay mayor fuerza laboral y la participación de la mujer en este nivel es del 23%. Esto obedece a que las labores realizadas en campo de este segmento son en su mayoría hombres como personal operativo.

¹⁰ Insuco, BID, CoreWoman, MME “Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero energético”, 2021 <https://bit.ly/3zF2ljj>



Gráfica 4. Participación de las mujeres del sector por nivel y por segmento, 2020

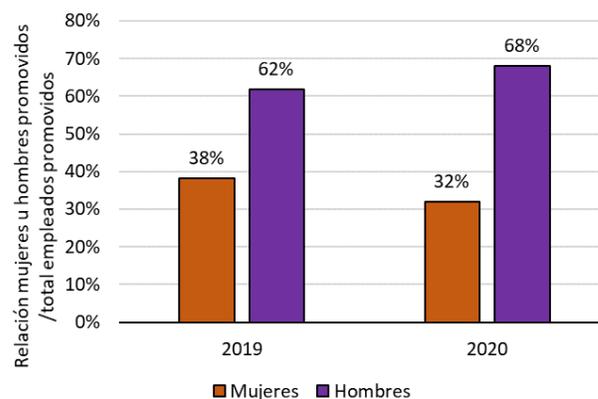


- De acuerdo con un estudio realizado a 15 empresas del sector hidrocarburos en Estados Unidos por Mckinsey & Company (Mckinsey)¹¹ publicado en 2020, allí el decrecimiento de la participación de la mujer en cargos directivos es más acentuado.

d) Casi dos terceras partes de las nuevas oportunidades laborales en 2020 fueron dadas a los hombres

- Frente al número total de personas contratadas y promovidas a posiciones superiores durante el 2020, casi dos terceras partes de las oportunidades fueron dadas a los hombres (68%) (Gráfica 5). Adicionalmente, la participación de la mujer en el número de personas contratadas/promovidas en 2020 disminuyó frente a la registrada en 2019.
- Vale la pena destacar que la contratación en general se vio afectada por la pandemia del COVID19. La contratación durante 2020 respecto de 2019 disminuyó en un 46% para las mujeres, y en un 28% para los hombres.
- Ahora bien, teniendo en cuenta la importante brecha entre el número de empleados hombres frente a las mujeres, este análisis de oportunidades laborales debe realizarse en relación con la población por género en las empresas.

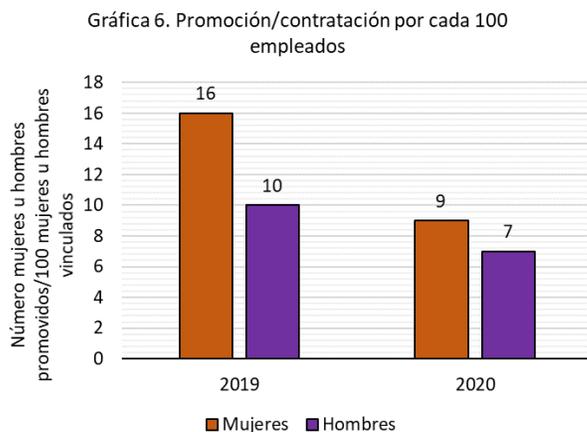
Gráfica 5. Participación en la promoción/contratación



¹¹ McKinsey & Company, "Women in the workplace 2020" <https://bit.ly/3uj9f2h>



- Desde esta perspectiva, la participación de la mujer en la promoción y contratación fue mayor en 2020: de cada 100 mujeres vinculadas a las empresas del sector, se contrataron y promocionaron 9; mientras que de cada 100 hombres solo 7 fueron contratados/promocionados (Gráfica 6).

