

SETIEMBRE  
**2023**

# **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

## **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO**



Fotografía: Distribuidora de Electricidad del Sur S.A. de C.V., El Salvador.

# **EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÉTICO DE CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA**

**Análisis realizado por:**

Alexandra Arias Alvarado (CECACIER)  
Alejandra Monterrosa (SICREEE-SICA)  
María Eugenia Salaverría (SICREEE-SICA)

**Edición**

CECACIER

**Ilustraciones y diseño gráfico**

Alejandro Mora Brenes (Diseñador Publicitario y Gráfico)

**Contacto**

[info@cecacier.org](mailto:info@cecacier.org)

Se agradece el apoyo e interés de las instituciones y/o empresas asociadas participantes, además de las diversas personas que participaron en cada etapa de este. Se agradece el esfuerzo de todos aquellos que impulsan la temática de género dentro del sector energético de los países miembros de SICA.

Copyright @ 2023 GN-SEC, SICREEE-SICA, CIER, CECACIER



# CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO .....	5
1. ACERCA DE ESTA INVESTIGACIÓN Y SU REPORTE .....	9
1.1. Objetivo de esta investigación .....	10
1.2. Metodología utilizada .....	10
1.3. Parámetros y limitaciones de esta investigación .....	10
1.4. Estructura de este reporte .....	11
2. INTRODUCCION .....	12
2.1. La energía y su dimensión geopolítica .....	12
2.2. Roles de las mujeres en el sector energía .....	13
3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA .....	16
3.1. Brecha de género en el sector de energético .....	16
3.2. Contexto Global .....	17
La igualdad de género en la Agenda 2030 .....	17
Coalición para Pacto de Género y Energía .....	18
3.3. Contexto en América Latina y el Caribe .....	20
3.4. Sector energético en los países miembros de SICA .....	21
3.5. Empresas energéticas de la región SICA participando del estudio .....	22
3.6. Temas de género en la región SICA .....	23
4. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS 2022 EN LÍNEA .....	24
4.1. Participación de las mujeres y los hombres en el sector energético .....	25
4.2. Participación a nivel sectorial, por tipo y tamaño de empresa energética .....	26
Datos desagregados por sexo y categoría laboral: .....	28
4.3. Políticas y normativa en temas de equidad de género .....	34
Normativa e institucionalidad nacional para la igualdad de género .....	35
Políticas y normativas internas para la equidad de género .....	36
4.4. Institucionalización y compromiso empresarial con la equidad de género .....	39
Instancias institucionales para la promoción de la equidad de género .....	39
Compromiso y liderazgo institucional para la equidad de género .....	41
Motivación para trabajar activamente hacia la equidad de género a nivel empresarial .....	42
Fortalezas institucionales e identificación de barreras para la implementación .....	43
4.5. Acciones para implementar las políticas de igualdad y la equidad de género .....	46
Acciones hacia la equidad de género .....	46
Procesos de capacitación y sensibilización para la equidad de género .....	48
Normativa institucional y capacitación interna contra el acoso sexual y laboral .....	52
4.6. Manejo de recursos humanos y equidad de género .....	55
Etapa de reclutamiento .....	55
Balance entre vida laboral y privada .....	56
Crecimiento profesional .....	56
Retención y finiquito laboral .....	59
4.7. Planificación estratégica, salud ocupacional, herramientas de trabajo e infraestructura .....	62
Inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica .....	62
Salud y seguridad ocupacional .....	63

Acceso a herramientas de trabajo .....	63
Seguridad y enfoque de género .....	64
Infraestructura adecuada para mujeres y hombres .....	65
Acciones para fomentar el liderazgo no necesariamente contemplan un enfoque de género .....	66
4.8 Transversalización de la perspectiva de género en la oferta de productos y servicios de energía....	70
Perspectiva de género aplicada al uso y a la capacidad de pago de la electricidad.....	70
Diseño de alumbrado público y proyectos de electrificación rural .....	72
Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género .....	72
5 Breve análisis de resultados de la encuesta en línea.....	77
6 CONCLUSIONES.....	79
7 RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.....	82
8 BIBLIOGRAFÍA.....	83
9 ANEXO #1: Encuesta en línea .....	84
Información de contacto .....	84
Autoevaluación .....	84
Categoría #1 - Organización y Cultura Organizacional .....	85
Preguntas para el nivel INICIAL en adelante.....	85
Categoría #2 - Compromiso de los altos directivos y áreas operativas.....	86
Preguntas para el nivel INICIAL en adelante.....	86
Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante.....	86
Preguntas para el nivel AVANZADO en adelante .....	87
Categoría #3 - Procesos de planificación estratégica .....	87
Preguntas para el nivel INICIAL en adelante.....	87
Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante.....	88
Categoría #4 - Detección de participación y liderazgo de las mujeres en procesos de innovación.....	88
Preguntas para el nivel INICIAL en adelante.....	88
Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante.....	89
ANEXO #2: Información de cada una de las empresas, organizadas por país, con datos relevantes del sector energético y de género .....	90
Costa Rica .....	90
El Salvador .....	94
Guatemala: .....	97
Honduras: .....	99
Nicaragua: .....	100
Panamá: .....	101
República Dominicana: .....	103
ANEXO #3: Lista de instituciones o instancias gubernamentales identificadas que velan por la igualdad de género en cada uno de los países.....	106

## RESUMEN EJECUTIVO

El sector energético está viviendo un profundo proceso de transformación. Las empresas del sector avanzan a toda velocidad hacia un modelo que implica adoptar las tecnologías que aparecen día a día, así como temas de cambio climático y el contexto geopolítico mundial, que afecta a nuestra región. Este contexto ha puesto un camino difícil a las empresas del sector energético en la región, las empresas han tenido que hacer frente a un escenario muy diferente al que habían vivido incluso con la pandemia COVID 19. Actualmente las empresas del sector deben ser más competitivas, en su gestión, en sus costos, pero también debe asegurar el suministro de energía de manera sostenible, para una sociedad que le apuesta al desarrollo.

El sistema energético de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana-SICA (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana), comparten una visión regional para asegurar su abastecimiento energético en calidad, cantidad y diversidad de fuentes; la provisión de servicios modernos de energía asequibles para toda la población y el uso racional y eficiente de la energía en todas las cadenas productivas para garantizar el desarrollo sostenible teniendo en cuenta la equidad social, el crecimiento económico, la compatibilidad con el ambiente y la gobernabilidad. Dentro de estos temas encontramos recurrentemente el tópico de género.

Por esta razón, en el año 2019, CECACIER con el apoyo de HIVOS en el marco del Programa Energía Verde e Inclusiva, realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de la equidad de género en las empresas del sector energía de los países miembros de SICA, a fin de determinar la o las áreas potenciales de trabajo tanto para el programa, como para definir las actividades a ejecutar por parte del sector energético. Para la ejecución de este Proyecto se trabaja con las empresas del sector energético (empresas eléctricas, secretarías de energía y reguladores), miembros de CIER en la región centroamericana, a través del Comité Regional de la CIER para Centroamérica y el Caribe - CECACIER.

En el 2022, CECACIER realiza de nuevo la encuesta en sus empresas miembro utilizando la misma metodología usado para el levantamiento de la línea base en sector energético Centroamérica y República Dominicana, esta vez con el apoyo de SICREEE-SICA.

Ambas investigaciones se desarrollaron combinando métodos de investigación de fuentes bibliográficas, con el diseño de una encuesta en línea, que permitió generar un sistema de recopilación de datos accesible y eficiente, se diseñó una encuesta en línea que fue compartida con las empresas energéticas de la región SICA. También, los análisis se centraron en comprender la participación de las mujeres en estas empresas, estudiando tanto información numérica como información sobre las políticas y prácticas internas de las empresas en cuanto al manejo de recursos humanos con perspectiva de género. De manera adicional, también se recopiló y analizó información sobre la inclusión de consideraciones de género en el diseño e implementación de las actividades de servicio de las empresas.

En el segundo estudio se realizó una comparación de los resultados de la línea base con los del actual estudio y a continuación se presentan los principales hallazgos. En primer lugar, como parte de la encuesta se solicitó a las instituciones y/o empresas participantes que compartieran su percepción en cuanto a su avance en temas de equidad de género. Es importante indicar que hubo un cambio significativo, ya que el porcentaje de empresas que indican que están en nivel avanzado de 38% actualmente versus la línea base que arrojó un dato de un 9%. Las empresas del sector han ido tomando conciencia del tema y lo están promoviendo en sus organizaciones.

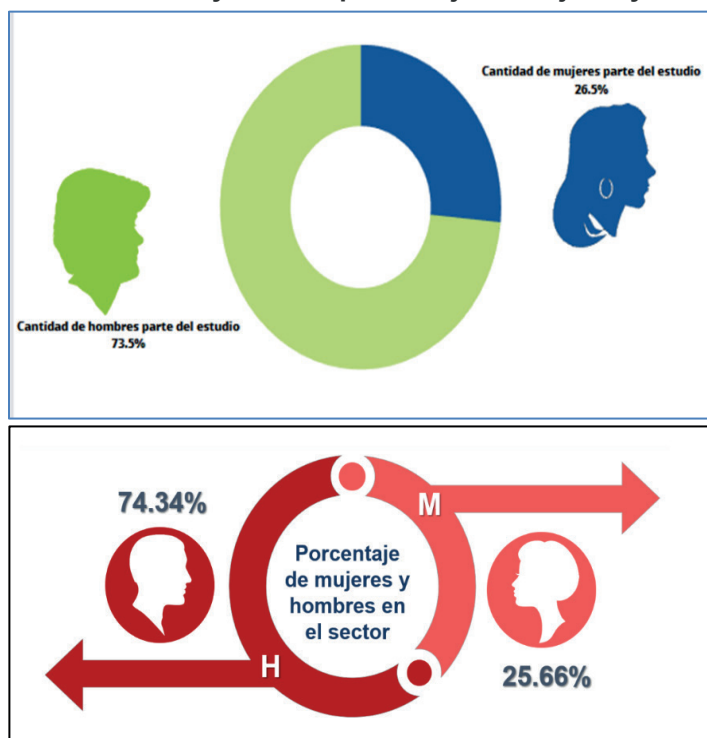
Tabla # 1:  
Resumen comparativo, avance en tema de género en sector de energía en región SICA,

Resumen comparativo: Niveles de avance en temas de género en sector de energía en región SICA Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Línea Base	2022
Nivel inicial	48%	29%
Nivel intermedio	43%	33%
Nivel avanzado	9%	38%

Fuente CECACIER

De las 21 empresas participantes en el estudio actual, **el 26,9% de su personal son mujeres** y en el estudio base, de las 23 empresas participantes, **un 25,66% de los empleados eran mujeres**. Aunque el porcentaje de avance es bajo, se debe indicar que hay algo de progreso.

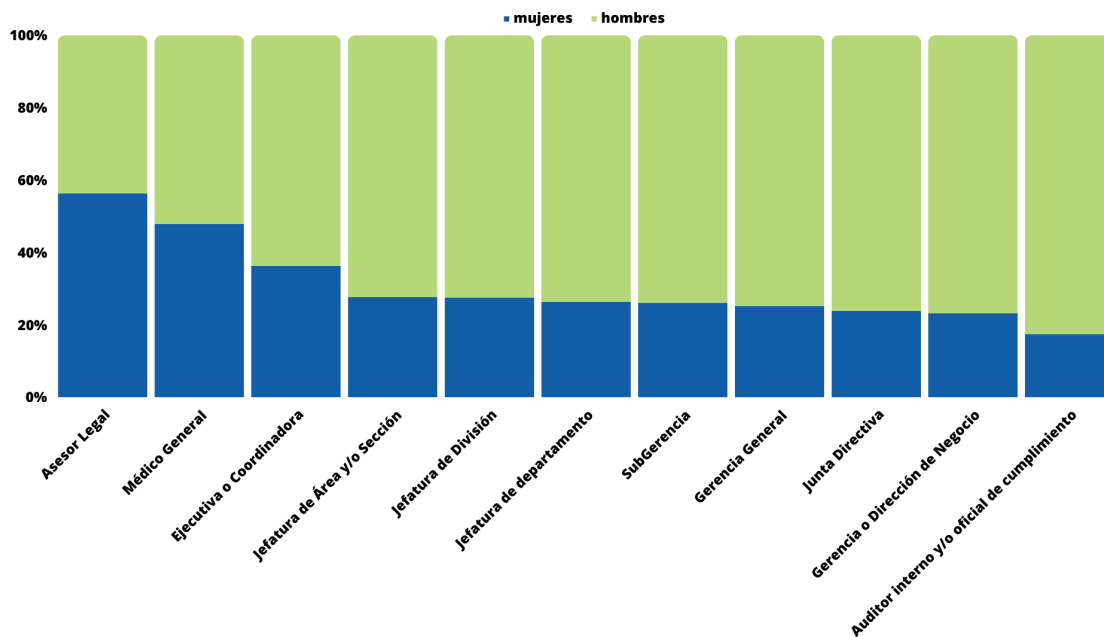
Figura # 1:  
comparación entre línea base y 2022 de porcentaje de mujeres y hombres en el sector



Fuente CECACIER

Al desglosar los puestos por categoría, es claro que dentro del sector energético la mayor participación de las mujeres con cargos de dirección o jefatura se da en las áreas de control y apoyo, o en áreas no relacionadas con la ingeniería. Cuando se analiza la participación femenina a nivel de jefaturas de división, es posible notar nuevamente que las áreas en las cuales ellas tienen mayor participación son áreas relacionadas con temas sociales o de salud ocupacional. Las mujeres tienen una participación porcentual más acentuada en las áreas legales y de medicina (56,3% y 47,8% respectivamente de las plazas son ocupadas por mujeres); en las áreas de auditoría y gerencias es donde se muestra una menor participación en el liderazgo de mujeres, un 17,4% y un 23,2% respectivamente.

**Figura 2.**  
Mujeres y hombres en cargos de decisión o jefatura en el sector.



Fuente: CECACIER

**Tabla # 2**  
Resumen comparativo de participación mujeres en el sector energético, año 2021 y 2022, en porcentaje,

Resumen comparativo participación mujeres en el sector energético Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Empresas participantes	23	21
Número total de funcionarios	20 876	17 101
Cantidad de mujeres	5 356	4 530
% de mujeres	25,66%	26,49%
Sectores de negocio con mayor cantidad de mujeres	Regulación: 47% Política energética: 46,7%	Regulación: 41,9% Política energética: 54%
Mujeres en áreas ingeniería	Equipo de ingeniería: 9,39% Del total de trabajadores: 1,1%	Equipo de ingeniería: 13,01% Del total de trabajadores: 2,31%
Mujeres en puestos de toma de decisión	Participación media de 29% Áreas con mayor participación administrativas, legales y salud ocupacional	Participación media de 20,46% Áreas con mayor participación legales y salud ocupacional
Mujeres en sector energético	Las mujeres tienen mayor éxito en puestos de toma de decisión y de responsabilidad En el área técnica el porcentaje de mujeres en estos puestos es muy baja	Es claro que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento



Resumen comparativo participación mujeres en el sector energético  
Estudios: línea base y 2022

Como conclusión se puede indicar que de un estudio a otro el avance en la participación de las mujeres en el sector energético de la región ha sido mínimo. A pesar de la mejoría en la estadística de mujeres en ingeniería, se mantienen los datos de baja participación de mujeres en las áreas técnicas. La atracción de posibles personas técnicas y profesionales conlleva un esfuerzo para combatir los estereotipos de género y aumentar el interés de la niñez y adolescencia en las materias STEM.

Fuente CECACIER

La principal conclusión en la comparación de ambos estudios es que los países están haciendo un esfuerzo, pero el avance es aún incipiente.

