

GOOD PRACTICES IN GENDER EQUITY Case Study



**LAGEO S.A. de C.V.
EL SALVADOR**

SEPTEMBER 2020

1. Content

2.	General information about the company	0
2.1.	Center of Excellence.....	0
2.2.	LAGEO's working population.....	1
2.3.	Geographic context where LAGEO is located	2
3.	Good practices in gender equity applied by LAGEO.....	2
3.1.	Recruitment program	2
3.2.	Training Program.....	3
3.3.	Employment of women in major maintenance activities.....	4
3.4.	Facilities for women	5
3.5.	Participation of LAGEO in WING (Women in Geothermal).....	6
3.6.	Projects developed in support of communities	7
3.7.	Barriers within the company and in the energy sector to achieve gender equality and equity	7
3.8.	Current challenges and identified opportunities.....	8
3.9.	Impact of the good practices implemented by LAGEO.....	9
3.10.	Lessons learned from the road travelled.....	10
4.	Bibliography:.....	11
5.	Annex #1: Report of the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study	12

2. General information about the company

"LAGEO is a company dedicated to the production of electrical energy, using the geothermal resources of El Salvador in a rational and sustainable way"¹. The company operates two geothermal plants that contribute to more than a quarter of the country's electricity (El Salvador). In the area of new electricity generation, LAGEO, through its subsidiary San Vicente 7 Inc, is currently developing two new geothermal fields: San Vicente with a potential of 30 MW and Chinameca with a potential of 50 MW.

"LAGEO offers different services at a national and international level, such as resource exploration, design, construction and supervision of surface installations, consulting, and among its works at an international level are: the assembly of wellhead units in San Jacinto Tizate, Nicaragua. It has provided trainings in the Dominican Republic, has provided geoscientific studies in Nicaragua (Hoyo Montegalán and Managua-Chiltepe projects), as well as laboratory analysis and geological services for different projects in Nicaragua. It has implemented geoscientific studies in the Nevado de Ruiz area for ISAGEN."²



Figure #1: The Values of LAGEO **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

2.1. Center of Excellence

LAGEO is a reference point in geothermal education at the Latin American level because it develops the Diploma in Geothermal Energy for Latin America every year. This diploma benefits 30 Latin American students per year, in addition to a short course in geothermal energy for approximately 90

¹ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

² Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

students. This is possible thanks to an agreement with the UNU-GTP (United Nations University Geothermal Training Programme) and the government of Iceland.

*"LAGEO held the first Regional Geothermal Workshop in Central America in 2017. It was co-organized by the International Renewable Energy Agency (IRENA). El Salvador is an important part of that entity along with 41 countries. The German Cooperation Agency (GIZ) also participated in this event."*³

The III Regional Workshop on Geothermal Energy "Resource Sustainability" developed by CECACIER in conjunction with LAGEO in 2019, was one of the activities aimed at fulfilling the objectives of the center of excellence. In addition, LAGEO in conjunction with GIZ (the German Cooperation Agency) has developed workshops in Central American to publicize the DIRECT USE of geothermal energy.

2.2. LAGEO's workforce

It is important to note that 23% of LAGEO's permanent staff are women. Of this 23%, 8% of them occupy technical positions and there has been a 30% increase in the participation of women in temporary contracts for maintenance activities. This has been achieved due to the design of human resources policies and the inclusive strategy, to ensure recruitment and encourage the professional growth of women: the establishment of childcare facilities (including those with special needs); and an investment in projects to support neighboring communities, including income generation activities from the by-products of geothermal generation (available heat), emphasizing the participation of women. In addition, in the existing geothermal plants, LAGEO trains and hires more than 50 women from local communities for the annual maintenance of the power plants.

Through FUNDAGEO⁴, the foundation that channels its social investment efforts, it acts in areas of health, education and environment that are gender-sensitive and promote the capacities that generate economic income using the resources derived from geothermal energy, benefiting more than 300 women in 2019.

In addition, LAGEO has joined WING⁵ ("Woman in Geothermal"), an organization that promotes the education, professional development and advancement of women in the geothermal community. This is a boost to the gender perspective in renewable energies and opens up new fields of action.

³ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

⁴ More details available at: <http://www.lageo.com.sv/index.php?cat=12&title=FundaGeo&lang=es>

⁵ More details available at: <https://wing.wildapricot.org/About>

2.3. Geographic context where LAGEO is located



LAGEO has installed two geothermal plants in El Salvador, the first one inaugurated in 1975 in Ahuachapán with an installed capacity of 95MW, and the second one in 1992 in Berlin, with an installed capacity of 109MW.

With a team of highly-experienced scientists and designers in the field, most of our experts have received training abroad and have more than 25 years of experience.

Figure #2: Geographic location of the geothermal power plant on the map of El Salvador. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

With the two geothermal power plants in production, LAGEO contributes to the Salvadoran Electric System an average of 1,430Gwh annually, which represents a 24% participation in the national electric market, bringing benefits to the homes of El Salvador throughout all these years. LAGEO is working to incorporate two new power plants whose joint installed capacity will be 80 MW.

3. Good practices in gender equity applied by LAGEO

3.1. Recruitment program

The work in the Human Resources area of LAGEO is done with the philosophy of competence in mind. Recruitment and hiring matters for the various positions required are of the internal knowledge of all the staff so that any employee can participate, regardless of gender.

Currently, 23% of the permanent staff is made up of women in different areas, with the highest percentage located in the administrative areas. This can be seen in the

following figures:

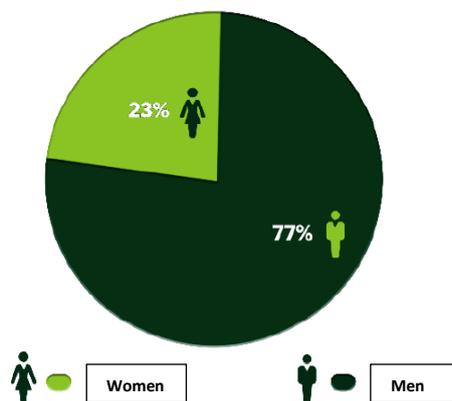


Figure #3: Participation of women and men in the company. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

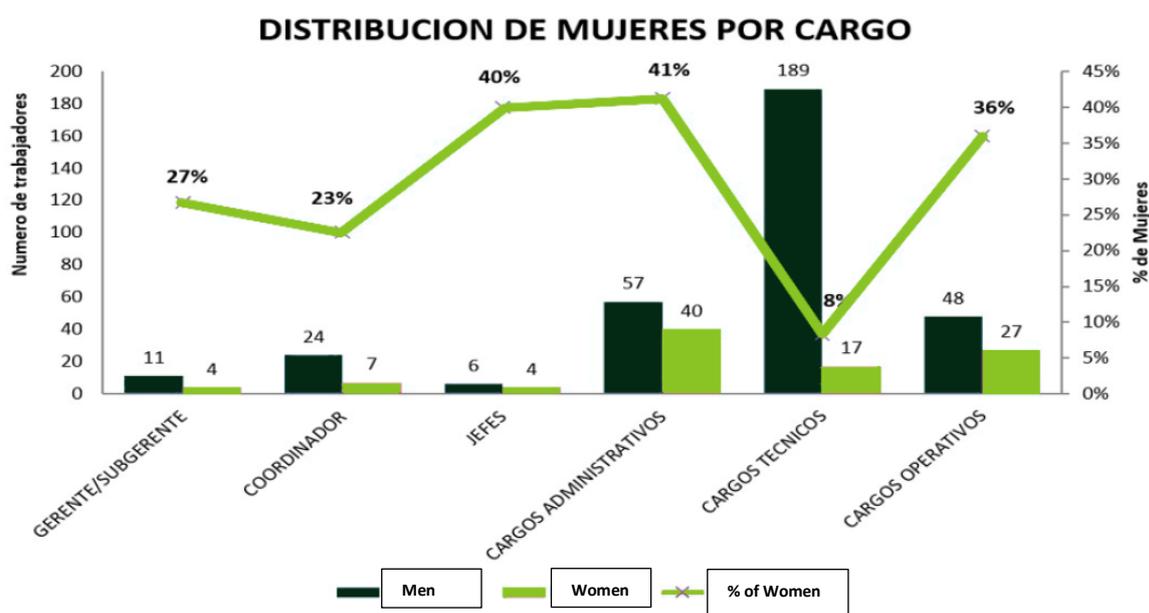


Figure #4: Distribution of women by position in the company. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