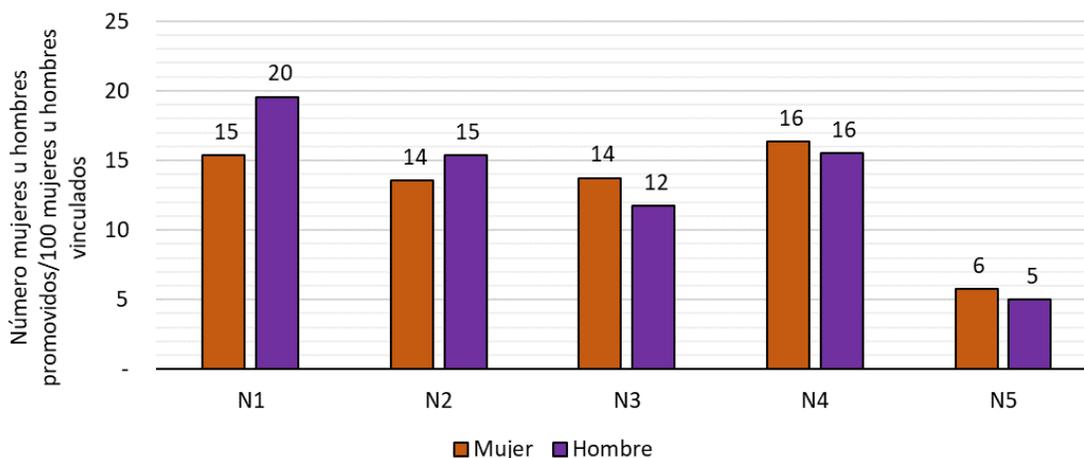


- Por su parte, en el análisis por nivel/tipo de cargo, tanto para 2019 como para 2020, las oportunidades de promoción/contratación en niveles directivos (N1 – N2) para las mujeres fueron menores que las de los hombres (Gráfica 7).

- En niveles 3, 4 y 5 (subgerencias, coordinadores, analistas, y personal administrativo o equivalentes), durante 2020 las oportunidades de promoción de las mujeres fueron ligeramente superiores a las de los hombres y en este tipo de cargos se empiezan a reflejar los esfuerzos de las empresas para aumentar la participación femenina en su fuerza laboral.

superiores a las de los hombres y en este tipo de cargos se empiezan a reflejar los esfuerzos de las empresas para aumentar la participación femenina en su fuerza laboral.

Gráfica 7. Participación por nivel en la promoción/contratación por cada 100 empleados, 2020



- Del total de las oportunidades de promoción o contratación en cargos de niveles directivos, por cada 10 hombres promovidos o contratados, solo 3 mujeres son promovidas o contratadas.
- El segmento de distribución de combustibles presenta las mejores cifras en contratación y promoción de mujeres en cargos directivos. En 2020, del total de empresas encuestadas del

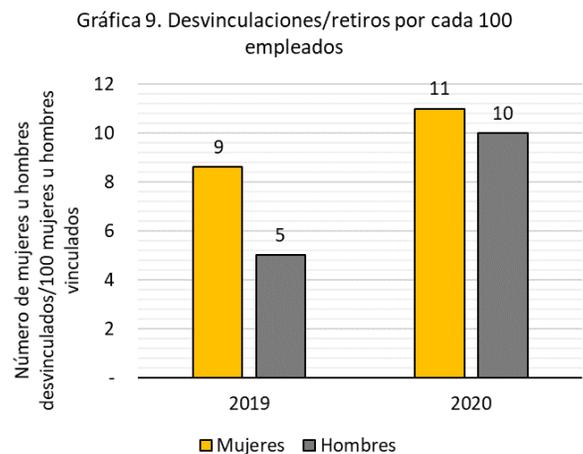
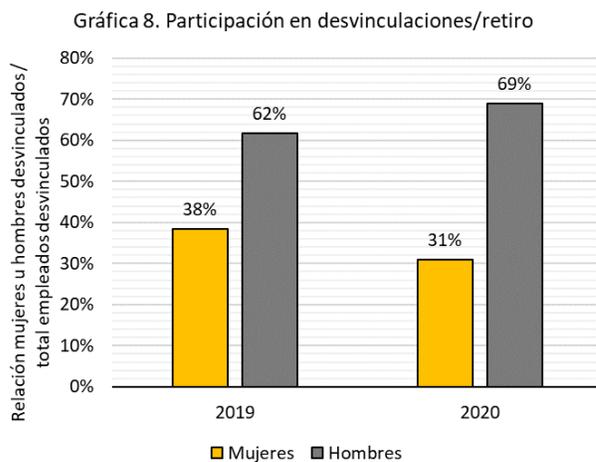


sector, 2 mujeres fueron contratadas / promovidas, mientras que no se presentó ninguna contratación de hombres para este segmento y nivel de cargo.

- De manera general las empresas manifiestan que sus procesos de promoción se fundamentan principalmente en el rendimiento y capacidades técnicas del trabajador, sin distinción de género, y que no existen criterios que limiten la promoción de las mujeres en cargos de nivel de responsabilidad media.
- Sin embargo, algunas empresas expresaron que el principal cuello de botella para una promoción de carrera más equitativa, es la falta de mujeres con formación técnica en áreas operativas, lo que genera que menos mujeres participen en los procesos de promoción.

e) Tasa de deserción de mujeres ligeramente superior que la de los hombres, especialmente en fases tempranas de la carrera