El sector energético es vital para el desarrollo de la región. Además, es una industria de talento y limitar la diversidad de sus funcionarios afecta el rendimiento que puede generar. La falta de oportunidades para que un mayor número de mujeres se integre a las empresas del sector o la falta de herramientas para retenerlas hace que la brecha de género sea aun alta. La participación de mujeres en estas empresas brinda oportunidades para generar un mayor número de grupos de trabajo de alta calidad, con perspectivas diversas y con soluciones creativas para los distintos problemas que se presentan. Además, la relativamente baja diversidad de género, particularmente en posiciones de alto nivel, afecta la reputación de las empresas como un centro de desarrollo personal.

Las empresas del sector deben atender estos retos hacia el futuro. Afortunadamente, el impulso de cambio que se ha estado promoviendo en los últimos años hacia políticas de género son el motor que se requiere para que se vean los frutos en el largo plazo. En energía, hay sectores de negocio con mayor cantidad de mujeres, el sector de regulación cuenta con un 41,9% de mujeres en el total de sus trabajadores y el de política energética con un 54%.

## 1. ACERCA DE ESTA INVESTIGACIÓN Y SU REPORTE

Para esta segunda fase del estudio sobre la participación de las mujeres en el sector energético de los países miembros de SICA, se contó con el apoyo técnico del Centro de Energías Renovables y Eficiencia Energética-SICREEE de SICA.

El objetivo de SICREEE es contribuir en la promoción de las energías renovables y la eficiencia energética a nivel regional para la implementación de proyectos transformadores en sectores industriales, comerciales, servicios y sectores residenciales, que apoyen el mercado de tecnologías innovadoras. El SICREEE ha sido establecido por el Consejo de Ministros de Energía del SICA de acuerdo al siguiente alcance geográfico de intervención:

- Apoya y ejecuta acciones y actividades relacionadas a las energías renovables y eficiencia energética a nivel nacional, multi país y/o regional.
- Se centra en actividades y proyectos que demuestran un alto potencial para expandir su cobertura y permiten su replicación regional.
- Trabaja en las áreas urbanas y rurales, ya que enfatiza en las tecnologías de ER&EE descentralizadas y los servicios para áreas rurales vinculadas con el sector agrícola.

SICREEE además de fortalecer la ejecución de acciones para dar soluciones en materia energética en la región, promueve el empoderamiento de las mujeres e impulsa de la mano de este sector el desarrollo de la energía sostenible que beneficie a los sectores más vulnerables en los países miembros del Sistema.

Además, SICREEE es parte Red Mundial de Centros Regionales de Energía Sostenible (GN-SEC, por sus siglas en inglés). La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial ONUDI, en asociación con las comunidades económicas subregionales (CER) y sus Estados miembros, ha establecido la GN-SEC, una innovadora asociación sur-sur y triangular de múltiples partes interesadas para acelerar la transformación energética y climática en los países en desarrollo. Desde 2010, la ONUDI asiste a las CER en el establecimiento y funcionamiento de centros subregionales de promoción de la energía sostenible.

Asimismo, ONUDI y la Red Mundial de Mujeres para la Transición Energética (GWNET), han iniciado una colaboración para el establecimiento de una red de empoderamiento de mujeres y jóvenes en el marco de la plataforma global GN-SEC, así como la implementación de actividades sur-sur y triangulares.

### Equidad e igualdad de género

Equidad e igualdad son términos interrelacionados que se abordarán durante el presente informe; por lo tanto, se considera importante aclarar su definición. Según La Guía Sobre Género y Energía para Capacitadoras (es) y Gestoras (es) de Políticas Públicas y Proyectos (OLADE, ENERGIA, UICN, 2014) la definición de ambos conceptos es:

- Igualdad de género se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales para mujeres y hombres en una sociedad y bajo un marco de respeto a los derechos humanos.
- Equidad de género reconoce que hay diferencias entre las personas y estas les dificultan llegar a un estado de igualdad; es por ello por lo que la equidad busca eliminar las diferencias o desventajas existentes para una persona o grupo social en aras de alcanzar su igualdad en términos de derechos y responsabilidades.

Los estudios realizados se enfocan en la equidad de género, paso fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidad, participación e influencia en la toma de decisiones en un futuro cercano.

## 1.1. Objetivo de esta investigación

El objetivo de esta investigación, tal y como se propuso en el estudio base es dar seguimiento al avance de los índices sobre el tema de género en los países miembros de SICA. Para la ejecución de este estudio se trabajó con las empresas del sector energético (empresas eléctricas, secretarías de energía y reguladores), miembros de CIER en la región centroamericana, a través del Comité Regional CIER para Centroamérica y el Caribe - CECACIER.

La naturaleza de la presente investigación, así como el presente reporte, es presentar la información facilitada por las empresas energéticas y su comparación con el estudio base realizado con anterioridad.

## 1.2. Metodología utilizada

El primer paso para realizar este estudio fue analizar las variables del estudio base, algunas pocas fueron excluidas ya que no se obtuvo información por parte de las empresas participantes en el estudio anterior. A continuación, se llevó a cabo un **estudio a nivel de escritorio utilizando fuentes de internet** para identificar información sobre la forma en la cual las empresas energéticas de la región SICA incluyen la perspectiva de género en su accionar. Luego se actualizó la **encuesta en línea** que fue compartida con las empresas energéticas de la región SICA y socios de CECACIER. Es importante recalcar que la encuesta se construyó utilizando como base la *Guía sobre Género y Energía para Capacitadoras(es) y Gestoras(es) de Políticas Públicas y Proyectos* publicada por ENERGIA, OLADE y UICN, con el apoyo de HIVOS y Foreign Affairs, Trade and Development Canada en agosto 2014.<sup>1</sup> La versión utilizada en el presente estudio puede consultarse en el anexo #1 de este documento.

En algunas oportunidades fue posible dar seguimiento a las encuestas a través de **entrevistas en línea** con personas de las empresas energéticas. Estas entrevistas tuvieron como objetivo clarificar y expandir la información obtenida, así como recopilar documentos relevantes a las políticas de equidad de género a nivel empresarial.

Finalmente, los resultados obtenidos a través de esta investigación fueron validados por las empresas a través de sus representantes en el estudio y por personas expertas.

## 1.3. Parámetros y limitaciones de esta investigación

La encuesta en línea fue diseñada como un instrumento de autoevaluación institucional y/o empresarial sobre su nivel de percepción en cuanto a sus propios avances para incorporar la igualdad y equidad de género en sus actividades y políticas. Por lo tanto, la encuesta, y subsecuentemente el presente informe no incluyó la identificación de las percepciones que las mujeres poseen en cuanto al trato que reciben o las barreras que enfrentan dentro del sector energía. También se aclara que en algunas ocasiones la información presentada es una transcripción literal de las respuestas brindadas por las empresas.

Otro aspecto que debe aclararse es que la base de datos recopilada es sensible por su nivel de detalle y datos expuesto. CECACIER asumió el compromiso de no divulgar ni compartir los datos desagregados específicos de cada institución y/o empresa participante, debido al nivel de

<sup>1</sup> Documento disponible en: <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0335.pdf>

confianza depositado en CECACIER asumiendo con esto, el resguardo y protección de la información detallada y con datos expuestos por parte de las empresas. Dado que las instituciones y/o empresas compartieron esta información de manera confidencial, la base de datos generada por este estudio se considera igualmente confidencial, razón por la cual la información se presenta de forma anónima y agregada, para identificar tendencias dentro del sector de electricidad de la región en cuanto a los temas, puntos clave y esfuerzos futuros para avanzar en los temas de género.

Estos esfuerzos de recolección de datos sobre percepciones requieren de instrumentos diferentes, incluyendo la organización de puntos focales y entrevistas anónimas. Actividades que no fue posible desarrollar durante el periodo de la presente investigación tanto por las restricciones de viaje, como consecuencia de las medidas por la pandemia, así como por la naturaleza de la investigación (mayoritariamente documental a nivel institucional y/o empresarial).

Por todo lo anterior, se sugiere considerar un levantamiento más exhaustivo de información a nivel de empresas, en un momento posterior. Para esta actividad sería recomendable incorporar a personas expertas en género y análisis institucional que puedan llevar a cabo las entrevistas y organización de grupos focales de manera presencial.

### 1.4. Estructura de este reporte

Este documento brinda información general y específica de la participación y rol actual de las mujeres en las empresas del sector energía de los países SICA. El mismo inicia con una breve **introducción** a los temas más relevantes a considerar en cuanto a las interacciones que tiene la igualdad de género y el sector energía.

Seguidamente, se incluye una **sección de contexto**, en la cual se ahonda en el tema central de esta investigación: la participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector energía. En esta sección se identifican tendencias e información global, regional y específica de las empresas energéticas de la región SICA.

La sección de resultados incorpora la información recopilada a través de la encuesta y entrevistas en línea con las empresas energéticas. En ella se encuentra información más detallada sobre los porcentajes de participación de las mujeres en diversos sectores de negocios, la aplicación de las normativas nacionales sobre equidad de género al sector energía, y su traducción a políticas internas y de recursos humanos a nivel empresarial, la identificación de acciones para implementar la igualdad de género dentro de las empresas, incluyendo diversos elementos para el manejo de recursos humanos.

El reporte concluye con una sección destinada a **las conclusiones y recomendaciones** que surgen como resultado de las investigaciones.

## 2. INTRODUCCION

*“Que haya más representación femenina en los niveles de mando de las compañías energéticas es un llamado importante. Pero no se trata solo de sumar hasta igualar. Se trata de garantizar que la visión femenina esté representada en toda la cadena de valor del sector de energía.”*

Blog BID: La mujer, motor de la transición energética, noviembre 20212

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 7: *“Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos, es una de las metas de los países a nivel mundial”*<sup>3</sup>. Realmente la energía se está volviendo más sostenible y cada vez con mayor disponibilidad. El acceso a la electricidad en los países más pobres ha comenzado a acelerarse, la eficiencia energética continúa mejorando y la energía renovable está logrando avances impresionantes en el sector eléctrico. Sin embargo, mujeres y hombres necesitan soluciones energéticas diferenciadas (tecnologías, capacitación y conocimiento, oportunidades de financiamiento entre otras), para poder salir de la pobreza y alcanzar una situación más igualitaria en términos económicos y de desarrollo humano. Además, cada vez se cuenta con mayor evidencia sobre la forma en la cual los roles y estereotipos de género influyen en la inserción de las mujeres en las actividades, sobre todo técnicas, relacionadas con el sector energía.

### 2.1. La energía y su dimensión geopolítica

La energía es un bien que posibilita o limita el desarrollo humano, y en consecuencia un factor de vulnerabilidad de la sociedad. El acceso equitativo a energía limpia y de calidad permite el desarrollo de las capacidades sociales, culturales y económicas necesarias para la vida. Históricamente, las personas más afectadas por la desigualdad han sido y son las mujeres. Siendo quienes realizan los procesos de reproducción social, tareas indispensables para la sociedad, que involucra tanto al trabajo afectivo como material, sin remuneración (Fraser, 2016).

Los temas de actualidad en el sector energético mundial incluyen: el aumento del consumo energético, el poco acceso a energías limpias, especialmente en los países en desarrollo, la preocupación por la incidencia del consumo energético en el cambio climático, la irrupción de países emergentes grandes consumidores de recursos, el uso de la energía como instrumento político por parte de algunos países productores, el uso de energías renovables.

Asimismo, es necesario indicar que el desarrollo tecnológico no sólo está asociado a las fuentes de energía, sino también a otras actividades de la sociedad que le permite el su propio desarrollo social y económico. Este desarrollo ha dado como resultado una sociedad que usa a la energía junto a factores de producción, trabajo, tierra y capital. Es por esto que la disponibilidad de energía y seguridad de suministro garantiza el funcionamiento cotidiano de la sociedad. La aceleración de la transición es esencial para la seguridad energética a largo plazo, la estabilidad de precios y la resiliencia nacional y por lo tanto regional.

La energía es el motor del desarrollo, el acceso universal a energía y la digitalización ha conllevado a una revolución sobre las actividades sociales y económicas de la sociedad. Su consumo permite desarrollar las condiciones para que las necesidades sociales, económicas y

<sup>2</sup> <https://idbinvest.org/es/blog/genero/la-mujer-motor-de-la-transicion-energetica>

<sup>3</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/energy/>

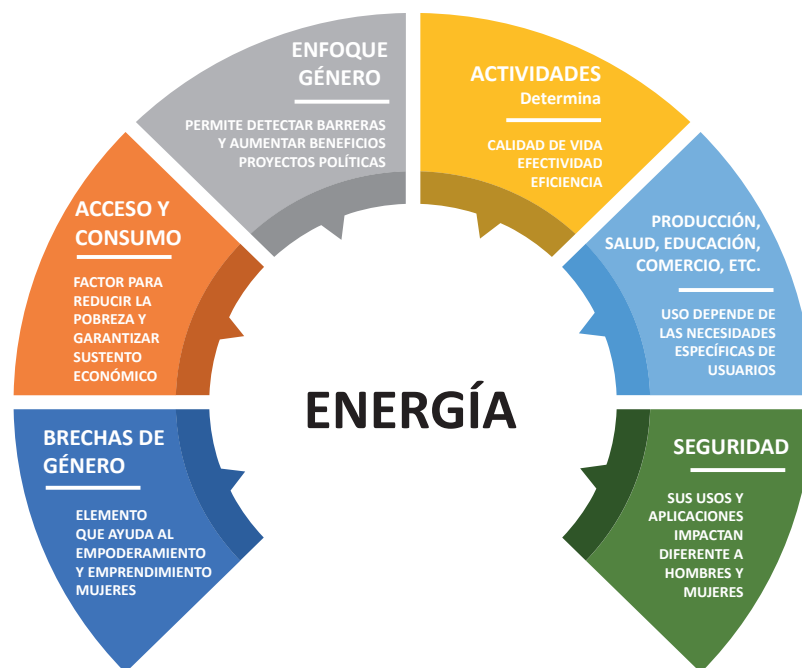


socioambientales se efectúen. Además, es fundamental incorporar la dimensión de la pobreza energética, entendida como la imposibilidad de familias/hogares/comunidad de consumir un nivel adecuado de energía para satisfacer sus necesidades, ya sea por la ausencia de fuentes primarias de energía o de las tecnologías para explotarla. Las consecuencias de la pobreza energética impactan tanto en el bienestar físico-emocional de las personas y en su capacidad para desarrollarse, pero también profundiza las diferencias de género al aumentar la pobreza energética en las mujeres.

A partir de estas transformaciones, las mujeres deberían tener mayor equidad y podrían disponer de mayor tiempo libre para incorporarse a actividades productivas.

La energía influencia o ayuda en las diferentes temáticas. De este modo la energía cuando se asocia con las actividades humanas determina la calidad de vida, la efectividad y eficiencia de esta; mientras que cuando la energía se asocia a acciones diseñadas para reducir las brechas de género, esta se convierte en un elemento que ayuda al empoderamiento y emprendimiento de las mujeres.

**Figura # 2:**  
La energía y su influencia o aporte sobre algunos temas de género.



Fuente CECACIER (estudio base)

## 2.2. Roles de las mujeres en el sector energía

A pesar del progreso en el nivel de empleabilidad de las mujeres en los diferentes sectores: servicios, comercios e industrias, el sector energético sigue siendo uno de los sectores tradicionales con una participación reducida de mujeres.

El desarrollo de las energías renovables en la región de América Latina y El Caribe es esencial no sólo para hacer frente al cambio climático, sino también para generar empleo inclusivo. La Agencia Internacional de Energía Renovable-IRENA- indica que más del 80% de los nuevos

puestos de trabajo creados en el plan de descarbonización serían en sectores dominados por los hombres. No obstante, las energías renovables emplean globalmente alrededor del 32% de mujeres, un porcentaje mayor en comparación con la empleabilidad del 22% en el sector energético en general. Adicionalmente, dentro de las renovables, la participación de las mujeres en los puestos de trabajo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) es mucho menor en comparación con los puestos administrativos.