3.2. Training Program

Through its education policies, LAGEO trains female staff with courses, workshops, trainings abroad, with the aim of making the staff more technical and that they may have the opportunity to innovate, research and grow in the working environment of the company. The following shows the participation of women in the various training activities:

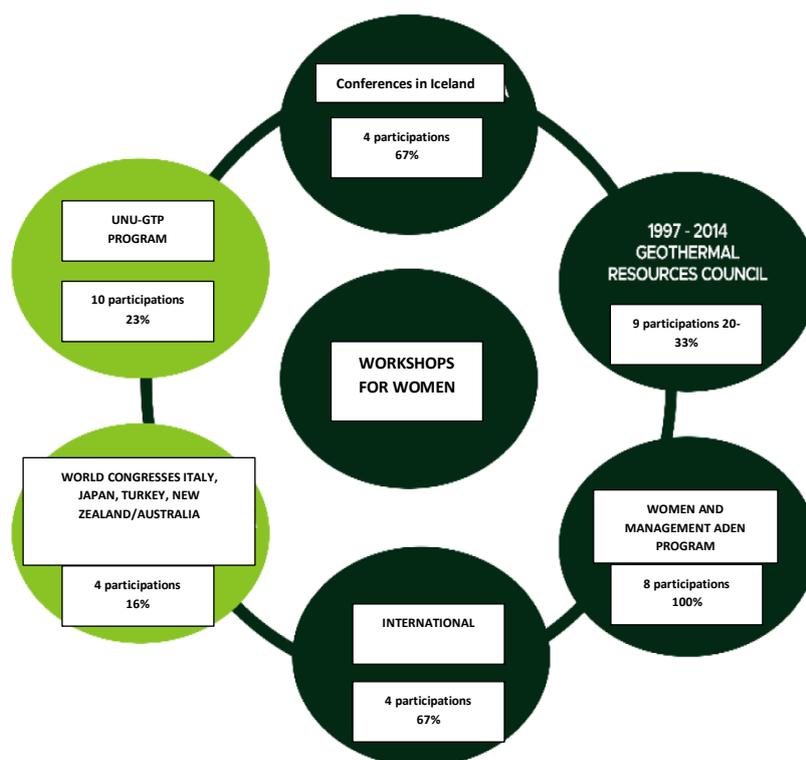


Figure #5: Training for women in LAGEO. Source: Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

✓ **Training for women**

Since 2018, workshops have been held for all female staff in the company, including subsidiaries and security personnel. Professionals and experts were hired on the following topics: women's participation in labor, entrepreneurship, empowerment, emotional intelligence and sorority. A total of 160 women participated.

✓ **Training for men**

The topics addressed in an international WING training involving the development of and respect for women in the energy sector were first taught by LAGEO to its male staff.

3.3. Employment of women in major maintenance activities

Since 2016 LAGEO has been hiring women for some major maintenance activities of the power plants, and since then the participation of women has increased by 30% in different activities. In total, 170 women can be considered direct employees. The following figure summarizes the above:



Figure #6: Women's participation in geothermal power plant maintenance activities. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

3.4. Facilities for women

*"At the end of 2014 it was necessary to support LAGEO employees, especially women, with the creation of the Early Stimulation Center (CET, for its acronym in Spanish) where the main objective is to contribute to the comprehensive development of children and adolescents from 0 to 12 years old, strengthening their educational capabilities and encouraging their proactive and purposeful participation. In addition, this was done to support LAGEO staff by providing safety in the care and attention of children and adolescents."*⁶



Figure #7: Photograph of employees' children in LAGEO's CET. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

CET's work programs include early childhood development and academic strengthening activities (Homework Club). Currently, a population of 72 boys and girls, from 3 months to 12 years old, is benefited. They are separated by age, complying with the applicable legislation and under the care

⁶ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

and control of qualified personnel. Additionally, we have specialized personnel to care for children with special needs.

"Similarly, LAGEO has a friendly breastfeeding room for the extraction and storage of breast milk, which according to Salvadorian law gives mothers the right to time for breastfeeding, thus helping to reduce absenteeism and staff turnover, in addition to increasing the job satisfaction levels of employees, strengthening their loyalty to the organization and helping to improve their emotional state in the process of motherhood. At the same time, LAGEO carries out awareness campaigns to prevent breast cancer among employees."⁷

The global pandemic caused by the COVID 19 virus has led LAGEO to provide facilities for employees to work from home, without removing any of the company's employee benefits or allowances.

3.5. LAGEO's participation in WING (Women in Geothermal)

"Women in Geothermal" (WING) is a global network that aims to promote education, professional development and advancement of women in the geothermal community. It is present in 49 countries worldwide and was created in 2013.

In 2017, LaGEO's participation in WING began with 7 of its employees. LAGEO uses the goals of WING global as a guide, as shown in the figure below:



Figure #8: Goals used by LAGEO based on WING's global goals. **Source:** Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

LAGEO uses WING as a means to connect the women who work in geothermal energy, increasing every day the relationship and the network of contacts, in addition to reporting on various topics of

⁷ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

the events of this group, their activities, experiences and most importantly, the human face of each woman who works in geothermal energy. Finally, through WING we advance in the topics of interest through workshops aimed at their female employees.

3.6. Projects developed in support of communities

LAGEO, through FUNDAGEO,⁸ works with the communities surrounding the geothermal power plants to support the education of young people in learning about various topics, so that in the future they can count on local labor for the interests of LAGEO, in addition to providing education and training tools that allow young people to improve their living conditions. The following figure shows the areas in which the community care programs and participation are focused, disaggregated by sex:



Figure #9: Programs in which FUNDAGEO works with the communities surrounding the geothermal power plants. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

3.7. Barriers within the company and in the energy sector to achieve gender equality and equity.

LaGeo takes action and commitment to fulfill and support the 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals (SDG). It intends to contribute with its own experiences to the debate on the way forward on this issue. The starting point is Development Goal 5, gender equality.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Our starting point is Goal No. 5 GENDER EQUALITY and empowering all girls and women. LAGEO introduced the theme of strengthening and developing women in the electrical sector, promoting a series of measures in favor of the employees, replicating this work philosophy in the company, subsidiaries, and surrounding communities.

Figure #10: LAGEO's commitment to ODS #5 **Source:** Report of the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

⁸ More details available at: <http://www.lageo.com.sv/index.php?cat=12&title=FundaGeo&lang=es>

The barriers to progress on the issue of gender equity are that things are done by tradition or cultural roots and that is not questioned; the challenge then is to break with that tradition or cultural trait at all levels. From our homes to encourage girls and young women to study related careers, offer opportunities to young people in rural areas living near the plant to study technical areas which are necessary to work in the areas of maintenance of the plants and geothermal fields, in addition to providing tools for a better quality of life for these young people.

3.8. Current challenges and identified opportunities

The activities of the energy sector and especially the specialties within the subsector of electric energy, such as the generation of energy through geothermal sources have been activities "traditionally" carried out by men. However, renewable energies such as geothermal energy are generating increasing interest among women to participate in this sector.

As LAGEO points out: *"Traditionally in El Salvador geothermal activities have been in charge of men. This is mainly due to the fact that the activity demands disciplines such as engineering and geosciences careers, and more men have chosen to study these fields".*⁹

This situation is aggravated when moved to rural areas where tradition or cultural roots are greater in the face of "traditional gender roles," and opportunities for training and improvement are limited. That is why, in view of the existing gap, LAGEO works to generate opportunities for women in technical positions (electricity, mechanics, etc.) that demand their geothermal power plants, so that they can participate in better paid jobs and away from traditional stereotypes (cleaning and/or customer service).

Therefore, LAGEO works to turn the gap of the "traditional" into an opportunity of improvement for those women who want to grow in knowledge and skills within the electrical sub-sector.