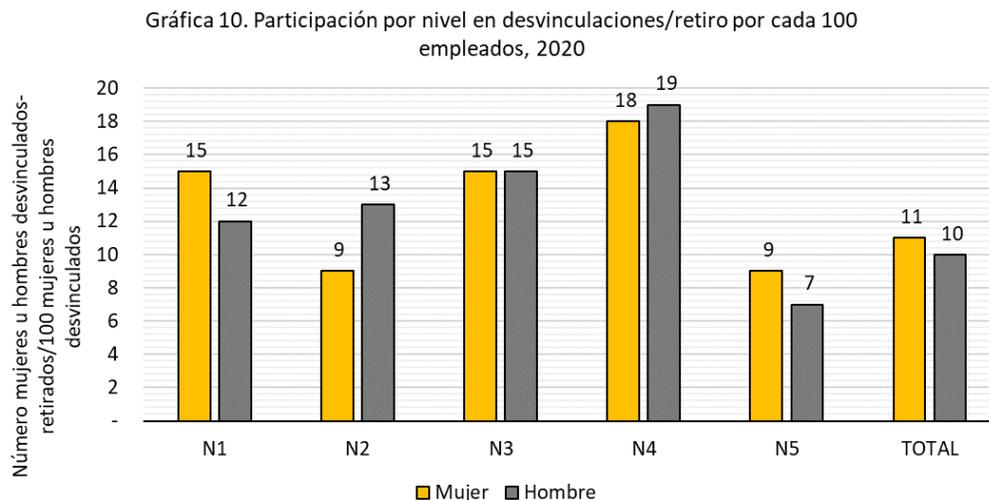
- Vale la pena anotar que, en general, se registró un importante aumento en la cantidad de personas desvinculadas, aumentando 60% en 2020 versus 2019. Esto es atribuible a la crisis económica presentada en el sector a causa del COVID-19; es así que, si bien la tasa de deserción para la mujer ya era alta en 2019, aumentó en 2020 (Gráfica 9).
- Del total de mano de obra desvinculada en el sector hidrocarburos durante el 2019 y 2020, el número de mujeres fue más bajo debido a su menor población frente al total (Gráfica 8).
- Sin embargo, si se pondera con la población por género, la deserción en mujeres es ligeramente mayor que la de los hombres. Esta situación se atenuó en 2020, donde por cada 100 mujeres empleadas se desvincularon 11, mientras que de cada 100 hombres se desvincularon 10 (Gráfica 9).



- Si bien aumentó el número de desvinculados totales de la industria, no se registró una tendencia marcada entre hombres y mujeres, es decir la brecha de género en el sector

hidrocarburos no se aumentó en 2020, al menos de la misma forma como se evidenció en el resto del mercado laboral colombiano.

- La información desagregada por tipo de cargo evidencia que en 2020 las cifras de desvinculaciones por cada 100 personas son más parejas que los datos registrados en anteriores encuestas y no fue clara una tendencia en este año por tipo de nivel (gráfica 10), mientras que en 2019 la tasa de desvinculaciones y retiro de mujeres en niveles 3, 4 y 5 (subgerencias, coordinadoras, analistas, y personal administrativo o equivalentes) fue mayor a la presentada por los hombres.



f) Más de dos terceras partes de las empresas cuentan con una estrategia de equidad de género y liderazgo femenino

Los resultados expuestos en los puntos anteriores son similares a los presentados en el estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero – Energético, contratado por el Ministerio de Minas y Energía¹², el cual identificó que más de dos terceras partes (69,2%) de las empresas de hidrocarburos participantes en el estudio tienen una estrategia para alcanzar la equidad de género y promover el liderazgo femenino, superando en este indicador a los subsectores energía (66,2%) y minería (56,5%).

¹² Insuco, CoreWoman, BID y Ministerio de Minas y Energía. “Estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero – Energético”. Marzo 2021.



En el sector hidrocarburos, estas estrategias han resultado en avances, principalmente para garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso sexual, establecer políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, y en lineamientos para los procesos de reclutamiento.

Al respecto, y de acuerdo con la encuesta realizada por la ACP, se destacan los principales lineamientos y buenas prácticas que las empresas han adoptado en los procesos de reclutamiento/promoción de personal:

- Uso de lenguaje inclusivo en publicaciones y procesos de reclutamiento.
- Criterios de reclutamiento y selección basados en igualdad de oportunidades.
- Guías de reclutamiento y selección de talento, con foco en promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación alguna y dentro de un ambiente de meritocracia.
- Programas de entrenamiento sobre empoderamiento y liderazgo para promover el desarrollo de carrera y retención de las mujeres del sector; desarrollo de líneas de ética y canales de atención y denuncia.
- Acciones enfocadas a procesos más transparentes que eviten los sesgos inconscientes como: pruebas técnicas calificadas de manera "ciega", inclusión de evaluadores de ambos géneros en los paneles de evaluación, nombres incluyentes para los cargos, entre otros.
- Espacios de formación en selección libre de sesgos para las personas que ejecutan el proceso de selección.
- Inclusión de cuotas mínimas de mujeres en las listas de candidatos y la creación de comités de selección diversos.
- Promoción de derechos humanos durante el proceso (transparencia, igualdad de oportunidades, no discriminación, libre acceso, claridad del proceso, uso de datos personales etc.)