## DIFERENTES ROLES DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA

Figura # 3:  
Diferentes roles de las mujeres en el sector energía,



Fuente: NARUC, Practical Guide to Women in Energy Regulation, 2018

El estudio de National Association of Regulatory Utility Commissioners (NARUC), Practical Guide to Women in Energy Regulation<sup>4</sup>, muestra que las disparidades de género existentes en el sector energético demuestran la importancia de que se conozcan mejor los ámbitos y las formas en que las mujeres interactúan y se ven afectadas al tener acceso a la energía. Estas disparidades se refieren no solo a la baja participación de las mujeres en el sector, sino también a la poca o nula

<sup>4</sup> NARUC, Practical Guide to Women in Energy Regulation, 2018

consideración de las necesidades particulares o específicas de las mujeres al construir las políticas energéticas, definir la expansión de las redes, sistemas y tarifas.

A pesar del progreso en el nivel de empleabilidad de las mujeres en los diferentes sectores (i.e. servicios, comercios), el sector energético continúa siendo uno de los sectores tradicionalmente dominado por la participación masculina; consecuentemente observando una baja participación por parte de las mujeres.

En el estudio de USAID Y UICN; *Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector*,<sup>5</sup> se identifican algunos aspectos claves para una mayor participación de la mujer en el campo de la energía. A continuación, se presenta una selección de estos:

- La integración de las mujeres en todos los niveles de la cadena de valor de la energía conducirá a iniciativas de energía limpia más eficaces y eficientes, liberará un mayor retorno de las inversiones y ampliará las oportunidades de reducción de emisiones.
- A pesar del progreso considerable que han alcanzado las mujeres en el sector, a una escala individual se necesita más investigación e inversión para atraer y retener a las mujeres que participan en el sector energético.
- El sector energético privado ofrece mayores oportunidades de participación a las mujeres, sin embargo, es necesaria mayor investigación para que este sector reclute, retenga y promueva a las mujeres en puestos ejecutivos. También es importante que las empresas del sector desarrollen estrategias inclusivas y sensibles al género.
- En el sector energético es necesario mantener entornos adecuados para permitir la participación de las mujeres, brindarles acceso a conocimiento, finanzas y recursos. Además de proporcionales modelos a seguir, tutores y acuerdos de trabajo más flexible que permitan un mayor impacto.

---

<sup>5</sup> USAID Y UICN, *Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector*, 2018

### 3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA

#### 3.1. Brecha de género en el sector de energético

De acuerdo con una investigación de la Agencia de Desarrollo Internacional de Estados Unidos, solo un 13% de mujeres participa en la fuerza laboral del sector eléctrico. Y en la Unión Europea, solo un 10% de mujeres está en el área técnica y de operaciones del transporte urbano. En el sector marítimo, la participación es apenas del 2%. Las cifras en otros subsectores del sector energético son igualmente bajas.

La transición energética hacia fuentes de energía renovable no puede ser excluyente. Sin embargo, de acuerdo con la IEA, históricamente el sector energético se ha caracterizado por tener grandes brechas de género, tanto en participación como acceso. Con respecto a la participación, las mujeres ocupan solo uno de cada cinco puestos de trabajo en los sectores de petróleo y gas y uno de cada tres puestos de trabajo en el sector de las energías renovables a nivel global (IRENA, 2019). Incluso en el sector de energías renovables, que tiene una mayor proporción de mujeres, su participación es predominante en los puestos administrativos, en relación con los trabajos denominados STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés). Según los datos de Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA), la proporción de mujeres en trabajos STEM es del 28%, en comparación con el 45% en trabajos administrativos dentro del sector de las energías renovables a nivel global.

En América Latina, las mujeres representan una minoría en la fuerza laboral en el sector energético de la región y ocupan menos de una quinta parte de los puestos de liderazgo senior y una décima parte de los puestos ejecutivos. Una de las causas de esta baja participación se vincula con que las mujeres y las niñas están subrepresentadas en las carreras relacionadas con STEM.

En Latinoamérica existe una minoría de mujeres matriculadas en carreras afines a ingeniería (Arredondo, Vázquez y Velázquez, 2019); en México representaban hasta el 2020 el 31% de la matrícula nacional (ANUIES, 2020); en Colombia donde el 26% de los graduados en ingeniería son mujeres (Universidad Nacional de Colombia, 2021), en Uruguay las mujeres representan alrededor del 25% de los estudiantes de Ingeniería y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs). Por lo tanto, en relación con las cifras descritas, resulta posible constatar la escasa presencia de mujeres en las carreras de ingeniería en la región.

Dar a las mujeres igualdad de oportunidades para desarrollar y prosperar en carreras STEM ayuda a reducir la brecha salarial de género, mejora la seguridad económica de las mujeres, garantiza una fuerza de trabajo diversa y talentosa, y evita los sesgos en estos campos y en los productos y servicios elaborados y asegura una mayor participación en el sector energético.

## 3.2. Contexto Global

### La igualdad de género en la Agenda 2030

De acuerdo con ONU Mujeres<sup>6</sup>, “la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas no solo es un objetivo explícito de la Agenda 2030, sino también el motor del desarrollo sostenible en todas sus dimensiones, desde la erradicación de la pobreza y el hambre, el fomento de una prosperidad y un crecimiento inclusivos y la construcción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas que garanticen la protección del planeta y de sus recursos naturales”.

La Agenda 2030 es contundente en cuanto a que sin igualdad de género no puede haber desarrollo sostenible. Al analizar cada uno de los objetivos, es claro que las desigualdades de género, firmemente arraigadas y presentes en todos los países son un problema extendido en todas y cada uno de los espacios del desarrollo sostenible.

**Tabla # 3**  
Relación de género con ODS, Fuente: base CEPAL con datos obtenidos en la encuesta actual

ODS	Relación de género con ODS
	Mayor cantidad de recursos e independencia económica de las mujeres contribuye a eliminar la pobreza y también a mejorar los niveles académicos, nutricionales y de salud de las niñas, los niños y otros miembros de su familia
	Las mujeres juegan un papel determinante en la producción, el procesamiento y distribución de alimentos. Por lo tanto, son un elemento esencial en el cumplimiento de las metas de productividad agrícola y nutrición
	En el sector salud, la igualdad de género es una de las formas directas para reducir las desigualdades en esta materia, incluyendo la reducción de enfermedades y complicaciones de embarazo y mejor cuidado a niños y ancianos
	En educación, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres potencia el empleo y contribuye al crecimiento económico y el conocimiento, colaborando con el bienestar y desarrollo personal y familiar
	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 sostenible y apoya en el logro de los otros ODS
	Las mujeres y las niñas tienen una función básica en el abastecimiento, gestión y preservación del agua y del saneamiento y limpieza en el hogar. El acceso de las mujeres al agua y saneamiento contribuye a beneficios de la salud y el bienestar de comunidades
	Las mujeres juegan una función trascendental a la hora de lograr una transición satisfactoria a una energía sostenible para todas las personas, tanto a nivel de sus hogares, como principales usuarias de la energía, así como tomadoras de decisión en el sector energético

<sup>6</sup><https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>



 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>El acceso a un trabajo decente de las mujeres es una medida fundamental para un crecimiento inclusivo y sostenible y potencia el bienestar social y económico de sus familias y comunidades</p>
 <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Incrementar la participación de las mujeres en el campo de la tecnología, la ciencia y la innovación es decisivo para hacer frente a los desafíos mundiales hacia el 2050</p>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Reducir las desigualdades garantiza que se logren en forma integral los objetivos de los ODS. La igualdad de género está vinculada de un modo fundamental a la igualdad social en general</p>
 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a disfrutar de la ciudad. Su seguridad en los espacios públicos resulta fundamental para lograr una urbanización sostenible</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Los patrones insostenibles de producción y consumo presentan un sesgo de género. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la escasez de recursos y los desastres naturales provocados por el cambio climático</p>
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>La inclusión de las mujeres en los debates sobre el clima conduce a mejores resultados en los proyectos y las políticas relacionados con el clima, por lo tanto, la igualdad de género es crucial para mitigar los efectos del cambio climático</p>
 <p>14 VIDA SUBMARINA</p>	<p>La toma de decisiones en el sector pesquero local con la visión de mujeres empoderadas se convierte en una mejor gestión y conservación de los recursos marinos</p>
 <p>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p>El conocimiento específico sobre los bosques y su dependencia de estos convierte a las mujeres en las principales contribuyentes a la conservación y recuperación forestal</p>
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>Las mujeres desempeñan una función definitiva a la hora de prevenir conflictos, de forjar y mantener la paz. Mediante la plena protección de sus derechos, se podrán construir sociedades pacíficas e inclusivas</p>
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>La movilización de recursos suficientes será crucial para cumplir con los compromisos de igualdad de género de la Agenda 2030</p>

### Coalición para Pacto de Género y Energía

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Red Internacional ENERGIA sobre Género y Energía Sostenible (ENERGIA) y la Red Mundial de Mujeres para la Transición Energética (GWNET), con el apoyo de los Gobiernos de Canadá, Ecuador, Islandia, Kenia, Nepal y Suecia, crearon una coalición para desarrollar un Pacto de Género y Energía<sup>7</sup> para catalizar la acción hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para acelerar una transición energética justa, inclusiva y sostenible. La coalición

<sup>7</sup> <https://www.un.org/en/energy-compact/page/energy-compact-gender-equality-and-women%E2%80%99s-empowerment-sustainable-energy>

reúne a gobiernos, sector privado, academia, sociedad civil, jóvenes y organizaciones internacionales, todos bajo el mismo objetivo general: promover una transición energética justa, inclusiva y sensible al género.

Las partes se comprometen a apoyar y acelerar la acción para dos objetivos principales:

- Que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para liderar, participar y beneficiarse de una transición energética justa, sostenible e inclusiva
- Que las mujeres tengan igual acceso y control sobre los productos y servicios de energía sostenible.

La coalición tiene como objetivo lograr esto a través de los siguientes cinco resultados:

1. Disminuir la pobreza energética y de tiempo, así como el trabajo pesado de las mujeres. Esto se logra al aumentar el acceso de las mujeres a los productos y servicios de energía sostenible y su control sobre ellos.
2. Los países y las regiones (re)formulan y adoptan vías, estrategias y políticas de transición y acceso a la energía más inclusivas y con perspectiva de género.
3. Las empresas de propiedad y dirigidas por mujeres tienen un mayor acceso a recursos productivos, como financiamiento, energía sostenible, capacidad empresarial y servicios de desarrollo empresarial.
4. Creación de vías de avance profesional para las mujeres que trabajan en el sector de la energía: las mujeres disfrutan de un empleo decente y productivo; las políticas y prácticas en el lugar de trabajo apoyan la contratación y retención de mujeres, y las mujeres participan por igual en los foros y debates sobre políticas y toma de decisiones.
5. El conocimiento, los mecanismos, las herramientas y los datos desglosados por sexo están más disponibles y son de mayor calidad. Esto apoya los procesos de seguimiento y evaluación y la formulación de políticas con perspectiva de género, así como la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas, proyectos, programas y políticas de los sectores público y privado.

A pesar de los compromisos globales en el tema de género, los datos demuestran que la participación de las mujeres en el sector energía, requiere mayor atención pues esta es limitada, especialmente como tomadoras de decisiones de alto nivel.

El índice EY Women in Power and Utilities sugiere que los desafíos de la industria en torno a la innovación y la diversidad pueden estar relacionados. Los servicios públicos están en proceso hacia una transformación total. La transformación disruptiva, impulsada por la generación renovable, las tecnologías digitales y las expectativas cambiantes de los consumidores, ha puesto en análisis el modelo tradicional de la industria y ha colocado a la industria en un camino rápido hacia tres puntos de inflexión críticos:

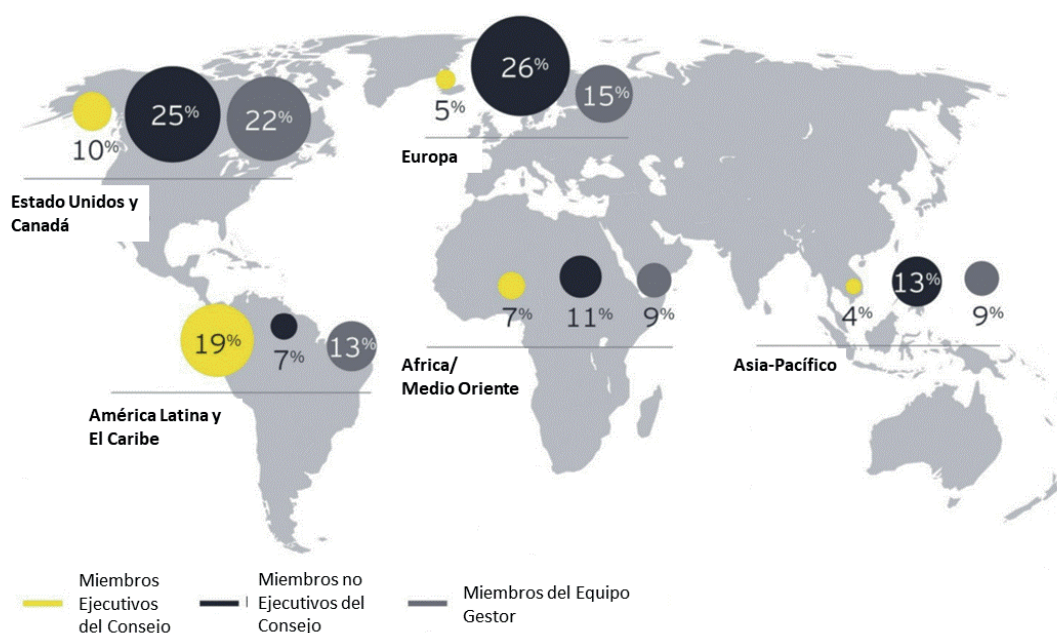
- **Innovación:** La capacidad de innovar es fundamental, es el motor que impulsa el crecimiento en una economía altamente competitiva. A medida que el sector energético se transforma, las empresas se enfrentan a la competencia en toda la cadena de valor de numerosos nuevos participantes en el mercado que ven el potencial de diferenciarse. Estos nuevos competidores incluyen grandes actores tecnológicos, agregadores de datos, agregadores de recursos energéticos distribuidos, agregadores de servicios y otras empresas de energía.
- **Disrupción e inclusión:** Combatir amenazas y mantenerse relevante en el futuro requiere que las empresas de sector consideren un nuevo enfoque. El entorno energético disruptivo da acceso a nuevas tecnologías y genera cambios en las necesidades sociales. La disrupción

tecnológica en la gestión de la energía es otro factor de peso en la ocurrencia de una transición energética acelerada, que evidencia la necesidad de un cambio en la forma de hacer las cosas en el sector energético. Las empresas del sector energético van hacia un enfoque transformador de la inclusión de la perspectiva de género. Esto quiere decir que hay que abordar los temas desafiantes de la redistribución del poder, tanto en los niveles institucionales como en la elaboración de políticas en el nivel nacional y regional.

- **Liderazgo con igualdad de género:** Este es un tema donde hay un gran rezago en los sectores de energía y servicios públicos. Las estrategias de innovación de los servicios públicos deben incluir este tema como eje fundamental. La innovación hacia el crecimiento tecnológico, social y económico nace de equipos de alto rendimiento con diversidad de género, ya que maximizan el poder de diferentes opiniones, perspectivas y referencias culturales.

El análisis sobre el peso actual de la mujer en el sector de energía realizado por Ernst & Young indica que estas representan el 16% de los puestos en los consejos de administración de las grandes compañías eléctricas internacionales. En forma general, se calcula que las mujeres representan menos del 20% de la fuerza laboral del sector energético.