However, as it is said: *"The challenge at a national level is to promote the earth sciences, to create school subjects at the high school levels. The universities in the case of El Salvador should open up careers, like Geology, which are not found in the country, and to also offer more master's degrees in renewable areas."*¹⁰

LAGEO has identified the WINGman Special Taskforce project as an internal opportunity where 30 men who work at LAGEO are being trained to understand and transmit to women that they can do the same jobs as men, regardless of the type of activity.

Additionally, within the opportunities identified by LAGEO is the use of inclusive language always in aspects as simple as: **"changing a sign that says MEN AT WORK to PEOPLE AT WORK"**, so currently we are working on opportunities with staff members in the following areas: a) Language, b)

⁹ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

¹⁰ Excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

Introducing Bias, c) Unconscious Bias - Gender Bias, d) Family, e) Security, f) Tools, g) Recruitment, h) Indicators.

3.9. Impact of the good practices implemented by LAGEO

The following figure shows the quantified impact of the good practices implemented by LAGEO:

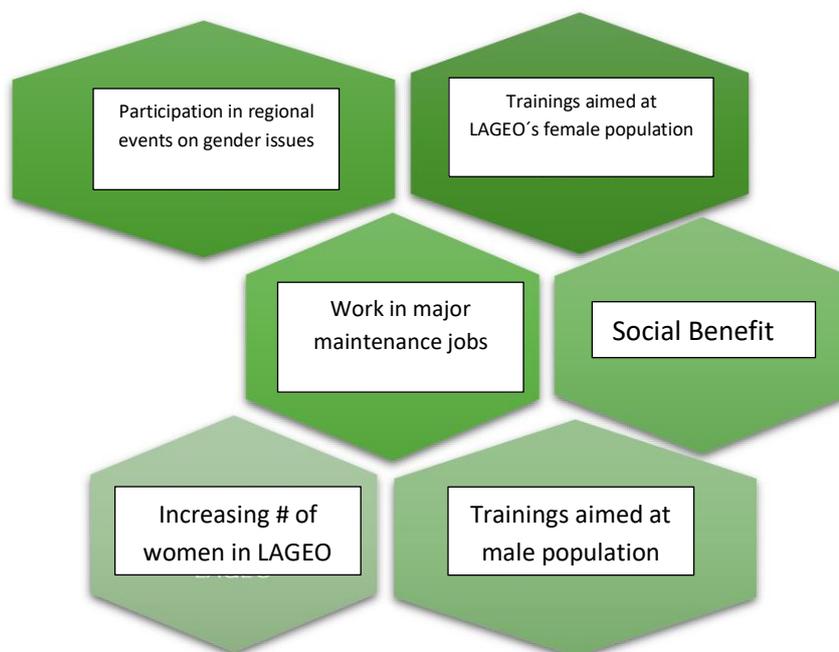


Figure #11: Quantified impact of good practices implemented by LAGEO. **Source:** Report on the Gender and Energy Study of the Central American and Dominican Republic Energy Sector. LAGEO Case Study.

The participation in regional events has served to share and showcase the work, programs and efforts made by LAGEO on gender issues in order to raise awareness around these issues in the companies that are part of this sector; and above all, the need to increase the participation of women in the electricity industry.

Through training, LAGEO seeks to empower all female staff, including subsidiaries and security personnel, in addition to considering the different sites on gender issues. It has managed to certify more than 160 female participants.

LAGEO highlights as one of the most satisfactory impacts the experiences shared by women beneficiaries around the reality of their work. Highlighting the following example which has been taken from the document attached¹¹:

¹¹ Enhanced excerpt from the Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

" 7 women hired for the changes in the structure of unit No. 3 of the cooling tower describe the following benefits obtained:

- ✓ Family economic support since many of them are heads of their household. During their participation in the work carried out, they were able to bring back to their homes an extra economic contribution of USD\$ 795,00.
- ✓ The development of new personal skills such as cleaning sprinklers, using bolts and screws, cutting with polishers and general cleaning of tools, which will also be very important for future work in maintenance.
- ✓ Empowerment in the economic-labor field, as women's work is a controversial issue in a very markedly macho culture in the rural areas surrounding the geothermal power plants.
- ✓ Promoting training to develop new jobs and generate new employment opportunities, by motivating labor independence and recognition of new skills in women.



Figure #12: Example of work done by 7 women in maintenance activities.

Source: Report on the Gender and Energy Study of the Energy Sector in Central America and the Dominican Republic. LAGEO Case Study.

3.10. Lessons learned from the road travelled.

LaGeo uses geothermal by-products (such as waste heat) for specific productive uses, which enhances the generation of new income benefiting women living in 15 rural communities near their power plants. These uses include dehydration of the fruit they consume and sell. They also plant and sell plants irrigated with geothermal steam condensate and benefit from a constructed lagoon that can be used for fishing.

These projects developed by LAGEO and managed by the women of the communities allow them to have a sustainable income over time. Depending on the demand, the income of the women fruit processors is approximately US \$ 75 per month, in a country where the minimum wage in agriculture is estimated at only US \$ 47 per month. The project employs four women as forest rangers in a wildlife protection park established near the geothermal project site, at a per-person salary of \$400 per month. Another 15 women have been hired to work half of the year planting cocoa and coffee trees as part of a reforestation program, earning about \$103 per month.

LAGEO is a company that has implemented progressive recruitment, training and human resource management with a gender approach, and has also established benefits such as day care centers. Women hold 23% of the permanent jobs in the company, representing 32% of the temporary maintenance workers hired and trained locally. For over two decades, LAGEO has fostered a culture of equality, equity and inclusion in the workplace. These are the company's values, which are not due to external pressures, and have been made possible by leadership positions from the highest levels of the company as the driving force behind LAGEO's path to become a world leader in inclusive geothermal development.

4. Bibliography

- i. LAGEO (2020). Report: Support to the Gender and Energy Study, Energy Sector C.A and Dominican Republic Case Study @LAGEO. Available in Annex #1.
- ii. LaGeo is now part of "WING International": <http://www.lageo.com.sv/index.php?art=1022&title=LaGeo%20ya%20forma%20parte%20de%20%93WING%20International%94&lang=es>
- iii. LaGeo women will be members of Women in Geothermal, WING: <http://www.piensageotermia.com/mujeres-de-lageo-seran-miembros-de-women-in-geothermal-wing/>
- iv. Promoting gender equality in the geothermal energy sector can lead to inclusive growth: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/06/12/promoting-gender-equality-in-the-geothermal-sector>
- v. LaGeo publicly recognizes the involvement of women in its institution: [https://www.facebook.com/LaGeoSV/posts/327635464529096?_xts__\[0\]=68.ARB6ptJasWzOAB0_sAN_QyKVxeQCAWANMnCbEKWyhL9_CRAPCa_5dfdGQughJTsXESJARlPDvA_O9u9vtJIOPqXv9aw66LpuCTPqJLmT9kSmSMlKHtoBmE553JNyH7LiljkiYPYLOTcdfTa0PsHd_gM319E7M2fKrcMZDFTEAZ-x5A4v36pNEay75ryrH0g5cJXOJcWD8CSY29MT6KMX06B50sIfGyCHffGlytNvHpvylo_GblSV_CY_4edjarAf8Twq-3rJR8lt5kD_Lpgql_uGi9ABocv5B9omirILGheH75O9usy11NCSugokkr3U8ms7Gli8_BxmFbB_aclk-Su1Xo&tn=-R](https://www.facebook.com/LaGeoSV/posts/327635464529096?_xts__[0]=68.ARB6ptJasWzOAB0_sAN_QyKVxeQCAWANMnCbEKWyhL9_CRAPCa_5dfdGQughJTsXESJARlPDvA_O9u9vtJIOPqXv9aw66LpuCTPqJLmT9kSmSMlKHtoBmE553JNyH7LiljkiYPYLOTcdfTa0PsHd_gM319E7M2fKrcMZDFTEAZ-x5A4v36pNEay75ryrH0g5cJXOJcWD8CSY29MT6KMX06B50sIfGyCHffGlytNvHpvylo_GblSV_CY_4edjarAf8Twq-3rJR8lt5kD_Lpgql_uGi9ABocv5B9omirILGheH75O9usy11NCSugokkr3U8ms7Gli8_BxmFbB_aclk-Su1Xo&tn=-R)
- vi. GEO, a company producing electricity from the heat of the earth or geothermal energy: <https://www.elsalvador.com/articulo/negocios/geo-empresa-productora-energia-electrica-partir-calor-tierra-es-decir-geotermia/20181212100029052295.html>
- vii. Gender and Energy in Latin America: Progress and Challenges: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/333045/2.-2018_05_Ge_nero_y_energi_a_en_Am_Lat_final.pdf

**5. Annex #1: Report of the Gender and Energy Study of the Energy Sector
in Central America and the Dominican Republic -LAGEO Case Study**

Informe:
Apoyo Estudio de Género y Energía,
Sector Energético C.A y
República Dominicana
Caso de Estudio



Estudio de Género y Energía Sector Energético Centroamérica y República Dominicana.
Caso de Estudio LAGEO.