Entre otras acciones, más allá de los procesos de selección y contratación de personal, la gestión en las empresas para avanzar en materia de equidad de género incluye:

- Implementación de políticas de Diversidad e inclusión.
- Participan en procesos de certificación; por ejemplo: Equipares, programa de certificación en Equidad Laboral con Enfoque de Género; y mediciones, como Ranking Par, para conocer y evaluar sus avances en términos de equidad de género.
- Portafolios de beneficios flexibles que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal
- Participación en Comités y eventos que contribuyen a la discusión y generación de planes de acción en favor de la equidad de género; por ejemplo: el Foro de Equidad de Género realizado en el 2020 por la ACP, el Grupo de trabajo de equidad de género de la ACP, el Comité de Equidad de Género del Ministerio de Minas y Energía, y del Consejo Gremial Nacional.

Se destaca de manera especial, iniciativas lideradas por profesionales del sector con el objetivo de impulsar la equidad de género:

- 
- **Mujeres Oil & Gas**, grupo de mujeres de la industria de petróleo, energía y gas, que nació en 2019 y trabaja en tres líneas de acción: i) Políticas públicas e incentivos regulatorios para la equidad en el sector; ii) Liderazgo y iii) Empoderamiento social y económico.
 - **Women in Energy**, programa de SPE dedicado a promover y apoyar el valor de la mujer dentro de la industria O&G.

2. Gestión de la equidad de género por parte del sector en las regiones de operación

La encuesta también permitió identificar que, en su mayoría, las empresas de la industria del petróleo y gas han implementado lineamientos y herramientas con enfoque de género en sus procesos de relacionamiento y gestión del entorno en las áreas donde operan, entre los resultados se evidenció que:

- El 70% de las compañías del *upstream* y 50% del *downstream* han realizado análisis sobre las brechas de educación de la población femenina en las zonas de operación para presentar propuestas de inversión social específicas de inclusión.
- El 90% de las empresas del *upstream* utiliza el enfoque de género dentro de los instrumentos para el levantamiento de información y de línea base socioambiental.
- El 100% de las empresas del *upstream* y del *downstream* disponen de mecanismos para recibir, tramitar y atender observaciones, quejas y reclamos de personas o grupos que puedan sentirse vulnerados en el ejercicio de sus derechos desde un enfoque de género.
- El 70% de las empresas del *upstream* y 75% del *downstream* cuentan con un programa de evaluación de impacto de sus planes, programas y proyectos con enfoque diferencial, que permite identificar si los proyectos mejoraron la calidad de vida de las mujeres dada su importancia en el desarrollo de las regiones.

Estos resultados reflejan la autoevaluación que hacen las empresas de su gestión y sus programas en materia de equidad de género, y precisan la importancia de seguir avanzando en las mediciones del enfoque de género en el entorno, en tanto que, la industria continúe alcanzando un mejor entendimiento, no solo de su entorno, sino también de la implementación del enfoque de género en él.

3. Reflexiones finales

- La relevancia que se le ha dado en los últimos años a la discusión de equidad de género ha repercutido en avances. Sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer, principalmente en ocupar cargos directivos en una industria altamente masculinizada como la de hidrocarburos.
- A pesar de las brechas existentes en cargos directivos, es posible apreciar resultados positivos en las políticas y estrategias que las empresas están implementando para la promoción en niveles intermedios de responsabilidad.
- Persiste la baja población femenina con formación en áreas técnicas que permitan una incorporación temprana en los niveles de cargos de las organizaciones. Esto limita las futuras posibilidades de promoción de la mujer dentro de la empresa.
- La pandemia y las consecuentes medidas de aislamiento generaron la pérdida generalizada de empleos donde la mujer se vio más afectada. A pesar de la crisis, y si bien el sector hidrocarburos no fue ajeno a esta situación, logró mantener sus políticas y estrategias para disminuir la brecha de género.
- El trabajo en casa trajo nuevos desafíos para mantener la fuerza laboral femenina en las empresas. Las mujeres han presentado desafíos particulares que deberán ser abordados por las empresas en sus políticas corporativas de equidad de género.
- De igual manera, el trabajo en casa resultó en un desafío al integrar el manejo de la familia con el ambiente laboral remoto en cargos que no requieren la presencia en campo.
- Los puntos clave de la discusión están alrededor de la generación de oportunidades, el fomento de capacidades y la superación de prejuicios de género (conscientes e inconscientes). Discusión que debe ser amplia y participativa, en donde hombres y mujeres puedan construir conjuntamente la hoja de ruta de la inclusión y de la igualdad de derechos y oportunidades en la industria.
- En lo regional, se reconoce un amplio camino recorrido en la implementación del enfoque por parte de las empresas en los procesos de gestión del entorno, en especial las empresas del *upstream*, al tener mayor incidencia en las zonas de influencia.