**Figura # 4:**  
Peso actual de la mujer en el sector de energía,



Fuente: Ernst & Young, Women in Power and Utilities, 2018

### 3.3. Contexto en América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe, el sector de energía se divide en al menos dos sectores: el sector ligado a los derivados de petróleo y el gas natural (sector muy tradicional), y el sector electricidad, cuyas reformas durante los años 2 000 ha modificado en gran medida el enfoque en temas de igualdad de género, en especial en lo referente a las empresas privadas. Estas reformas han generado cambios visibles en cuanto a la participación femenina en los cargos medios dentro del sector electricidad y son aún más notorios en las posiciones de gerencia y liderazgo. Sin embargo, aún son bajos los porcentajes de participación de las mujeres respecto a los hombres en estos puestos. El presente estudio pretende documentar esta afirmación.

Según el Índice de Ernst & Young Women in Power and Utility del 2018<sup>8</sup>, América Latina y El Caribe tiene el porcentaje más alto de directoras ejecutivas, aun así, este porcentaje solo representan 9% del total de los directores; además, solo 7% de los directores no ejecutivos y 17% de los gerentes son mujeres.

El BID ha reiterado en múltiples informes que la región; en su búsqueda de mejorar la calidad de vida de hombres y de mujeres, al hacer la transición a sistemas energéticos más limpios e inteligentes, debe incluir la diversidad en los enfoques, principalmente para impulsar las soluciones innovadoras e inclusivas necesarias para afrontar el cambio que implica; tanto la transición energética, como el ajustarse a los requerimientos que mejorarán la calidad de vida de mujeres y hombres. La atención a la igualdad de género y la diversidad de la fuerza laboral está ligada a las mejoras esperadas en el desempeño de las empresas del sector.

### 3.4. Sector energético en los países miembros de SICA

El Sistema de la Integración Centroamericana -SICA- está conformado por Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. El concepto de integración incluye diversos campos de la actividad humana, y que SICA implementa en un marco con cuatro pilares básicos: político, socio cultural, económico y manejo sostenible de los recursos naturales.

En los últimos años, los países miembros de SICA han iniciado su propia transición energética, con el objetivo de reducir su dependencia de las fuentes de energía fósiles, que continúan cubriendo un tercio de la demanda de energía actual. Para la región reviste especial importancia garantizar un suministro energético independiente, económico, fiable y respetuoso con el ambiente. En el año 2020 aprobaron la Estrategia Energética Sustentable 2030 donde han fijado como objetivo desarrollar las energías renovables y la eficiencia energética e incluye un componente de género en el sector energía.

La producción total de electricidad en los países miembros de SICA en el año 2022 alcanzó 81,755 GW. La participación porcentual por país y por tecnología se desglosa a continuación:

i) Por países: República Dominicana produjo un 26.24 % de la energía de la región; Guatemala participó con 14.61%; Panamá, 16.99%; Costa Rica, 15.34%; Honduras, 13.40%; El Salvador, 7.92%; Nicaragua, 5.15%, y Belice, 0.35%. El 73,7% (60,296 GW) corresponde a los seis países del SIEPAC.

ii) Por tecnología: la térmica no renovable a base de combustibles fósiles (39.55%), hidroeléctrica (38.44%); eólica (6.38%); geotérmica (5.51%); solar fotovoltaica (4.33%); térmica renovable un 5.75% y otros un 0.03%. Las energías renovables tuvieron una participación del 61% del total de la energía generada en la región.

Además, en 2022 se estima que el 94,3% de la población de los países del SICA tiene acceso al servicio de electricidad ya sea mediante conexión a la red eléctrica de las empresas distribuidoras (92,9%), o mediante sistemas aislados con fuentes mayoritariamente renovables (1,3%). Entre estos sistemas aislados sobresale la electricidad generada con paneles fotovoltaicos. A nivel centroamericano el acceso al servicio de electricidad alcanza el 93%; el 91,4% de la cobertura eléctrica se realiza mediante red eléctrica y el 1,6% se realiza con sistemas aislados mayormente renovables.

<sup>8</sup> ERNEST & YOUNG; Women in Power and Utility, 2018.

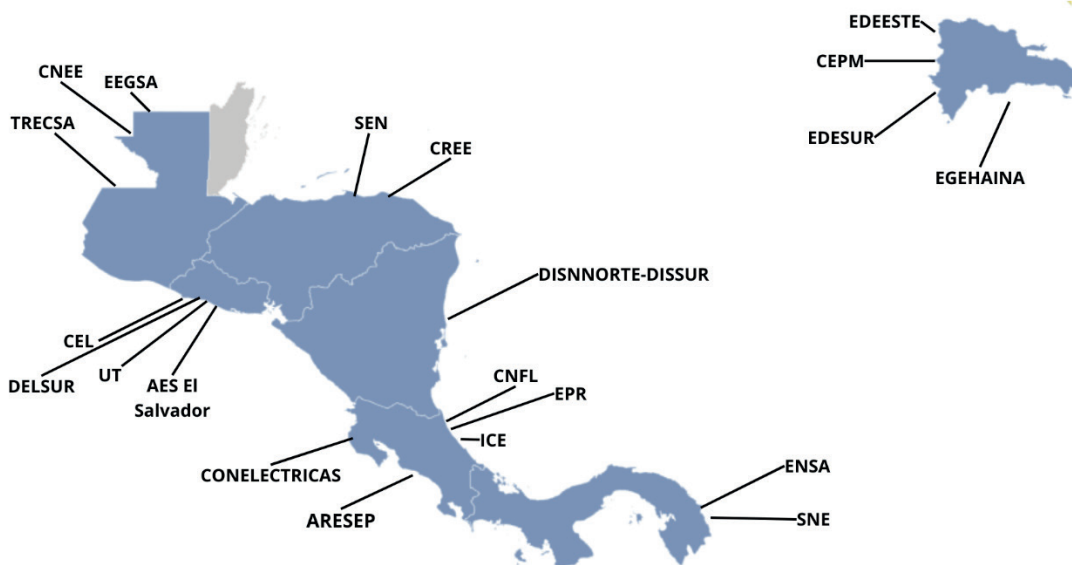
Por países, el acceso al servicio eléctrico muestra los siguientes valores: Costa Rica (99,42%); República Dominicana (97,86%); El Salvador (97,9%); Nicaragua (99,09%); Belice (95,1%); Panamá (95,30%); Guatemala (89,26%) y Honduras (85,22%)

### 3.5 Empresas energéticas de la región SICA participando del estudio

En el estudio anterior participaron 23 empresas, provenientes de 6 países miembros de SICA, las cuales se mencionan a continuación: ARESEP (Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, UEP Penonome II), MEM (Ministerio de Energía y Minas), EDESUR, ICE (Instituto Costarricense de Electricidad), SNE (Secretaría en el Despacho de Energía), CEL (Comisión Ejecutiva del Rio Lempa), EGEHID (Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana), EDESAL, S.A. DE C.V., CNE (Comisión Nacional de Energía), EEGSA (Empresa Eléctrica de Guatemala S.A.), ETED (EMPRESA DE TRANSMISIONÓN ELÉCTRICA DOMINICANA), AES El Salvador, AES Panamá, CNFL (Compañía Nacional de Fuerza y Luz), UT (Unidad de Transacciones), CONELECTRICAS R.L, EDENORTE, EGEHAINA, DELSUR S.A. de C.V., TRECSA - Transportadora de Energía de Centroamérica, S.A., COOPEGUANACATE (Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste, R.L.), OC-SENI (Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado).

Para el presente estudio participaron 21 empresas del sector energético provenientes de 7 países miembros de SICA (ver figura No. 5). Como parte de esta investigación, se realizó un estudio a nivel de escritorio para las empresas participantes. La búsqueda en plataformas electrónicas mostró que la información disponible en la WEB sobre el tema de igualdad y equidad de género y las políticas asociadas para cada empresa es poca y en algunos casos nula.

**Figura # 5:**  
Empresas participantes y su ubicación por país





### 3.6 Temas de género en la región SICA

Es importante indicar que a nivel de la región del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), en diciembre de 2013 se aprobó la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG)<sup>9</sup>, elaborada por el Consejo de Ministras de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) y aprobada por los Jefes y Jefa de Estado y de Gobierno.

El objetivo de la PRIEG es que para el 2025 los Estados parte del SICA hayan incorporado las medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres de Centroamérica y la República Dominicana, en condiciones de igualdad y equidad, en las esferas política, social, económica, cultural, ambiental e institucional, tanto a escala regional como en los ámbitos nacionales.

Se destaca el tema porque dentro de SICA está el Consejo de Ministros de Energía que apoyan la inclusión de los temas de género en sus agendas bajo el marco de PRIEG.

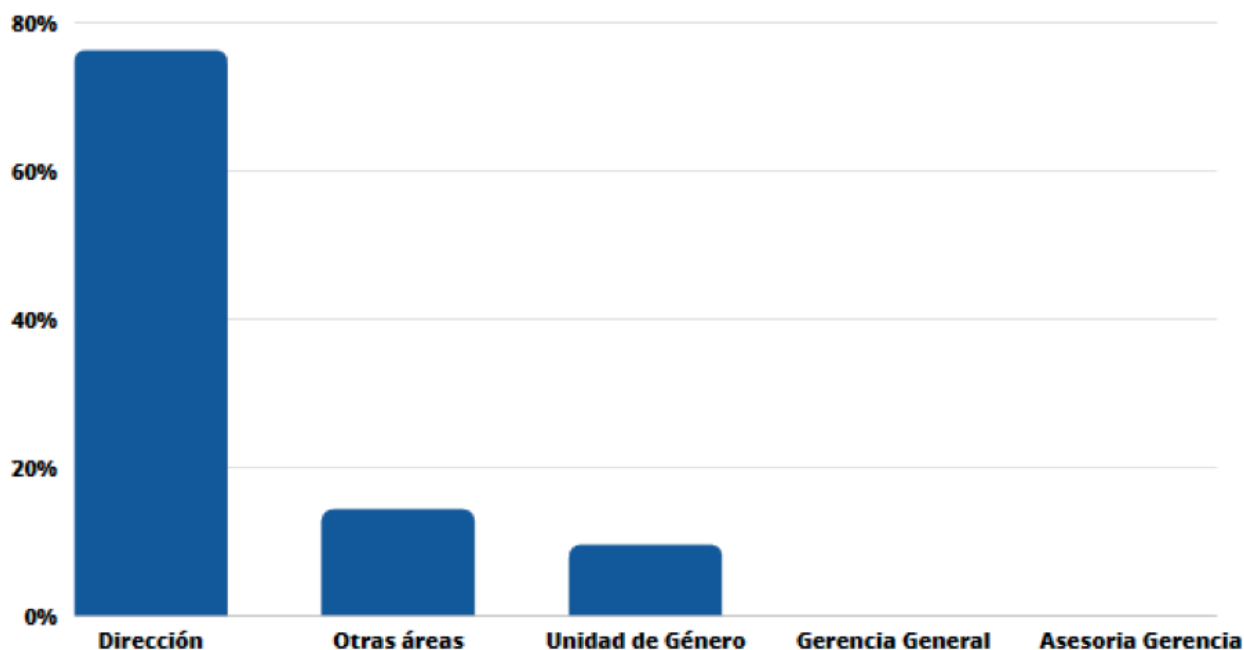
En el Anexo 2. se presenta la información de cada una de las empresas, organizadas por país, con datos relevantes del sector energético y de género para contexto del presente estudio.

---

<sup>9</sup> <https://www.sica.int/politicas/prieg#:~:text=La%20PRIEG%2FSICA%2C%20es%20un,nacionales%20de%20los%20pa%C3%ADses%20SICA>

## 4. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS 2022 EN LÍNEA

*Figura # 6:  
Detalle de áreas que completaron la encuesta en línea.*



Fuente: CECACIER

Las personas designadas para completar la encuesta provienen de diferentes áreas dentro de sus organizaciones. El 76.19% son funcionarios a nivel de Dirección, el 14.29% de otras áreas, el 9.25% de la Unidad de Género y de las áreas gerenciales ningún participante.

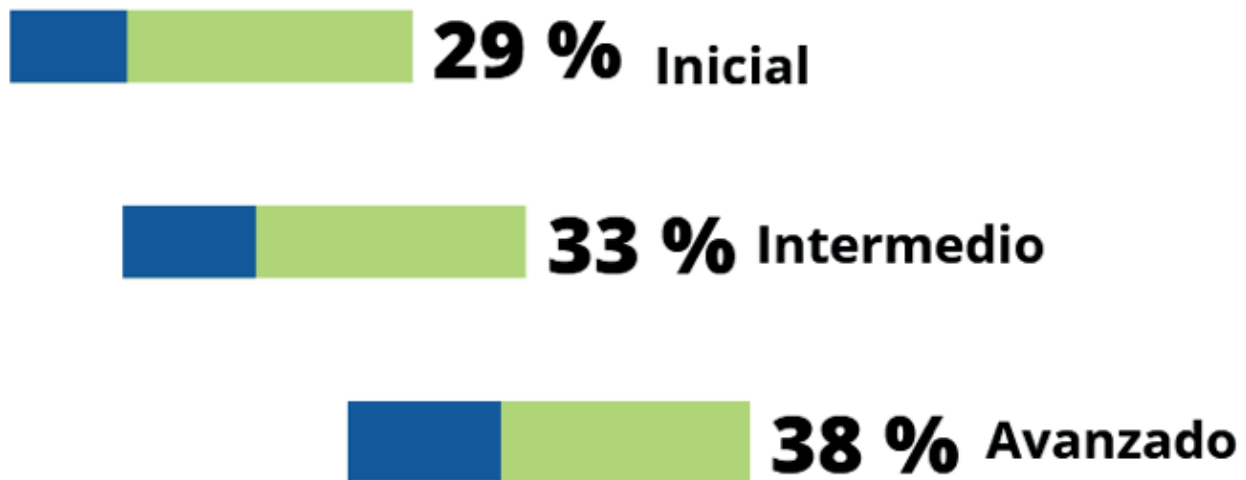
Además, como parte de la encuesta se solicitó a las instituciones y/o empresas participantes que compartieran su percepción en cuanto a su avance en temas de equidad de género. La clasificación de niveles incluyó los siguientes:

- **Inicial:** Son aquellas instituciones o empresas en las cuales el tema de género apenas inicia su discusión y penetración. Aún no se identifica ninguna iniciativa en concreto, pero ya existen liderazgos presentes que apoyan el tema. En algunas ocasiones, es parte de una directriz o lineamiento proveniente de la parte gerencial.
- **Intermedio:** Se definen como aquellas instituciones o empresas en las cuales ya existe iniciativas puntuales e identificables en los temas de género (pueden ser internas o externas). Normalmente, ya hay un programa a lo interno de capacitación con lo cual se avanza en el objetivo de dar su dimensión y espacio al tema de género, o se han desarrollado iniciativas con la sociedad civil para empoderar y generar desarrollo aprovechando la energía eléctrica, sus materiales, o los requerimientos asociados (contrataciones, etc.).
- **Avanzado:** Son aquellas instituciones o empresas donde ya se han implementado políticas internas tendientes a garantizar la equidad de género en su personal, garantizando la igualdad de género. No obstante, esto aún no tiene proyección social en los temas de género y energía.

- **Trascendente:** Se definen como aquellas empresas que ya tienen y ejecutan políticas internas de equidad de género, pero que también proyectan las mismas hacia la sociedad civil generando desarrollo económico gracias a temas relativos con género y energía.

De las 21 organizaciones participantes en la encuesta, un 29% indica que se encuentran en nivel inicial en el avance del tema de género, el 33% en nivel intermedio y un 38% en nivel avanzado. Es importante recalcar que en el estudio base las empresas que reportaron estar en nivel avanzado de solamente un 9%.

Figura # 7:  
Autoevaluación de las instituciones y/o empresas sobre el avance en tema de género.