El presente estudio sobre Género y Energía hace referencia a las diferentes iniciativas y actividades que la empresa LAGEO ha realizado en un esfuerzo por lograr una equidad de Género en el sector geotérmico, y que tradicionalmente ha estado compuesto principalmente por hombres. A continuación, se describirán los diferentes proyectos y medidas encaminadas para que existan oportunidades para una mayor participación de mujeres en labores destinadas a contribuir en la Generación de Energía Eléctrica.

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.

1.1 LAGEO, S.A. DE S.V.

LAGEO es una empresa que se dedica a la producción de energía eléctrica, utilizando de manera racional y sostenible los recursos geotérmicos de El Salvador.

La filosofía empresarial de LAGEO se centra en una plataforma de valores y principios corporativos entre los que la responsabilidad social es fundamental, por ello FUNDAGEO, trabaja por el desarrollo de los municipios y comunidades cercanas a nuestras sedes de trabajo.

1.2 NUESTRA VISIÓN

Ser una empresa próspera, de aprovechamiento de recursos energéticos, donde impere el trato justo y equitativo entre los integrantes; donde los trabajadores conozcan y aprecien las ciencias y las artes, y dominen la tecnología; donde las instalaciones, el agua y el aire se mantengan limpios; y donde se refleje la integridad y el esfuerzo por servir a los demás.

1.3 NUESTRA MISIÓN

Promover el desarrollo sostenible a través del aprovechamiento y comercialización de recursos energéticos con investigación y aplicación de tecnologías adecuadas a nuestro entorno y en armonía con el medio ambiente. Mejorar de forma integral la calidad de vida de nuestros accionistas, clientes, trabajadores y comunidades vecinas.

1.1 NUESTROS VALORES

PROSPERIDAD



Para poder repartir bienestar, tenemos que prosperar como empresa. Esto significa solidez económica y crecimiento empresarial e individual.

JUSTICIA



La justicia es un bien escaso en nuestro medio. Debemos buscar un trato justo y equitativo en las relaciones entre personas y empresa.

PASIÓN



Las verdaderas contribuciones a la humanidad son hechas por gente que se entrega apasionadamente a una labor.

INTEGRIDAD



Si honestidad es decir la verdad, integridad es hablar honestamente y hacer que las acciones sean

SERVICIO



Una vida que no se dedica al servicio es una vida desperdiciada. Una empresa que no se dedique al servicio eventualmente fracasa.

RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE



El cuidado de la naturaleza, del aire y del agua, debe ser prioritario para la sostenibilidad de nuestra empresa.

CULTURA



Nuestra labor involucra la ciencia y la tecnología, las que debemos aprender y atesorar. El arte también debe apreciarse para fomentar la creatividad.

TRABAJO EN EQUIPO



Para lograr los objetivos de la empresa es indispensable trabajar en equipo. Lograr que trabajemos al mismo ritmo nos permitirá alcanzar el éxito.

2. CONTEXTO DE SUS NEGOCIOS.

LAGEO es la única empresa en El Salvador dedicada a la generación de la energía eléctrica a base de la Geotermia. Posee una comprobada experiencia en el desarrollo de generación de energía eléctrica, manejando toda la cadena de procesos desde la identificación del recurso hasta la instalación de una planta Geotérmica.

2.1 Generación y participación en el mercado eléctrico nacional.



LAGEO ha instalado dos plantas geotérmicas en El Salvador, la primera inaugurada en el año 1975 en Ahuachapán con una capacidad instalada de 95Mw y la segunda en 1992 en Berlín con una capacidad instalada de 109Mw.

Posee un equipo de científicos y diseñadores con mucha experiencia en la rama, la mayoría de nuestros expertos han recibido capacitaciones en el exterior y poseen una experiencia de más de 25 años.

Con las dos centrales geotérmicas en producción, LAGEO aporta al Sistema Eléctrico Salvadoreño anualmente en promedio 1,430Gwh, lo que representa un 24% de participación en el mercado eléctrico nacional, llevando a lo largo de todos estos años beneficios a los hogares de El Salvador.

En el tema de nueva generación eléctrica, actualmente LAGEO a través de su subsidiaria San Vicente 7 Inc, está desarrollando dos nuevos campos geotérmicos: San Vicente con un potencial de 30MW y Chinameca con un potencial de 50MW.

2.2 Experiencia y servicios a nivel nacional e internacional.

LAGEO ofrece a nivel nacional e internacional diferentes servicios, como lo son, exploración del recurso, diseño, construcción y supervisión de instalaciones superficiales, asesorías, y entre sus trabajos a nivel internacional están: montaje de unidades a boca pozo en San Jacinto Tizate, Nicaragua. Ha impartido capacitaciones en República Dominicana, ha prestado servicios de estudios geocientíficos en Nicaragua (Proyectos Hoyo Montegalán y Managua-Chiltepe), así como análisis de laboratorios y servicios geológicos para diferentes proyectos en Nicaragua. Ha ejecutado estudios geocientíficos en la zona del Nevado de Ruiz para ISAGEN,

Capacitación de procesamiento de datos MT mediante el uso del software WinGLink, para la Universidad Nacional de Colombia, Asesoramiento para la implementación del laboratorio de geociencias de CELEC EP en Ecuador, Asesoramiento para la planificación de estudios específicos del proyecto de exploración geotérmico Chacana, Ecuador, para CELEC EP, Asesoramiento para revisar e integrar en un modelo conceptual todos los estudios en el Valle Nereidas, para EPM, Colombia, entre otros.

2.3 Centro de excelencia.

LAGEO es hoy en día un referente en educación geotérmica a nivel de Latinoamérica. A través de un convenio con UNU-GTP y el gobierno de Islandia, se desarrolla año con año el Diplomado en Geotermia para América Latina, beneficiando a 30 estudiantes Latinoamericanos por año.

LAGEO participa activamente en la organización y realización del «Curso Corto en Geotermia para América Latina», bajo el auspicio de la Universidad de las Naciones Unidas (Programa de Entrenamiento Geotérmico (UNU-GTP)), el gobierno de Islandia y LAGEO, beneficiando cada año a un promedio de 90 participantes entre nacionales y extranjeros.

LAGEO realizó en el 2017 el primer Taller Regional de Geotermia en Centro América. El cual fue coorganizado por la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA), en la que El Salvador forma parte importante de dicha entidad junto a 41 países, también participó la Agencia Alemana de Cooperación (GIZ).

Desarrollo del III Taller Regional sobre Geotermia "Sostenibilidad del Recurso" CECACIER en conjunto con LAGEO. 2019

LAGEO en conjunto con GIZ (Agencia de Cooperación Alemana) ha desarrollado talleres a nivel centroamericano para dar a conocer el USO DIRECTO de la Geotermia.