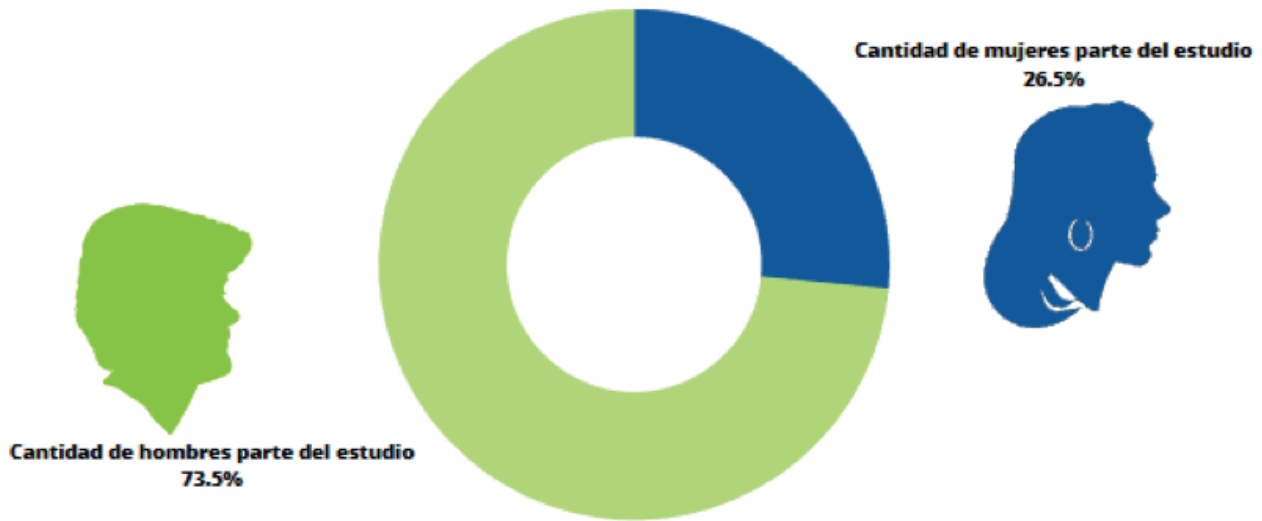
Fuente: CECACIER

### 4.1. Participación de las mujeres y los hombres en el sector energético

Actualmente, gracias a los cambios en los valores corporativos, existen más iniciativas por parte de organizaciones y/o empresas dentro del sector energético que tienen como objetivo promover la diversidad de género en la industria y sus círculos de toma de decisiones, pero aún falta mucho para lograr una mayor equidad e igualdad.

Los cambios tecnológicos, el acceso a la información, la rapidez de las comunicaciones le ha dado un mayor espacio a las mujeres y a las generaciones futuras un potencial que nos brinda más y mejores oportunidades de empoderamiento y la participación en la toma de decisiones. Las empresas de la región no son la excepción. Del total de personas que trabajan en las empresas participantes del sector energético de los países miembros de SICA, un 26.5% son mujeres y el restante 73.5% son hombres. Este dato no difiere mucho de las estadísticas mundiales. Además, en el estudio base la participación de las mujeres fue de un 26,66%.

Figura # 8:  
Porcentajes de participación de las mujeres y hombres en el sector energético de la región.

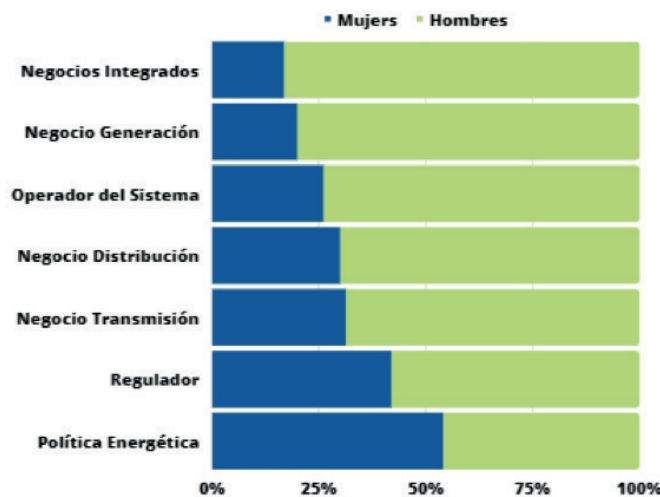


Fuente: CECACIER

#### 4.2. Participación a nivel sectorial, por tipo y tamaño de empresa energética

La base de datos generada con las respuestas a las encuestas en línea permitió desagregar la participación laboral por sector de negocio energético. **En las organizaciones donde se define la política energética la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres, un 54.0%. En las entidades reguladoras reportan una participación femenina de 41.9%.** Con excepción de los sectores de negocios integrados y generación, que presentan una participación femenina del 16.8% y 19.9% respectivamente, el resto de los sectores reportan niveles de participación similar a la media regional.

Figura # 9:  
Porcentajes de participación de las mujeres y hombres en el sector energético de la región.



Fuente: CECACIER

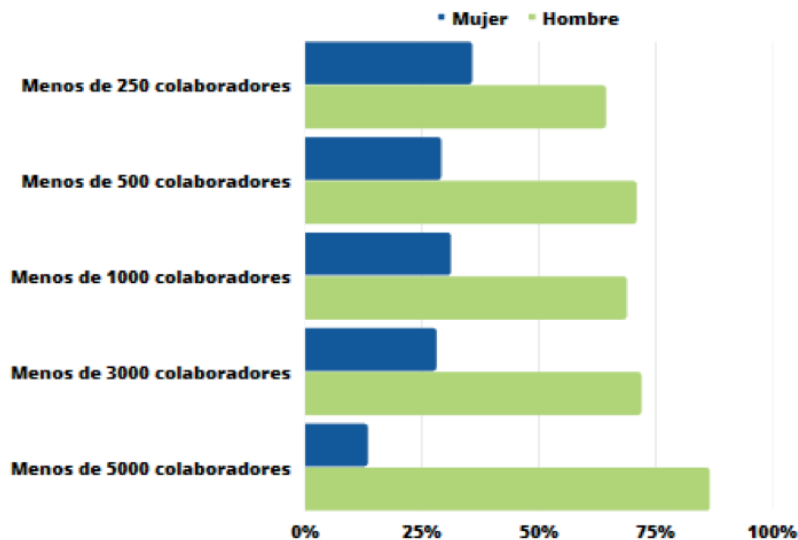
## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Es importante aclarar que, en el caso de las instituciones responsables de la política energética y la regulación, el aumento en la proporción de mujeres se presenta debido a la alta participación de otras especialidades en estos ámbitos laborales, donde la presencia de mujeres en la fuerza laboral es mayor (especialidades como: administración de empresas, derecho, economía, etc.). Si bien el número de profesionales técnico-especializados tiende a aumentar respecto al promedio de las empresas del sector, la relación interna particular en estos casos tiende a ser menor que la media que se presentará más adelante (2,31% de mujeres y 13% de hombres en las áreas de ingeniería). Todo lo anterior se basa en el análisis de datos de la información específica y desagregada recopilada con la herramienta utilizada en el presente reporte.

El tamaño de las empresas, en cuanto a su fuerza laboral, parece tener poca influencia en cuanto al porcentaje de participación femenina. Así, sólo las instituciones y/o empresas que optimizan su operación con el uso de la tecnología cuentan con una tercera parte de participación femenina, siendo que las mujeres representan el 33,6% de su fuerza laboral contra un 66,4% representada por los hombres. **En las instituciones y/o empresas tradicionales del sector con una cantidad de empleados entre 250 y 3000 se observa que la participación de las mujeres oscila en una cuarta parte de la fuerza laboral, sin embargo, es notorio que las empresas con más de 5000 empleados la participación de la mujer se encuentra alrededor del 15 %).**

Es importante aclarar, que una de las limitaciones expuestas por los participantes es la falta de mujeres con especialidades que involucren una formación fuerte en STEM (técnicas y profesionales), en los concursos que realizan las empresas del sector para completar sus plazas vacantes.

Figura # 10:  
Participación de hombres y mujeres con base en el tamaño de las instituciones y/o empresas.

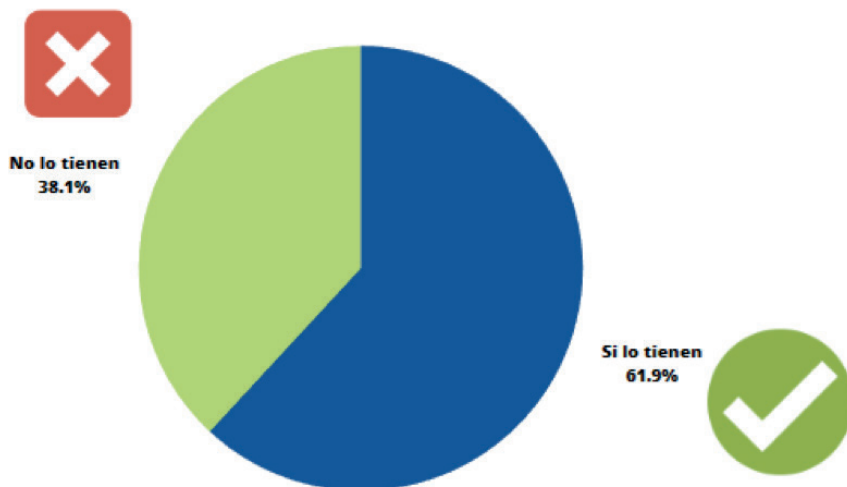


Fuente: CECACIER

**Datos desagregados por sexo y categoría laboral:**

Un elemento esencial para realizar el diagnóstico de participación laboral se refiere a la existencia de datos desagregados por sexo; tanto con respecto a la totalidad de la fuerza laboral, como a cada una de sus categorías, por ejemplo, especialidades laborales y roles no tradicionales. Por esta razón se les solicitó a las instituciones y/o empresas si estas cuentan con bases de datos desagregadas por sexo de su personal, y si esta información además es desagregada por categoría laboral. Un 61,9% de las empresas reportó contener una base de datos desagregada por sexo.

**Figura # 11:**  
Detalle sobre si la información es segregada por género.



Fuente: CECACIER

La información segregada del personal en general se refiere a si las empresas manejan una base de datos que contenga por lo menos los siguientes datos: Nombre del colaborador, género, profesión u ocupación, nivel académico de ingreso, nivel académico actual, puesto o ubicación actual en la organización.

La falta de datos desagregados por categoría laboral puede ser una barrera para apoyar objetivos de igualdad y equidad de género y el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en el sector energía. Como se menciona al inicio de este reporte, en las secciones de contexto, la participación de las mujeres en el sector es baja y los roles de género restringen la forma en la cual las mujeres presentan su candidatura para nuevas opciones laborales. Por lo tanto, un sistema que no recopile la composición de categorías laborales puede terminar por invisibilizar las barreras que enfrentan las mujeres para su avance profesional. Este enfoque también puede reducir la utilización de estrategias de discriminación positiva, las cuales se utilizan como herramienta para el manejo de recursos humanos en las empresas que desean aumentar la diversidad de su fuerza laboral (sea esta en términos de género, etnia, u otras variables sociales).

Continuando con el análisis de la información recopilada, podemos indicar que solo el 47,60% de las empresas cuentan con información segregada por roles no tradicionales (mujeres técnicas en electricidad, jefas de cuadrillas, por ejemplo).

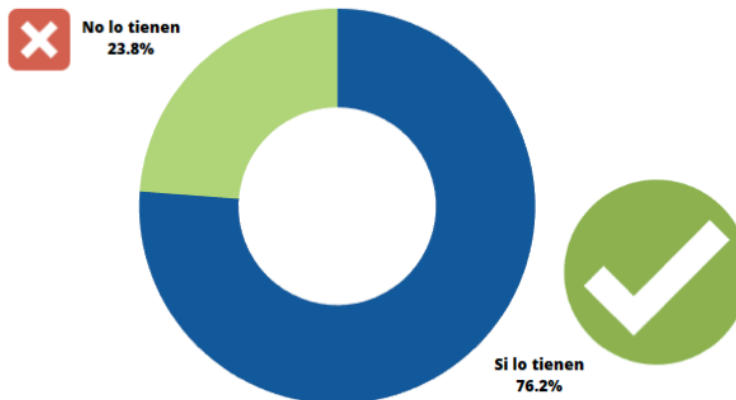
**Figura # 12:**  
Caso de Mujeres - Datos detallados por grado de formación y especialización, años de experiencia y permanencia dentro del sector.



Fuente: CECACIER

Se incluyó una pregunta para indagar si la empresa cuenta con datos estadísticos como un tema para fundamentar la toma de decisiones y la respuesta fue que un 76,2% si cuentan con dicha información. Esto es muy importante en las empresas del sector energético ya que pueden aprovechar al máximo el valor de sus datos, especialmente en esta era de digitalización, ya que todos sus funcionarios pueden tomar mejores decisiones y hacer que la empresa sea más competitiva y darles un valor agregado a sus clientes.

**Figura # 13:**  
Datos estadísticos como un tema estratégico para fundamentar la toma de decisiones.

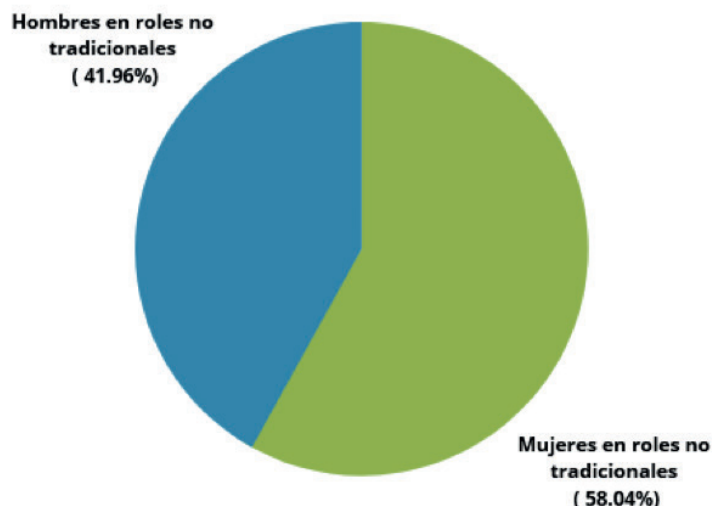


Fuente: CECACIER

No obstante, en la región SICA ha habido importantes progresos en el acceso de las niñas a la educación preescolar, escolar y secundaria, todavía se mantiene una estructura segregada por sexo en algunas profesiones y oficios, especialmente en puestos técnicos del sector energético. En la educación universitaria la brecha es notable y las mujeres encuentran dificultades para integrarse a las carreras profesionales de las áreas científicas. La brecha en la participación por sexo en las carreras STEM (Science, Technology, Engineering y Maths) es grande según datos de las universidades.



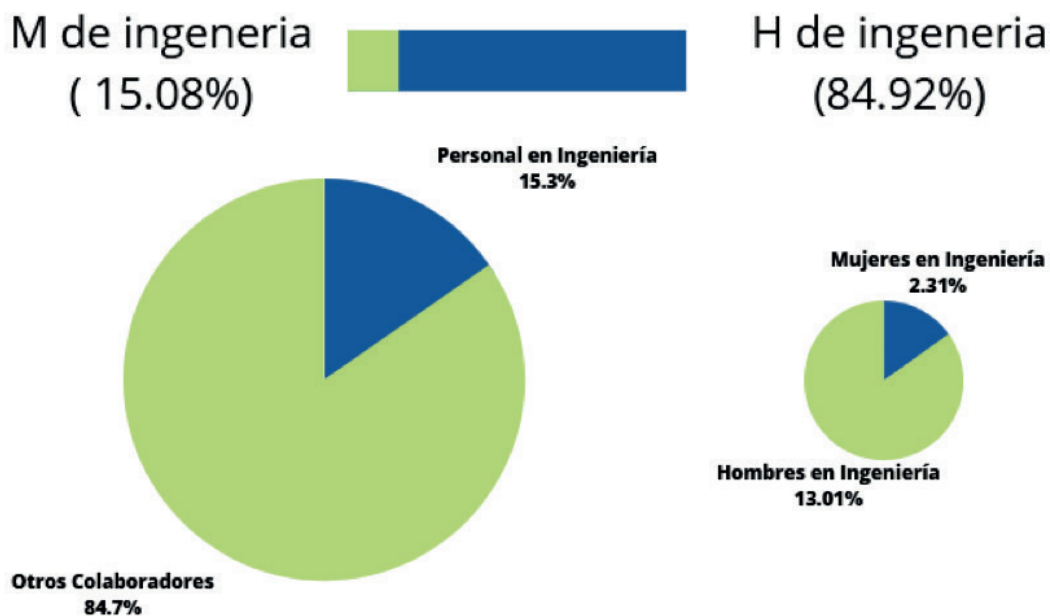
Figura # 14:  
Detalle que muestra si se cuenta con información segregada por roles no tradicionales.



Fuente: CECACIER

A pesar de lo anterior, fue posible obtener información segregada por género respecto a la participación de mujeres y hombres en áreas de ingeniería en el sector eléctrico. De acuerdo con la muestra de participación generada por la encuesta en línea, y a pesar de que el sector energético es muy técnico, solo un 15,3% de la fuerza laboral del sector labora en áreas de ingeniería, siendo que las mujeres representan un 8.72% de esos puestos. Lo que se traduce en que **un 2,31 % de la fuerza laboral corresponde a mujeres que trabajan en áreas de ingeniería en contraposición con poco más de 13% de plazas similares ocupadas por hombres.**

Figura # 15: Mujeres y hombres en áreas de ingeniería en el sector eléctrico.



Fuente: CECACIER

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Como se observa, es bastante baja la participación de mujeres en las áreas de ingeniería de las empresas de la región: 15,08% respecto a una presencia del 84,92% de hombres ingenieros. Las empresas comentan que esto se debe a la formación especializada en ingeniería (eléctrica, mecánica, etc.) que se requiere para el sector energía, por lo que concursos son completados por los pocos postulantes que se presentan, en su mayoría hombres. De hecho, en los últimos años, **el sector energía ha experimentado un faltante importante de profesionales con la especialización necesaria en algunos países de la región, debiendo recurrir a profesionales extranjeros**, para completar este requerimiento.

El aumento en las necesidades energéticas de la región y la transición hacia un mayor uso de tecnologías renovables aumentará la necesidad de contar con personas especializadas en ingeniería (a nivel profesional y técnico), a futuro. La atracción de posibles personas técnicas y profesionales conlleva un esfuerzo para combatir los estereotipos de género y aumentar el interés de la niñez y adolescencia en las materias STEM.

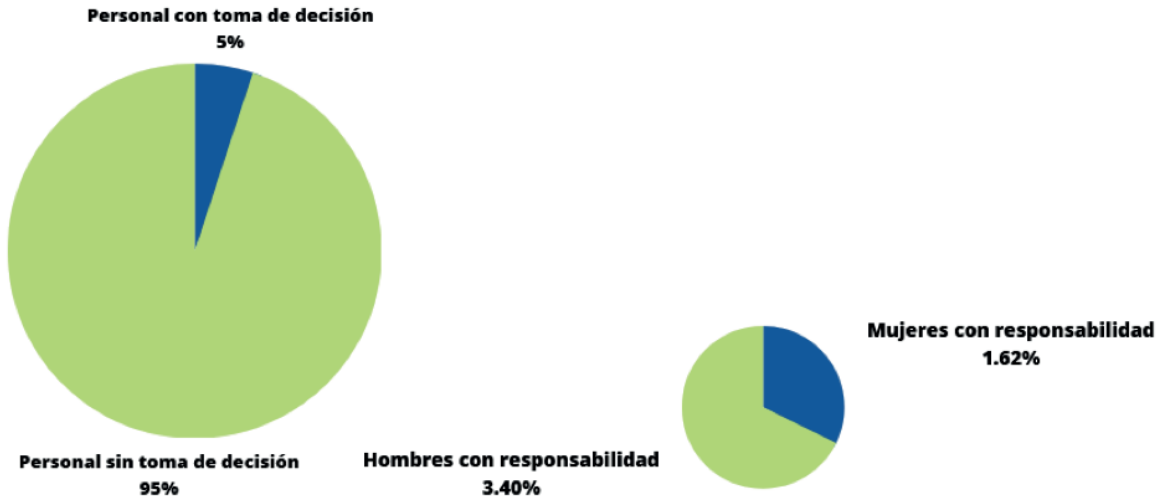
Las empresas energéticas pueden explorar herramientas de colaboración con entidades educativas para apoyar el diseño de oportunidades atractivas de aprendizaje de estas materias y facilitar procesos de inserción laboral con enfoque de género, que incrementen la posibilidad de contar con una mayor cantidad de mujeres y hombres nacionales que se unan a su fuerza laboral requerida.

A nivel general, el seguimiento de las matrículas por sexo en todos los niveles de educación que puedan distinguir materias STEM de otras debería ser un indicador para construir y calcular periódicamente por todos los sectores empresariales, estatales y de instituciones de enseñanza interesados en una mayor participación de las mujeres en la producción que emplea este tipo de personal.

En contraposición con la participación en áreas de ingeniería, en la región las mujeres llegan a colocarse con mayor éxito en puesto en la línea de decisión y de responsabilidad de negocios dentro del sector energía. Del total de la fuerza laboral de la muestra un **5,02% de las plazas corresponden a puestos de responsabilidad y toma de decisión. Estas son ocupadas por 960 personas, de las cuales 277 son mujeres (32,28%) y los restantes 581 hombres (67,72%)**. Si bien las mujeres representan poco menos de la tercera parte de estas plazas de decisión, ellas parecen ser más exitosas en asegurar este tipo de participación cuando se les ve en términos relativos, es decir cuando se contrasta su participación no con la totalidad de la fuerza laboral sino con la muestra de participación femenina. Este tipo de análisis muestra que **las mujeres en posiciones de toma de decisión representan el 1,62% de la fuerza laboral femenina mientras que los hombres en plazas similares equivalen al 3,40% de la fuerza laboral masculina**.

Figura # 16: Mujeres y hombres en cargos de decisión y responsabilidad en el sector.

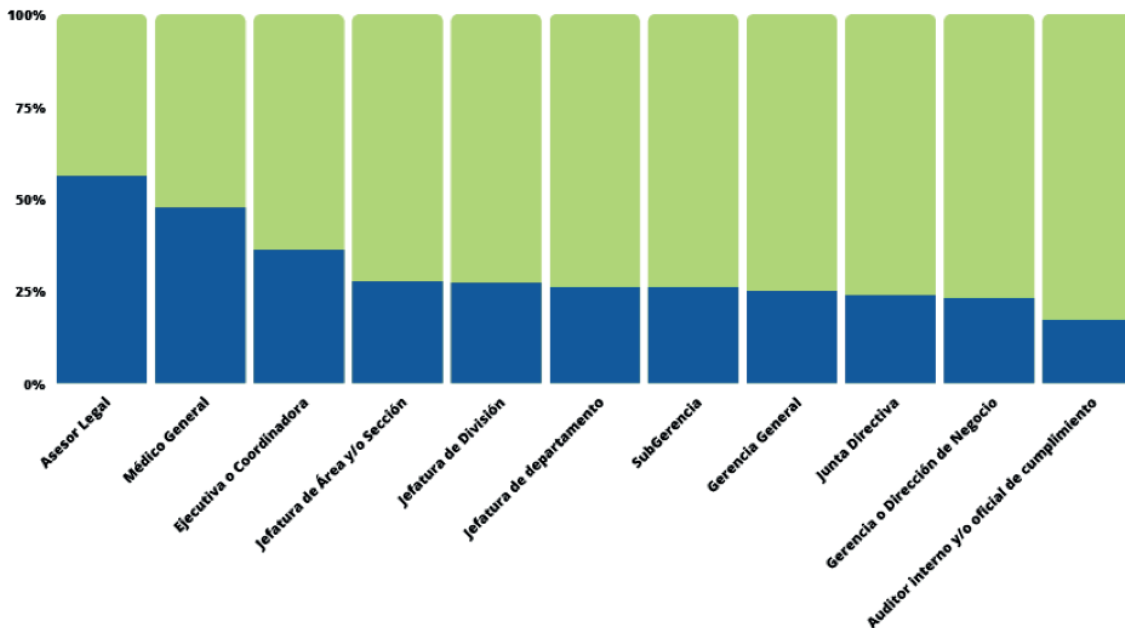




Fuente: CECACIER

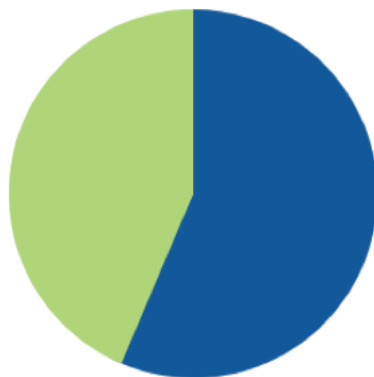
Debido a lo anterior un dato relevante es el conocer donde específicamente están esas mujeres que tienen cargos de decisión o responsabilidad. Al desglosar estas plazas por categoría, es claro que dentro del sector energético la mayor participación de las mujeres con cargos de dirección o jefatura se da en las áreas de control y apoyo, o en áreas no relacionadas con la ingeniería. Cuando se analiza la participación femenina a nivel de jefaturas de división, es posible notar nuevamente que las áreas en las cuales ellas tienen mayor participación son áreas relacionadas con temas sociales o de salud ocupacional. **Las mujeres tienen una participación porcentual más acentuada en las áreas legales y de medicina (56,3% y 47,8% respectivamente de las plazas son ocupadas por mujeres);** en las áreas de auditoría y gerencias es donde se muestra una menor participación en el liderazgo de mujeres, un 17,4% y un 23,2% respectivamente.

Figura # 17: Mujeres y hombres en cargos de decisión o jefatura en el sector.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Hombres con cargos de jefatura o toma de decisión  
( 15.83%)



Mujeres con cargos de jefatura o toma de decisión  
( 20.46%)

Fuente: CECACIER

Finalmente, se consultó sobre la cantidad de mujeres que tienen un rol activo en la innovación y el desarrollo de nuevos negocios dentro de las instituciones y empresas participantes, obteniéndose que sólo el 1,43% de las mujeres con cargos en la línea de decisión y de responsabilidad (58,04% del total), participan en estos roles. Es importante indicar que la Pandemia COVID 19, impulsó la digitalización en las industrias del sector energético, esto aunado a los avances tecnológicos, la baja en los costos de equipos de digitalización y la creciente conectividad de los dispositivos. Además, el auge de las energías renovables ha cambiado los paradigmas del sector y lo están llevando a optimizar su gestión de forma general, variando su interacción con el cliente y ampliando los servicios ofertados (surgimiento de servicios no regulados).

**Tabla # 4:**  
**Resumen comparativo de la participación de mujeres en el sector energético, porcentaje.**

Resumen comparativo participación mujeres en el sector energético Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Empresas participantes	23	21
Número total de funcionarios	20 876	17 101
Cantidad de mujeres	5 356	4 530
% de mujeres	25,66%	26,49%
Sectores de negocio con mayor cantidad de mujeres	Regulación: 47% Política energética: 46,7%	Regulación: 41,9% Política energética: 54%
Mujeres en áreas ingeniería	Equipo de ingeniería: 9,39% Del total de trabajadores: 1,1%	Equipo de ingeniería: 13,01% Del total de trabajadores: 2,31%

Resumen comparativo participación mujeres en el sector energético Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Mujeres en puestos de toma de decisión	Participación media de 29%. Áreas con mayor participación administrativas, legales y salud ocupacional	Participación media de 20,46%. Áreas con mayor participación legales y salud ocupacional
Mujeres en sector energético	Las mujeres tienen mayor éxito en puestos de toma de decisión y de responsabilidad. En el área técnica el porcentaje de mujeres en estos puestos es muy baja	Es claro que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento

Como conclusión se puede indicar que de un estudio a otro el avance en la participación de las mujeres en el sector energético de la región ha sido mínimo. Se mantienen los datos de baja participación de mujeres en las áreas técnicas. La atracción de posibles personas técnicas y profesionales conlleva un esfuerzo para combatir los estereotipos de género y aumentar el interés de la niñez y adolescencia en las materias STEM.

Fuente: CECACIER

### 4.3 Políticas y normativa en temas de equidad de género

La igualdad entre hombres y mujeres es, ante todo, un derecho humano. El empoderamiento de la mujer es también una herramienta indispensable para promover el desarrollo y reducir la pobreza.

Entender la discriminación de género significa comprender las oportunidades y limitaciones que afectan tanto a las mujeres como a los hombres. La desigualdad de género menoscaba la plenitud individual de las personas y frena el desarrollo de los países y la evolución de las sociedades. La igualdad de género tiene consecuencias directas

De acuerdo con CAF 10, las políticas energéticas sectoriales se consideran socialmente neutrales, pero tienen efectos diferenciados sobre hombres y mujeres debido a los roles de género y las opciones técnicas y económicas que subyacen en ellos. En ese sentido, la relación entre género y energía se puede analizar desde varios aspectos:

- Facilita el trabajo de doméstico,
- Mejora la salud de las mujeres
- Permite la creación de obras de infraestructura y seguridad de las mujeres
- Participación laboral de las mujeres en el sector

Las políticas de igualdad y equidad de género son instrumentos de intervención y planificación que orientan a las organizaciones o instituciones sobre los principios que deben regir su actuación y el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios estructurales inmediatos, distribuir oportunidades de integración social e institucionalizar valores socialmente consensuados para el logro de la igualdad real.

<sup>10</sup> <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/08/por-que-es-importante-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-energetico/>

## Normativa e institucionalidad nacional para la igualdad de género

Las actividades de las empresas de energía se llevan a cabo dentro de la legislación y normativas nacionales, incluidas aquellas relacionadas con las metas nacionales para alcanzar la igualdad y equidad de género. Por lo tanto, un aspecto relevante de la encuesta en línea se refirió a la identificación del estado de desarrollo de la legislación y normativa que rige y aplica el sector electricidad, así como las instituciones públicas o privadas que apoyan el avance en los temas de igualdad y equidad de género.

De acuerdo con las respuestas recibidas, **poco más de un 95% de las instituciones y/o empresas participantes conocen y aplican las normativas nacionales relacionadas con la igualdad de género**. Un dato relevante es que las empresas que reportaron no conocer o aplicar esta legislación vigente en temas de género son todas operadoras de los sistemas de electricidad. Estas dos empresas reportan tener una fuerza laboral menor a las 100 personas y son entidades consideradas sumamente técnicas debido a su naturaleza de operación en tiempo real y de liquidación de las transacciones de compra y venta de energía; sin embargo, es claro que no se debe obviar la aplicación mínima de la normativa nacional en temas de género ya que tienen dentro de su fuerza laboral mujeres (19% y 27% respectivamente). Es posible que este énfasis en aspectos tecnológicos genere una cultura institucional en la cual se dificulte la atención a temas de manejo de recursos humanos e interacciones sociales, que lleven a obviar las obligaciones laborales y de equidad social incorporadas en la legislación nacional. De cara a futuro, sería importante que estas empresas se informen sobre la normativa de equidad de género que enmarca sus actividades, para asegurar que también se respetan los derechos de esa cuarta parte de su fuerza laboral constituida por mujeres.