2.4 Reconocimiento y premios internacionales.

LAGEO lleva a la fecha proyectos certificados ante la Junta Directiva del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL); de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) del Protocolo de Kyoto, ha logrado diferentes reconocimientos y premios internacionales:

- 2002: Premio Nacional al Medio Ambiente categoría "Esfuerzo Empresarial" otorgado por el MARN.
- 2004: Mención Honorífica por proyecto Reinyección Total Ahuachapán otorgado por el MARN.
- 2006: Acreditación por parte del CONASYT del Laboratorio Químico de LAGEO.
- 2006: Registro y certificación del Proyecto: Central Geotérmica Berlín, Fase 2 Unidad III, ubicada en el departamento de Usulután, ante la Junta Directiva del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL); de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) del Protocolo de Kyoto.
- 2007: Registro y certificación del Proyecto: Ciclo Binario Central Geotérmica de Berlín, ubicado en el departamento de Usulután, ante la Junta Directiva del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL); de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) del Protocolo de Kyoto.

- 2009: Reconocimiento en el National Energy Globe Award 2009, por el tema: Ciclo Binario en la Planta Geotérmica de Berlín. "Belin Binary Cycle Power Plant. Flora and Fauna species protection and conservation".
- 2012: Ganador del Energy Globe National Award 2012 por la iniciativa y desarrollo del "Parque Turístico El Tronador".
- 2013: Ganador del Energy Globe National Award 2013 por el proyecto "FUNDAGEO: Rose and other cultivation Project".
- 2015: Reconocimiento oficial en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC) y primer lugar en el segmento "Woman for Results" por el tema: "Haversting Geothermal Energy".
- 2018 ganador en GEOLAC en la categoría "BEST GOVERNMENT GEOTHERMAL PROGRAM".

3. CONTEXTO GEOGRÁFICO.

En LAGEO hay mujeres que trabajan en las plantas, es este punto, LAGEO asegura que una de sus tareas es impulsar una mayor participación y crecimiento profesional de las mujeres y con ello, su contribución en el desarrollo del sector geotérmico a nivel nacional.

3.1 Trabajo de mujeres en mantenimientos mayores.

LAGEO en las áreas de mantenimiento de Centrales Geotérmicas, a través de Recursos Humanos ha incrementado la contratación de personal femenino para realizar trabajos que tradicionalmente hacían hombres.

Cada año se lleva a cabo el mantenimiento de las unidades de generación geotérmica en las Centrales Berlín y Ahuachapán. Tradicionalmente para tareas de corto tiempo eran contratados en su mayoría personal masculino, a quienes se les encomiendan tareas eléctricas, mecánicas, orden y limpieza de piezas, entre otros. El crecimiento en la participación de mujeres en los mantenimientos mayores ha sido significativo, aumentando en un 30%; así es como podemos ver en los últimos años mujeres en tareas con mantenimiento de torres de enfriamiento, turbina, tuberías, sistemas eléctricos, entre otros. Ver figura No. 1.



Figura No.1 "Grupo de mujeres en el mantenimiento mayor Central Geotérmica Berlín, año 2018"

3.2 Programas en atención a mujeres de comunidades aledañas a las centrales geotérmicas.

LAGEO a través de FUNDAGEO (fundación encargada del trabajo social con las comunidades aledañas a las Centrales Geotérmicas) cuenta actualmente con programas dirigidos a jóvenes en temas de aprendizaje en mecánica, electricidad, operaciones, entre otros, y es de esos cursos que se emplearán a futuro personal para realizar los trabajos en mantenimientos mayores, dando énfasis en jóvenes mujeres.

Así mismo, se trabaja con jóvenes de las zonas aledañas a las centrales en programas como: clases de inglés, computación, salud sexual y reproductiva, atención a la educación inicial, entre otros. Representando en promedio más porcentaje de participación de la mujer en estos programas queda como resultando más mujeres y niñas beneficiadas. Ver figura No.2



Figura No.2 "Gráfica de porcentaje de mujeres y hombres beneficiados con los programas de FUNDAGEO en las comunidades aledañas a las centrales"



4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LAS MUJERES.

4.1 Programa de reclutamiento.

La Gerencia de Recursos Humanos, encargada del reclutamiento y contratación de personal permanente y eventual, trabaja bajo la filosofía de competencia, las plazas se hacen del conocimiento interno para que cualquier empleado pueda participar, independientemente del género, dentro de los perfiles de puestos en los requisitos el género no es condicionante.

Actualmente, en la plantilla permanente se cuenta con un 23% de participación de mujeres en diferentes áreas, estando en las áreas administrativas el mayor número. Ver gráficos No. 3 y No. 4.

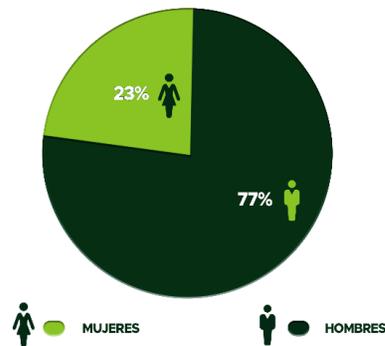


Figura No.3 "Porcentaje de empleados por Género"

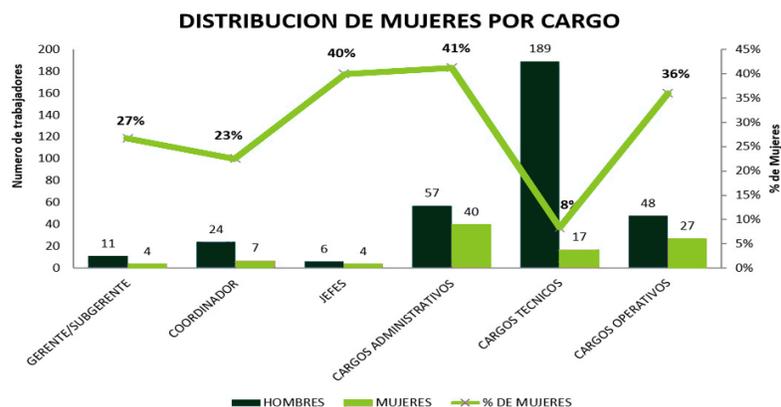


Gráfico No.4 "Cantidad de trabajadoras, áreas y porcentaje"

4.2 Programa de capacitaciones

LAGEO a través de sus políticas de capacitación prepara al personal femenino con cursos, talleres, capacitaciones al exterior, con el objetivo de tecnificar al personal y que puedan tener la oportunidad de innovar, investigar y crecer en el ambiente laboral. Ver figura No. 5.

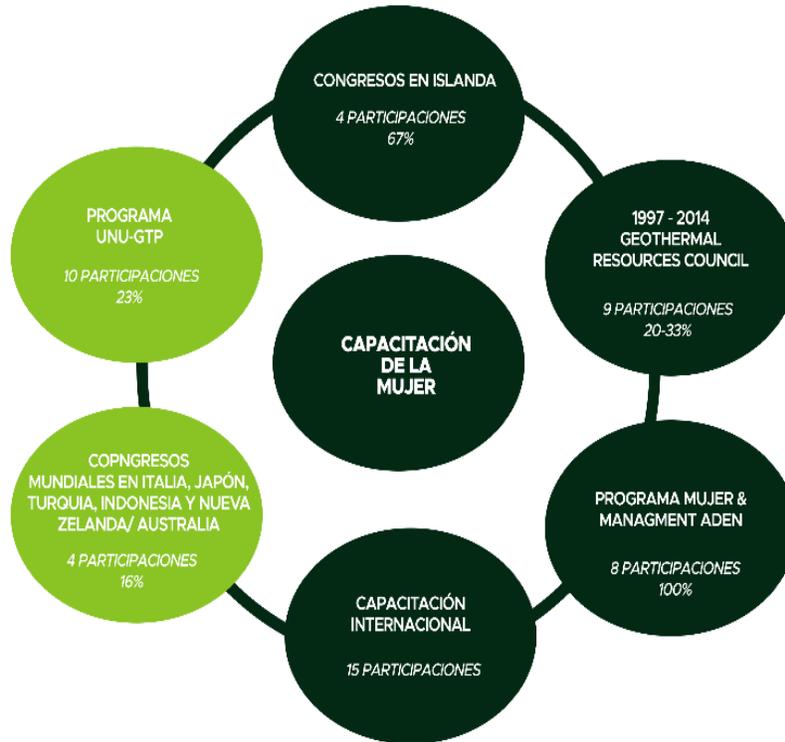


Figura No.5 "Gráfica de participación de empleadas en diferentes capacitaciones"

5. FACILIDADES QUE PERMITEN A LAS MUJERES SER PARTE INTEGRAL DE LA EMPRESA.

5.1 Facilidades dirigidas a mujeres

A finales del año 2014 se vio la necesidad de apoyar a los empleados de LAGEO sobre todo a las mujeres con la creación del Centro de Estimulación Temprana (CET) donde el objetivo principal es contribuir al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes de 0 a 12 años cumplidos, fortaleciendo sus capacidades educativas e incentivando su participación proactiva y propositiva, además, apoyar al personal de LAGEO brindando seguridad en el cuidado y atención de las niñas, niños y adolescentes.