**Figura # 18: Existencia y adopción de políticas de equidad de género.**

Legislación, normativa o políticas existentes	Existente	Adoptado por empresa
Constitución Política	61,90%	42,86%
Declaratoria de Derechos Humanos	80,95%	52,38%
Leyes Nacionales	76,19%	47,62%
Política Nacional	61,90%	38,10%
Acuerdo Internacional	66,67%	38,10%
Iniciativa Regional	71,43%	52,38%
Política Interna	52,38%	47,62%

Fuente: CECACIER

La normativa de igualdad y equidad de género identificada por las instituciones y/o empresas encuestadas fue la siguiente:

Todas las empresas participantes tienen claro cuáles son las instituciones o instancias gubernamentales encargadas de velar o que apoyan los temas de igualdad de género. También llama la atención que **un 52,4% de las empresas tengan convenios o alianzas con instituciones que los podrían apoyar en el avance en los temas de género**. Sin duda aquí hay una oportunidad fuerte de mejora para que las empresas restantes puedan establecer alianzas estratégicas que apoyen su labor (tanto interna como externa) para incentivar la igualdad y la equidad de género. El anexo #4 incluye una lista de las instituciones o instancia gubernamentales que podrían apoyar actividades para la igualdad y la equidad de género, la cual ha sido generada utilizando las respuestas recibidas a la encuesta en línea.



Figura # 19:

Reconocimiento de instancias gubernamentales que apoyan los temas de género. Cantidad de instituciones y/o empresas que tienen alianzas y convenios.

**100% PAÍS CUENTA CON INSTITUCIONES TEMAS DE GÉNERO**



Fuente: CECACIER

**47.6% No tiene alianzas o convenios**



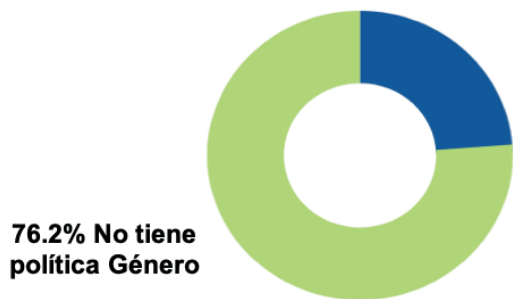
**52.4% tiene alianzas o convenios**

**Políticas y normativas internas para la equidad de género**

Continuando con el análisis de contexto en temas de políticas y normativas, se consultó a las empresas si éstas cuentan con políticas para equidad de género y normativa sobre la paridad de género. De las respuestas se desprende que **un 23,8% cuentan con una política propia de equidad de género**. El análisis particular de datos permite concluir que **un 23.8% de las empresas tiene una política propia de género**. También, existen los casos en el que existe la política de paridad de género para el nombramiento de directores, pero no se cuenta con una política de género institucional.

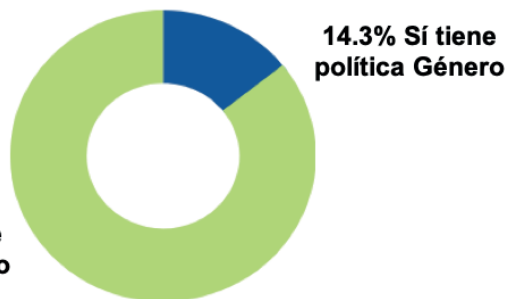
Figura # 20:

Porcentajes de empresa que cuentan con políticas de equidad de género y de paridad de género respectivamente.



**23.8% Sí tiene política Género**

**85.7% Sí tiene política Género**



Fuente: CECACIER

En cuanto a si se cuenta con un plan para implementar una política propia sobre igualdad y equidad de género un 47,6% de las instituciones y/o empresas respondió que sí. El porcentaje de organizaciones que cuentan con un plan para avanzar es el mismo que las empresas que se autoevaluaron en un nivel inicial; sin embargo, el análisis particular de datos nos muestra que no todas las empresas autoevaluadas en nivel intermedio trabajan en sus políticas de género propias (solo 6 lo están haciendo), y lo justifican debido a la adhesión a iniciativas internacionales comentada anteriormente.

Figura # 21:

Se cuenta con un plan para implementar la política institucional de equidad de género.



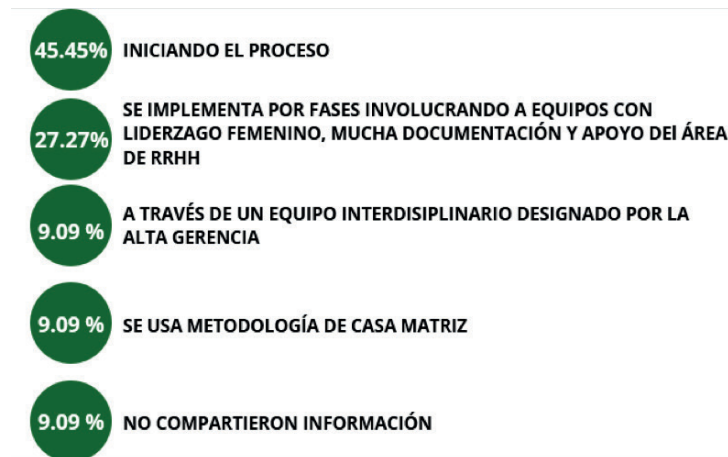
Fuente: CECACIER.

Tanto la literatura como la práctica concuerdan en que la existencia de normativa interna es un instrumento para medir y asegurar el compromiso de las empresas en cuanto a la obtención de la equidad de género. Por esta razón en algunos casos, como el de los sellos de equidad, es necesario que las empresas demuestren su compromiso con el tema asegurando, entre otras medidas, la existencia de políticas de equidad acompañadas de planes que aseguren su implementación.

Finalmente, en esta subsección y con el objetivo de obtener un mayor detalle sobre el proceso interno seguido para desarrollar las políticas internas de género, el 57% de la muestra total de empresas (aquellas autoevaluadas en nivel intermedio y nivel avanzado). La mayoría de las que ya iniciaron este trabajo indicaron que el proceso lo están desarrollando por fases (23,08%). Nuevamente se observa que 6 instituciones y/o empresa (46,15%) autoevaluadas en nivel intermedio están iniciando el proceso de desarrollo de políticas internas de equidad de género.

Figura # 22:

Detalle de cómo se desarrolla el proceso interno para protocolizar las políticas de género.



Fuente: CECACIER.

Tabla # 5: Resumen comparativo políticas y normativa equidad género.

Resumen comparativo políticas y normativa equidad género Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
En el país existe marcos legislativos, normativos o políticas relacionadas a género	90%	95,2%
El país cuenta con Instituciones o instancias gubernamentales que apoyen el tema de género	100%	100%
Las empresas tienen alianzas o convenios con alguna de las instancias mencionadas	47.83%	52,38%
La empresa cuenta con beneficios y/o permisos para un balance entre la vida laboral y privada		100%
La organización tiene política propia de equidad de género	21.74%	23,81%
La empresa tiene plan para implementar política institucional de equidad de género	43.48%	47,62%
En la organización existen instancias o departamentos que propicien o implementen políticas sobre equidad de género en la empresa o institución	52.17%	52,38%
Cuenta con presupuesto específico para trabajar temas de equidad de género	30.43%	23,81%
Existe un punto focal dentro de su empresa o institución	69.57%	66,67%
Punto focal es mujer	37.50%	35,71%
Como resumen se puede indicar que los países de la región hay ido incrementando marcos legislativos, normativos o políticas relacionadas a género, a su vez todos cuentan con instancias apoyando temas de género. Las organizaciones han incrementado levemente la creación de políticas y planes en el tema.		

Fuente: CECACIER

Diseñar y/o fortalecer las políticas y estrategias de género y diversidad de las empresas o planes de acción con el objetivo de desarrollar espacios igualitarios entre los trabajadores y las trabajadoras, incluye las siguientes acciones:

- Definir políticas de contratación que garanticen procesos de reclutamiento y contratación género-sensibles, cuyos llamados incluyan lenguaje inclusivo y paneles de entrevista conformados por mujeres y hombres.
- Desarrollar estrategias de comunicación y difusión de las políticas de género dentro de la empresa para asegurar que los trabajadores y las trabajadoras conozcan las actividades y beneficios que ofrece la empresa para promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso
- Realizar talleres para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género, asegurando que tanto mujeres como hombres participen.
- Realizar acciones para la promoción y ascenso de las mujeres a cargos de toma de decisiones dentro de las empresas del sector, por ejemplo, programas de liderazgo femenino y actividades de mentoría.

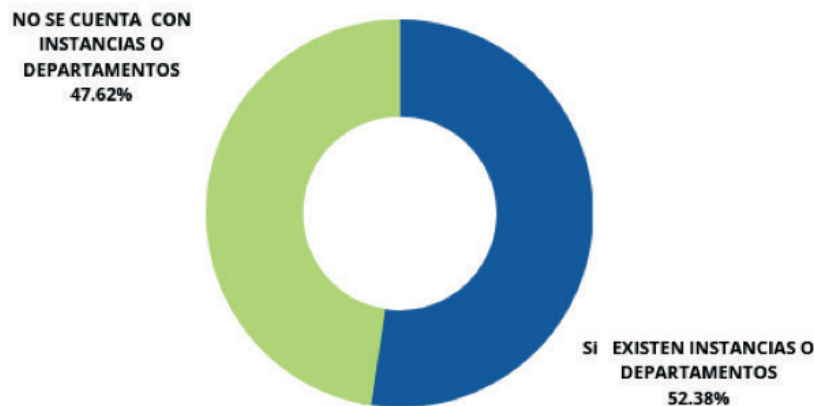
- Promover infraestructura inclusiva<sup>11</sup>
- Garantizar mecanismos para que haya un ambiente laboral libre de violencia de género mediante herramientas como la implementación de códigos de conducta para todo el personal, implementación de protocolos de acción contra situaciones de violencia de género, medidas para responder a cualquier situación o queja e indicadores para medir la incidencia del acoso en el lugar de trabajo

### 4.4 Institucionalización y compromiso empresarial con la equidad de género

#### Instancias institucionales para la promoción de la equidad de género

Uno de los temas en la encuesta fue sobre la promoción, apoyo y avance en los temas de género entre las instituciones y/o empresas participantes. El primer dato de relevancia fue conocer si las instituciones y/o empresas cuentan con instancias o departamentos para trabajar de forma específica los temas de género:

**Figura # 23:**  
**Cuentan las instituciones y/o empresas con instancias o departamentos que apoyen el avance en los temas de género.**



Fuente: CECACIER.

Estos datos muestran que **más del 52,38% de los participantes ya incorporan dentro de sus estructuras formales instancias o departamentos que trabajan los temas de género de forma específica**. Entre las instancias detalladas se citaron:

<sup>11</sup> La infraestructura es inclusiva cuando está planificada, diseñada, implementada y gestionada prestando atención a las necesidades de la totalidad de usuarios/as finales, sobre todo las de los grupos vulnerables o marginados, en este caso las mujeres, los jóvenes, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad.

Figura # 24:  
 Datos sobre instancias o departamentos que propician o implementan políticas de equidad.

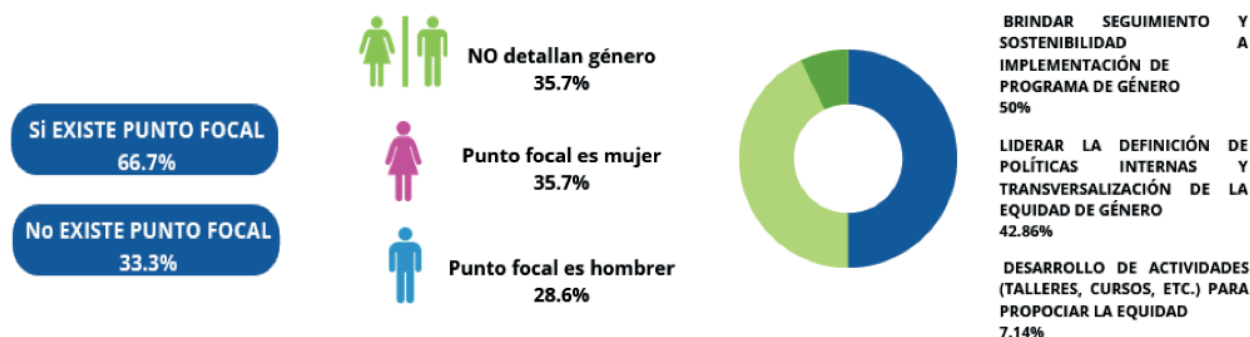
Instancias que trabajan tema de género	
RRHH - Talento Humano / Unidad de género	30,00%
Área o departamento de cumplimiento	20,00%
Subgerencia de Desarrollo Sostenible	10,00%
Comité institucional / Programa Corporativo	30,00%
No especifica instancia o departamento	10,00%

Fuente: CECACIER

Los puntos focales de género en una organización ejercen la función principal de impulsores del tema, prestando asistencia en el proceso de incluir la perspectiva de género en las diferentes áreas de la organización. Su función principal se enfoca en ayudar a los colegas y a la dirección a establecer estrategias y métodos de trabajo que promuevan mayor capacidad en los colegas para incorporar los asuntos de género en sus propias áreas de trabajo.

Analizando si las organizaciones tienen un **punto focal en el tema de género, se encontró que un 66.7% de las instituciones y/o empresas encuestadas si lo tienen.** Cuando se les consultó sobre el valor que tiene para las empresas contar con este punto focal, estas identificaron **dos responsabilidades como igualmente importantes: brindar seguimiento y sostenibilidad a la implementación del programa de género y liderar la definición de políticas internas y transversalización de la equidad de género.**

Figura # 25: Existe un punto focal de género y porque es importante.



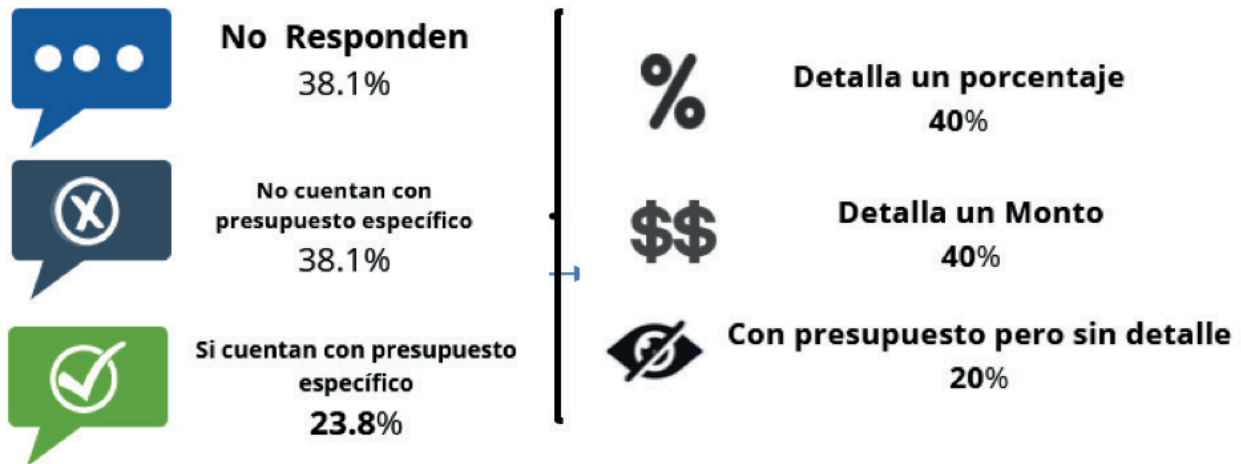
Fuente: CECACIER.

La información recopilada a través de la encuesta en línea no permite saber exactamente el grado de participación de mujeres y hombres en esta función, pues la mayoría de las empresas que cuentan con un punto focal de género no facilitaron la información correspondiente. Así **se sabe que al menos 35,7% de estas plazas son ocupadas por mujeres y un 28.6% por hombres.**

La existencia de partidas presupuestarias es un elemento clave para asegurar la implementación de actividades organizadas por estas instancias de género. Por lo que seguidamente se buscó obtener información sobre la existencia de un presupuesto específico para trabajar los temas de

género, ante lo cual **un 38,1% del total de las instituciones y/o las empresas reportaron contar con una partida presupuestaria específica**. Es importante especificar que casi un **24% de las instituciones y/o empresas que tienen una política propia de género cuentan con presupuesto específico** para trabajar sobre la implementación de su política; la restante organización no respondió la pregunta ni fue posible validar la razón.