Sus programas comprenden el desarrollo infantil temprano y fortalecimiento académico (Club de tareas). Atiende una población de 72 niñas y niños, desde los 3 meses a los 12 años los cuales son separados por edades, que están bajo el control de personal calificado y de igual manera cumpliendo los requisitos establecidos en la ley LEPINA y las regulaciones del CONNA. Asimismo, se cuenta con personal especializado para atender niños con capacidades especiales. Ver figura No.6.

De igual manera, LAGEO cuenta con una sala de lactancia amigable para la extracción y almacenamiento de la leche materna, que de acuerdo con la ley salvadoreña otorga a las madres el derecho del tiempo para la lactancia materna, ayudando de esta forma a reducir el ausentismo y la rotación de personal, además de incidir en el incremento de la satisfacción laboral de las empleadas, afianzando su lealtad a la organización y ayudando a mejorar su estado emocional en el proceso de la maternidad. En otros temas no menos relevantes LAGEO realiza campañas de concientización para prevenir cáncer de mama entre las empleadas.

Con la emergencia a nivel mundial que se vive actualmente por el COVID 19, LAGEO ha dado las facilidades a las empleadas para trabajar desde casa, no restando ninguno de los beneficios ni prestaciones de la empresa



Figura No.6 "Fotografías de hijos de empleados en el Centro de estimulación temprana de LAGEO"

6. PROYECTOS DESARROLLADOS EN APOYO A LAS COMUNIDADES.

6.1 Reconocimiento internacional.

El 27 de octubre de 2015 La Secretaria Ejecutiva de UNFCCC, Christiana Figueras, con sede en Londres, dio a conocer oficialmente a los ganadores de la iniciativa de UNFCCC "Momentum for Change", El Salvador, por nuestra empresa LAGEO, participó en dicha iniciativa obteniendo el primer lugar en el segmento "Woman for Result" con el tema: "Harvesting Geothermal Energy". Los premios fueron entregados el jueves 10 de diciembre, en el evento especial "Showcase Event" en la sala de exposiciones "Paris le Bourget" en la ciudad de París, Francia, dentro del marco de las conferencias de las partes de UNFCCC COP21-CMP11 y nuestra delegación estuvo representada por 2 empleadas de Georesguardo, y el equipo de LAGEO.

Es importante destacar la importancia, de haber logrado este premio por parte de un organismo como UNFCCC y Momentos de Cambio, ya que como empresa siempre le damos preponderancia a la proyección social, enfocado hacia nuestros empleados y principalmente hacia nuestros vecinos en las dos plantas geotérmicas Ahuachapán y Berlín.

Nuestras banderas han sido a favor de la reforestación, protección al medio ambiente y vida silvestre, proyectos de biodiversidad, proyectos de FUNDAGEO. Es por ello que el reconocimiento refleja el resultado de un trabajo en equipo entre vecinos, especialmente mujeres, quienes además de trabajos permanentes y eventuales, algunas tienen el apoyo nuestro para pequeños negocios, cultivos, viveros y venta de plantas ornamentales con riego de agua condensada, secado de fruta por calor de geotermia y comercialización, cultivo de peces en piletas abandonadas luego de la perforación de pozos, acciones que llevan un sello del empoderamiento de la mujer.



7. BARRERAS QUE SE PERCIBEN PARA LOGRAR LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.

7.1 Equidad de Género

La agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) acordados en la convención de la ONU en el año 2015, son el resultado del consenso de la comunidad internacional, representada en la Organización de las Naciones Unidas, sobre los desafíos que afronta el planeta y las aspiraciones de las personas sobre un futuro mejor. Ver figura No. 7.



Figura No.7 "17 Objetivos de desarrollo sostenible adoptadas el 25 de septiembre de 2015 por todos los estados Miembros de las Naciones Unidas"

El Salvador y LAGEO toma acción y compromiso para cumplir y apoyar la Agenda 2030 al tiempo que pretende contribuir con sus propias experiencias, al debate sobre el camino a seguir en este importante rumbo.



Nuestro punto de partida es el Objetivo No.5 IGUALDAD DE GÉNERO y Empoderar a todas las mujeres y las niñas, LAGEO introdujo el tema del fortalecimiento y desarrollo de la Mujer en el sector eléctrico. Promoviendo una serie de medidas a favor de las empleadas, replicando esa filosofía de trabajo en la Empresa, subsidiarias y comunidades aledañas.

7.2 WING (Woman in Geothermal).

Inicia en El Salvador en el año 2017 con la participación de 7 trabajadoras de LAGEO, Ver figura No.8, y tiene como objetivo: Promover la educación, el desarrollo profesional y el avance de la mujer en el Sector Geotérmico.

WING El Salvador es parte de WING Global que está presente en 49 países en el mundo y que fue creada en el año 2013 en la Reunión Anual del Geothermal Resources Council (GRC) y GEA Geothermal Energy Expo.



Figura No.8 "Primera reunión de WING 2017"

Las metas que WING Global tenía definidas para el 2020 han sido en parte nuestra guía para iniciar nuestro trabajo en LAGEO. Ver figura No.9.



Figura No.9 "Ruta WING para el 2020"



Metas WING global:

1. Conectar: hemos inscrito a más de 150 mujeres que laboran para LAGEO, empleadas permanentes, de proyectos, eventuales, toda aquella mujer que trabaja en actividades relacionadas para la geotermia y tengan deseos de avanzar en educación.
2. Informar: se realizaron visitas a los diferentes campos geotérmicos para informar cómo está conformado el grupo, para saber cuáles son las expectativas de conocimiento y conocer quiénes son las mujeres que trabajan en la geotermia (hijos, grado de educación, edades, áreas de interés).
3. Avanzar: de acuerdo con sus intereses se han preparado una serie de talleres que abarcan diferentes temas dirigido a las empleadas.

Figura No.10 "visitas del equipo WING a las 3 sedes de LAGEO"

El en año 2018 se realizó un encuentro de mujeres en el marco de la conmemoración del 8 de marzo.

Figura No. 10

Asimismo, se realizó un foro de Mujeres en Geotermia en el evento COREN 2018 organizado por la Asociación Salvadoreña de Industriales de El Salvador y se contó con la participación de la presidente de WING global, Andrea Blair. Ver figura No. 11.



Figura No.11 "Participación de más de 100 empleadas de LAGEO en el congreso de Energía año 2018 para el lanzamiento oficial de WING El Salvador"

Al mes de marzo de 2019, se han desarrollado 12 talleres dirigidos a las integrantes de WING El Salvador en las centrales geotérmicas y en oficinas administrativas, se ha trabajado en temas de Liderazgo Femenino, Emprendedurismo, Participación Laboral de la Mujer y Empoderamiento. Ver figura No.12



Figura No.12 "Grupos de trabajo en los diferentes talleres dirigidos a las empleadas de las diferentes sedes de LAGEO"



Al finalizar los 6 meses de capacitación, se llevó a cabo la clausura, entregando un diploma de reconocimiento a cada participante. Una de las experiencias invaluable para muchas mujeres, sobre todo aquellas trabajadoras de las áreas de servicios generales, donde expresaron el orgullo y lo empoderadas que se sentían luego de estas capacitaciones.

- Nuevo reto en el tema de equidad de género:

LAGEO a finales de 2019 emprende un nuevo reto en el tema de Equidad de Género, en conjunto con WING global, Banco Mundial y GIZ, se inauguró el curso denominado "WINGman Special Taskforce" donde asistieron de toda la región centroamericana con el objetivo de capacitar a hombres para que ellos a su vez sean capacitadores en sus lugares de trabajos. Ver figura No. 13. Del cual se ha impartido dos cursos presenciales en las 3 sedes de la empresa, por motivos de la emergencia nacional COVID 19, se han seguido desarrollando de forma virtual a través de Google Meet, a 30 hombres empleados para que trabajen en sus áreas sobre temas de equidad de género.



Figura No.13 "Inauguración del taller WINGman Special Taskforce, con la participación de altas autoridades de las entidades participantes"

8. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES.

La participación de mujeres en la industria geotérmica está creciendo y crece aún más rápido LA IMPORTANCIA de que más mujeres laboren en esta área.

“Tradicionalmente” en El Salvador la actividad geotérmica ha estado a cargo de hombres, ya que desde el estudio de las disciplinas que exige la actividad como son carreras en ingenierías y geociencias, son más los hombres los que han optado estudiar estos campos.

La tradición trasladada a las áreas rurales refleja todavía más una brecha grande en la participación de mujeres en aquellos trabajos técnicos que se demandan en una central geotérmica, por ejemplo, electricidad, mecánica, pensando que por tradición estas oportunidades deberían ser aprovechadas por hombres y las mujeres pueden optar a trabajos de servicios generales (limpieza y/o atención al cliente) o quedarse en casa y encargarse de las tareas del hogar.

Toda esta tradición está cambiando, y en LAGEO estamos dando los primeros pasos para romper con lo “tradicional” y brindar oportunidades a aquellas mujeres que quieren crecer en conocimiento.

Las barreras para avanzar en el tema son las mismas: “lo que se hace por tradición”, el desafío es romper con eso, a todos los niveles, desde nuestros hogares incentivar a las niñas y jóvenes a estudiar carreras afines, ofrecer oportunidades a los jóvenes en las zonas rurales aledañas a la central a estudiar áreas técnicas; las cuales son necesaria para laborar en áreas de mantenimiento de las centrales y campos geotérmicos.

Por lo tanto, el desafío a nivel nacional es la promoción de las ciencias de la tierra, crear asignaturas a nivel de bachillerato para el estudio, las universidades en el caso salvadoreño deberán abrir carreras que no hay en el país como Geología, ofrecer más maestrías en áreas renovables.

Internamente en LAGEO, se debe trabajar en un cambio de paradigmas, y ya estamos en ello, con el proyecto WINGman Special Taskforce, los 30 empleados masculinos están siendo capacitados para esto, para comprender y transmitir a las mujeres que pueden realizar las mismas tareas que ellos, independientemente del tipo de actividad a ejecutar.

Esos temas tan sencillos como cambiar una señal que diga HOMBRES TRABAJANDO a PERSONAS TRABAJANDO, es un adelanto del cambio de pensamiento, existe un sesgo sutil e institucionalizado para con las mujeres, y el desafío en estos momentos dentro la empresa es trabajar con los hombres en los siguientes temas:

- Lenguaje.
- Introduciendo Sesgo I.
- Sesgo inconsciente – Sesgo de Género.
- Familia.
- Seguridad.
- Herramienta.
- Reclutamiento.
- Indicador.

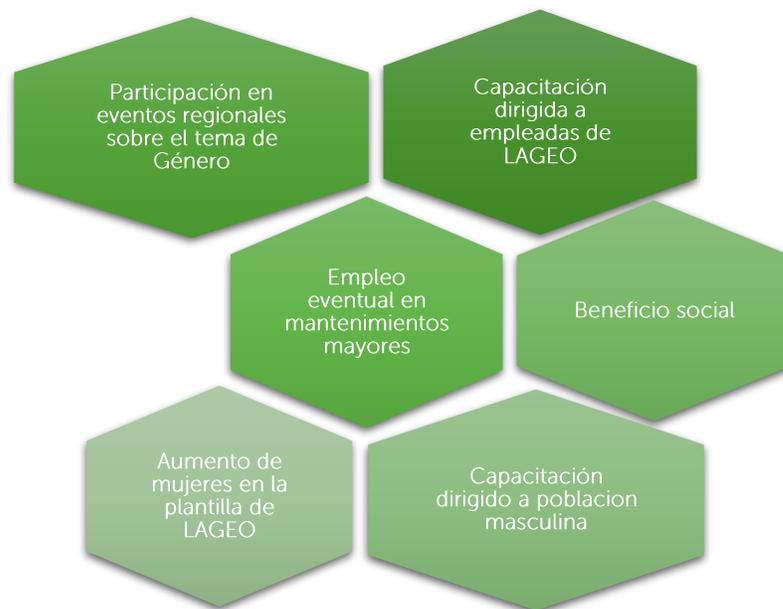
Las oportunidades son grandes, y LAGEO las tiene identificadas, es cuestión de tiempo para que se logre ir incrementando la participación de más mujeres en la industria geotérmica, la alta dirección está comprometida en lograr avances.

9. DESCRIPCIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DEL IMPACTO EN PROYECTOS DESARROLLADOS

9.1 Impacto de los proyectos realizados.

A la fecha se ha podido cuantificar impactos en diferentes áreas, ver figura No. 14, las cuales se han dividido en 6 grandes proyectos:

Figura No.14 "Esquema de los diferentes proyectos; en donde el rol de la mujer ha sido impulsado en la industria Geotérmica"



a) Participación en eventos regionales sobre el tema de Género

Participación en eventos donde se ha expuesto la importancia del tema de Género en la industria Geotérmica, donde se han compartido los trabajos realizados en LAGEO y en donde se ha podido incentivar a que más empresas tomen conciencia de la importancia de que más mujeres ingresen a trabajar en la industria.

- 2015, reconocimiento a nivel mundial del trabajo de mujeres en actividades de Usos directos de la geotermia, Paris, ONU, convención cambio climático, asistencia de 2 mujeres trabajadoras de esos proyectos a la convención, donde fueron la voz de la mujer rural y el ejemplo que en conjunto Geotermia-Usos Directos-Mujeres, pueden hacer la diferencia. Ver figura No. 15.



Figura No.15 "Delegación de El Salvador en la convención de cambio climático, Paris 2015"

- 2017, Curso Corto II, sobre la Factibilidad de Estudios en Proyectos Geotérmicos, realizado en conjunto con Universidad de las Naciones Unidas y del Programa de Formación Geotérmica (UNU-GTP), presentación del Equipo WING El Salvador, objetivos y avances. 70 participantes de diferentes partes del mundo.
- 2018, 5° Congreso Regional de energía – COREN, Mujeres en la Industria Eléctrica, avances de LAGEO en tema de Género, se contó con la participación de Andrea Blair Presidenta Global de WING. (participación de 100 empleadas de LAGEO en el evento).
- 2018, United Nations University Geothermal Training Programme (UNU-GTP) 40th anniversary. UNU-GTP, se expuso los avances de WING El Salvador, dentro de los avances de la Geotermia en El Salvador con una audiencia de un salón de más de 100 personas de todas partes del mundo en Islandia.
- 2019, "III Taller Regional de Geotermia sobre Sostenibilidad del Recurso Geotérmico", tema Mujeres en Geotermia, exposición de avances de LAGEO en temas de equidad de Género. CECACIER (participación de aproximadamente 60 empleadas de LAGEO).
- 2019, WINGman Special Taskforce"; el cual cuenta con la participación de representantes de Nueva Zelanda, Costa Rica, Nicaragua, Chile y nuestro país. Durante 4 días, se abordó la temática sobre la igualdad de género en la industria geotérmica. participación de 12 empleados de LAGEO. En cooperación con WING, BANCO MUNDIAL, GIZ. Ver figura No. 16.



Figura No.16 "Taller denominado WINGman Special Taskforce"

b) Capacitación dirigida a empleadas de LAGEO

Desde el mes de noviembre de 2018 se impartieron 6 meses de talleres a todo el personal femenino de LAGEO, incluidas subsidiarias y personal de seguridad, en total se realizaron 12 jornadas de capacitación en las diferentes sedes de la empresa: Oficina Central, Central Geotérmica Berlín y Central Geotérmica Ahuachapán.

Las temáticas impartidas por profesionales contratados especialmente para ello fueron: Liderazgo, Participación Laboral de la mujer, Emprendedurismo, Empoderamiento, Inteligencia Emocional y Sororidad. Al finalizar los talleres se entregó diploma a 160 mujeres participantes. Ver figura No 17.



Figura No. 17 "Imágenes de los diferentes talleres dirigidos a empleadas de LAGEO y subsidiarias"

c) Empleo Eventual en los mantenimientos mayores

A continuación, se describe las contrataciones de mujeres en los mantenimientos mayores en las centrales, desde al año 2016 la participación ha incrementado en un 30% en diferentes actividades, en total se puede considerar a 170 beneficiadas con empleo directo. Ver figura No 18.

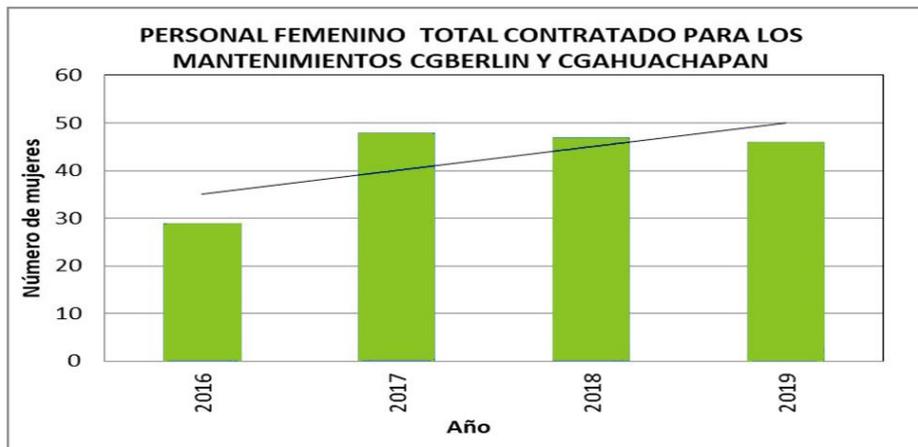


Figura No.18 "Gráfica por año de contrataciones de mujeres en los mantenimientos de las Centrales Geotérmicas"

d) Beneficio Social

A través de los programas que FUNDAGEO desarrolla con las comunidades aledañas de las Centrales Geotérmicas Berlín y Ahuachapán, el beneficio social hacia mujeres y niñas es significativo, en el 2019 se han beneficiado aproximadamente a 9,231 mujeres. Ver figura No 19.

PROGRAMAS PARA COMUNIDADES	MUJERES BENEFICIADAS
Eje Educación	4,034
Ejes de Salud / Atención a Comunidades	3,320
Eje Proyectos Productivos	307
Eje Prevención de la Violencia	1,366
Eje Infraestructura	204
Total	9,231

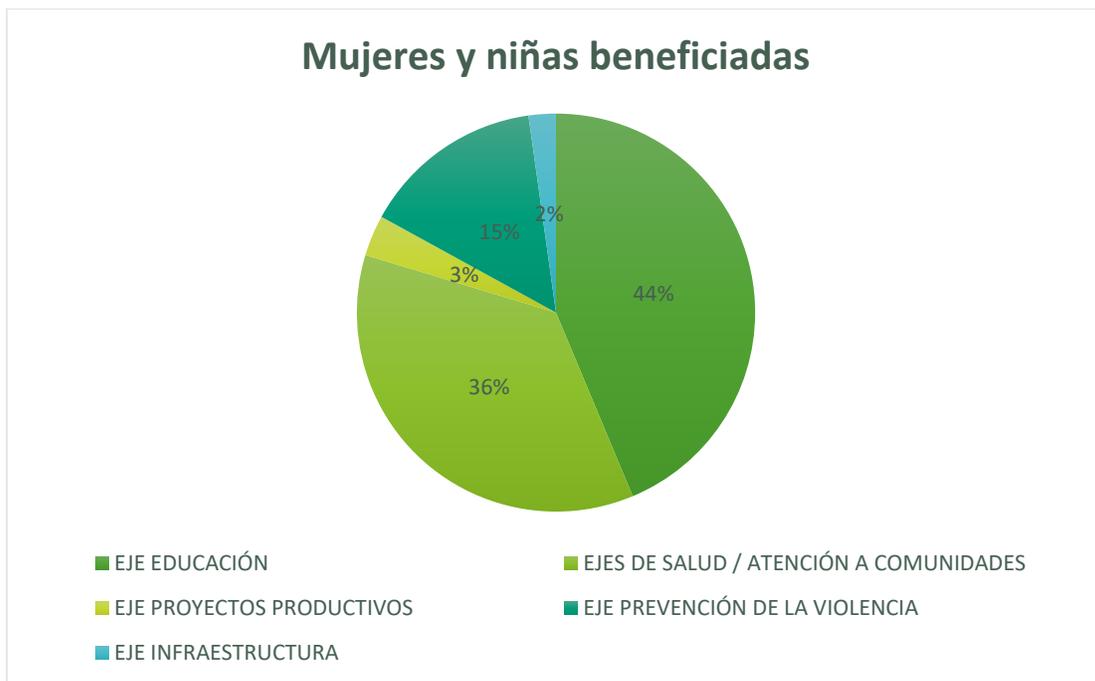


Figura No.19 "Gráfica de porcentaje de beneficiarias por ejes de trabajo de FUNDAGEO"

e) Capacitación dirigida a población Masculina de LAGEO

De la capacitación recibida: WINGman Special Taskforce, que aborda temas que involucran el desarrollo y respeto a las mujeres en el sector energético, se ha empezado a impartir en LAGEO, de la siguiente manera: se ha desarrollado 4 jornadas de capacitaciones dirigida a 30 empleados masculinos de LAGEO, se desarrollarán 8 jornadas de capacitación. Ver figura No. 20.



Figura No. 20 "Taller impartido a empleados hombres de LAGEO"

10. IMPACTOS CUALITATIVOS Y LECCIONES APRENDIDAS

De lo más satisfactorio de todo el trabajo realizado hasta la fecha, han sido las experiencias compartidas por mujeres beneficiadas, expondremos solo un caso de los muchos que tenemos:

A continuación, se describen los beneficios expresados por 7 mujeres contratadas en el cambio de estructura de la unidad No.3 de la torre de enfriamiento, ver figura No. 21.

- Apoyo económico familiar, muchas de ellas siendo cabezas de hogar, durante su participación la mayoría llevó a sus hogares un extraeconómico aproximado de \$795.00.
- Desarrollo de nuevas capacidades como la limpieza de rociadores, pernería, cortes con pulidoras y limpieza general de herramientas, las cuales serán de mucho apoyo para los próximos mantenimientos.
- Empoderamiento en el ámbito económico-laboral, al ser temas controversiales entre una cultura machista muy marcada en las zonas aledañas.
- Promoción de capacidades para desarrollar nuevos trabajos y generar nuevas oportunidades, al motivar a la independencia laboral y reconocimiento de nuevas capacidades.



Figura No.21 "Equipo de mujeres contratadas para trabajos en Torre de Enfriamiento unidad 3, Planta Geotérmica Berlín"

Las lecciones aprendidas en todos estos años nos llevan a reflexionar que “Debemos priorizar YA el trabajo de Género en nuestros espacios de trabajo”, con acciones pequeñas, en el hogar con nuestros hijos e hijas, enfatizar en la importancia de que más mujeres participen en actividades de la industria geotérmica, valorar los beneficios y ofrecer oportunidades de desarrollo. Es importante el acompañamiento de los Presidentes, Junta Directivas y demás Autoridades de las empresas para que los programas avancen, definir un presupuesto y otorgar tiempo a los empleados para los distintos espacios de capacitación, es importante la revisión de las políticas y reglamentos de contratación, y sobre todo compartir los casos de éxito con otro.