Figura # 26: Las instituciones y/o empresas cuentan con presupuesto para los temas de género.



Fuente: CECACIER.

Algunas de las empresas encuestadas compartieron un mayor detalle sobre las líneas presupuestarias para apoyar la labor de las instancias de género. Si bien la muestra es pequeña, de la información se desprende que **las empresas tienden a presupuestar las actividades de género como parte de partidas presupuestarias mayores**. Tan sólo dos de las empresas reportaron tener una línea única para apoyar a la instancia de género empresarial. La otra tendencia observada a través del detalle presupuestario facilitado es que al menos tres de estas líneas presupuestarias se encuentran ligadas con **actividades o partidas presupuestarias para capacitaciones**.

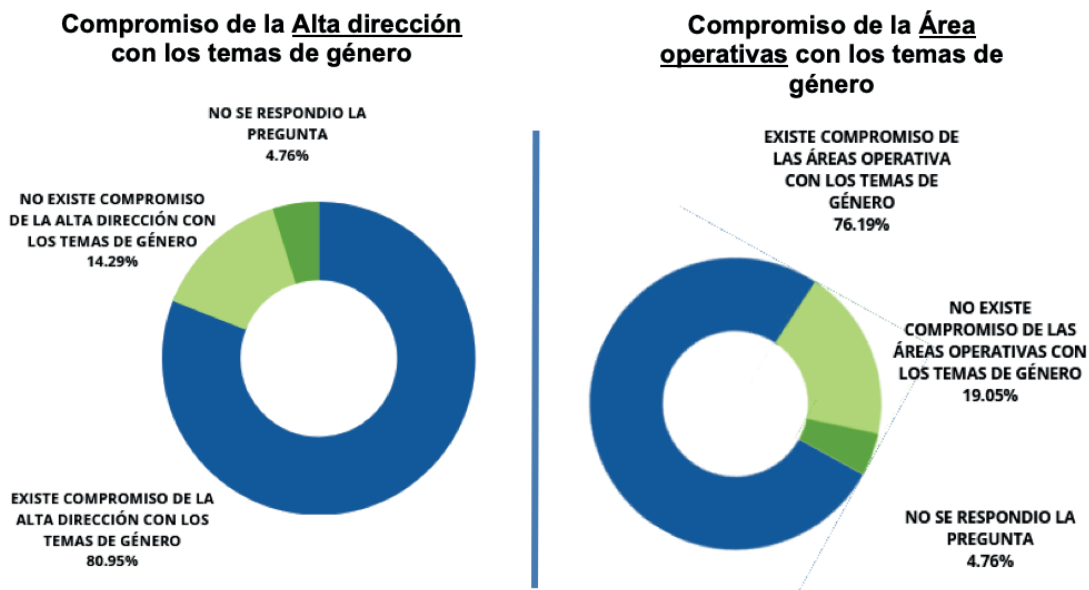
### Compromiso y liderazgo institucional para la equidad de género

Ahora bien, el que las instituciones y/o empresas ya cuente con áreas formales y presupuesto asociado para trabajar el tema de género, debe ser complementado con el apoyo de la alta gerencia y de las áreas operativas. Este compromiso es clave para asegurar que quienes laboran en la empresa sientan la necesidad de cumplir con la normativa institucional de género, así como asegurar la sostenibilidad de las medidas impulsadas por la instancia de género.

Nótese que los resultados son alentadores. Más del 80% de la alta gerencia en las instituciones del sector está comprometida con los temas de género, mientras que más del 76% de las áreas operativas también apoyan el avance en estos temas:



Figura # 27:  
Compromiso de la alta gerencia y de las áreas operativas con los temas de género.



Fuente: CECACIER.

En cuanto al compromiso de las áreas operativas algunas de las empresas mencionan la existencia de estereotipos de género fuertes y una gran resistencia al cambio, lo cual dificulta el compromiso. Nuevamente esto presenta una oportunidad para establecer espacios de sensibilización y capacitación de género en todos los niveles de jerarquía de la empresa pues los cambios de cultura institucional tienden a generar mucha resistencia. Estrategias de capacitación cíclicas (para quienes ya laboran en la compañía) y de entrada (para quienes recién ingresan en ellas) son herramientas útiles en este sentido. Además, en estos casos el compromiso de las altas jerarquías es crucial, en la medida en que este compromiso se traduzca en apoyo a las actividades y estrategias de género; dejando en claro que la participación en capacitaciones, así como el cambio de actitudes son de importancia para la empresa.

### Motivación para trabajar activamente hacia la equidad de género a nivel empresarial

Otro aspecto importante de análisis se refiere a identificar cuál fue la razón para que las instituciones y/o empresas del sector energético iniciaran su camino hacia la igualdad y equidad de género. **El cumplimiento de la normativa país y la búsqueda de las mejores prácticas al integrarse a la tendencia mundial sobre los temas de igualdad y equidad de género** fueron las principales motivaciones como se puede observar a continuación:

*Figura # 28:*  
*Razones por las cuales se empezó el camino hacia la igualdad y equidad de género.*



Fuente: CECACIER.

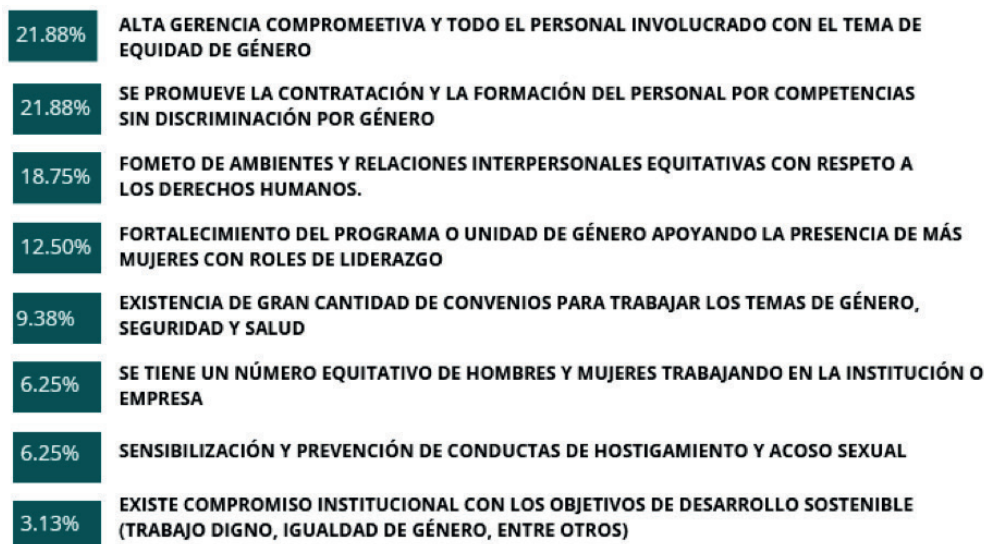
Comprender la motivación de las instituciones y/o empresas para trabajar en temas de igualdad y equidad de género es relevante para valorar formas diversas en la cual alentar a otras empresas a seguir sus pasos. La atención que estas brindan al **cumplimiento de la legislación nacional (36,36%)** es una motivación que puede ser compartida y/o transmitida a otras empresas ubicadas en el mismo contexto nacional. También llama la atención que las empresas identifiquen el auge en atención a nivel internacional sobre la temática de género como una **motivación equiparable en importancia (27,27%)** a la normativa nacional. Estas respuestas sugieren que, al menos en la región SICA, estas tendencias globales para incrementar la participación de las mujeres en el sector energía están rindiendo frutos. Las respuestas recibidas también reportan la relevancia del compromiso de la alta dirección de la empresa con la igualdad de género, siendo que **18,18% de ellas alude el trabajo que realizan al estímulo recibido por la jerarquía empresarial.**

## Fortalezas institucionales e identificación de barreras para la implementación

Como todo proceso, la institucionalización de la equidad de género requiere que las empresas que inician este camino cuenten con una serie de elementos que los preparen para dar seguimiento a las acciones diseñadas para alcanzar el objetivo de equidad de género. La encuesta en línea solicitó a las empresas que compartieran sus percepciones sobre las fortalezas con las que cuentan para enfrentar este proceso.

**La existencia de una alta gerencia comprometida con el proceso, así como el compromiso de las personas involucradas en la temática de equidad de género, es considerada la mayor fortaleza con la que cuenta un 21,88% de las empresas.** Un número igual de empresas reporta como fortaleza que **se promueve la contratación y formación del personal por competencias.** El **18,75% de las empresas reportan fomentar ambientes y relaciones interpersonales equitativas** con respecto a los derechos humanos, como una de las fortalezas con las que cuentan para llevar a cabo los procesos de equidad de género.

Figura # 29: Fortalezas internas para promover los temas de género.



Fuente: CECACIER.

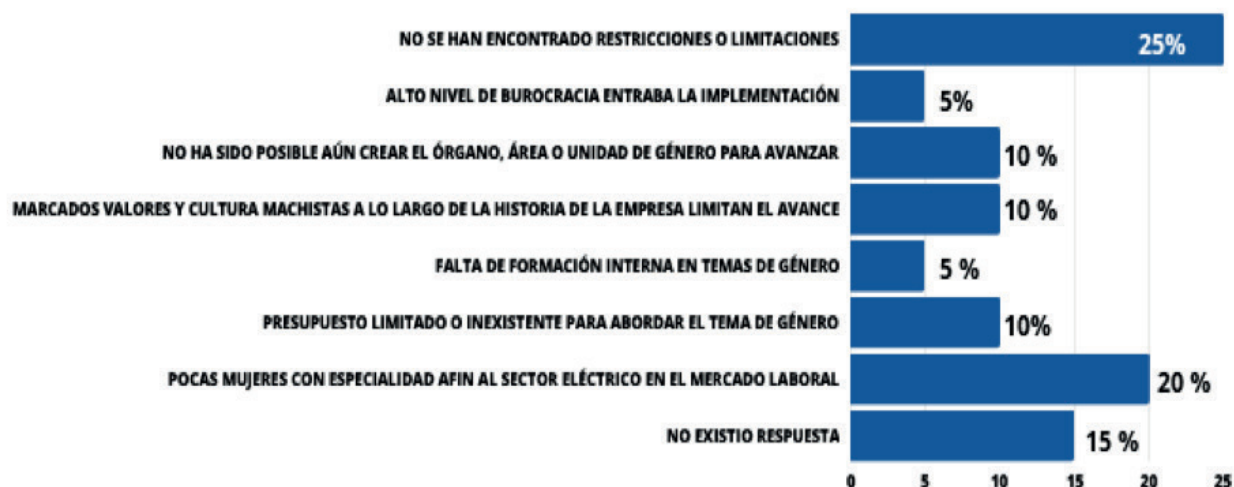
La encuesta en línea también solicitó información sobre las restricciones o limitaciones encontradas por las empresas al implementar las políticas de género. Un **27,27% de las empresas identifica la existencia de un número reducido de mujeres con especialidades afines al sector electricidad como la principal limitación** para llevar a cabo actividades de equidad de género en el mercado laboral del sector energía. Así, una de las acciones correctivas a corto plazo que pueden implementar las empresas, se relaciona con la revisión de sus políticas de reclutamiento y la creación de alianzas con universidades y centros de educación técnica. Actividades como la creación de pasantías para mujeres o actividades de reclutamiento en estos centros de enseñanza pueden aumentar la posibilidad de que las empresas de electricidad atraigan un mayor número de mujeres en un contexto en el cual su participación es reducida.

**La carencia de una instancia encargada de velar por las actividades de equidad de género y la falta de presupuesto para apoyar actividades de género han sido identificadas como restricciones por 10% de las empresas. Igual número de empresas (10%) han identificado la cultura machista a lo interno de la empresa como una limitante a su accionar.** Llama la atención que la percepción sobre estos aspectos culturales sea relativamente baja, siendo que cuando se llevan a cabo estas encuestas de percepción con las mujeres que laboran en el sector energía, esta cultura machista es percibida como una de las barreras más fuertes que ellas enfrenta para poder desenvolverse y progresar en el sector energía.

Se debe recalcar que un **25% de las instituciones y/o empresas participantes** indican que **no han encontrado restricciones y/o limitaciones** (entre ellas una de las empresas del nivel avanzado). Esto puede deberse a que el nivel académico del sector es alto por su especialización lo que muchas veces permea en la cultura institucional y en la forma en que se afrontan los cambios. Debe aclararse que dentro del 15% (sin respuesta) se encuentran 3 empresas que se autoevaluaron en nivel inicial. De cara al futuro, sería se recomienda llevar a cabo entrevistas a profundidad con estas empresas, de forma que se pueda constatar cuales han sido las razones concretas por las cuales han enfrentado poco o nula resistencia a la implementación de las actividades de género dentro de la empresa. La identificación de estos factores puede develar elementos importantes para replicar este tipo de acciones en otras empresas y contextos.

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Figura # 30: Restricciones o limitaciones identificadas al implementar los temas de género.



Fuente: CECACIER.

Tabla # 6: Resumen comparativo institucionalización y compromiso con la equidad de género.

Resumen comparativo: Institucionalización y compromiso con la equidad de género Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas encuestadas reportan contar con una instancia o departamento de género	52,17%	52,38%
Las empresas encuestadas cuentan con un punto focal de género	69,57 %	66,70%
Las empresas ya cuentan con presupuestos para atender los temas de género	30,43%	38,10%
Compromiso a nivel de la alta dirección con la equidad de género	73,91%	80,95%
Compromiso de las áreas operativas con la equidad de género	43,48%	76,19%
Las empresas indican la existencia de un número reducido de mujeres con especialidades afines al sector electricidad	27,27%	52,38%

Las empresas del sector energía de la región han tomado distintas iniciativas para avanzar en temas de género. Han creado y adoptado instrumentos normativos e instancias destinadas a atender las desigualdades entre mujeres y hombres. El compromiso institucional con la igualdad de género es muy importante a todos los niveles de la organización, el apoyo al tema desde la alta dirección hace que todas las demás áreas vean la importancia del tema en la institución o empresa.

Fuente: CECACIER

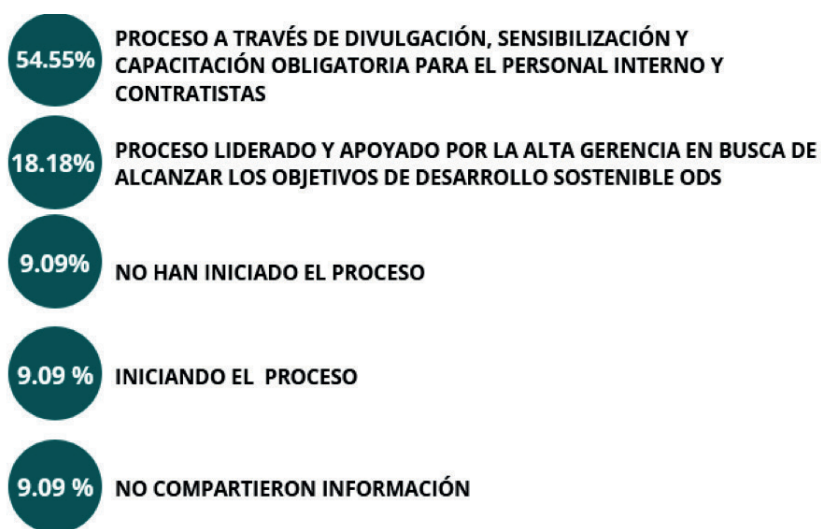
## 4.5 Acciones para implementar las políticas de igualdad y la equidad de género

### Acciones hacia la equidad de género

Con el objetivo de analizar el avance real que han tenido las instituciones y/o empresas del sector en su trabajo para implementar la igualdad y la equidad de género se consultó a las empresas con un nivel intermedio y avanzado, sobre las acciones que han sido llevadas a cabo para avanzar en la temática de género. **En este caso el 54,55%, indicó que su trabajo se ha desarrollado a través de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación obligatoria en temas de equidad de género para quienes laboran en la empresa y sus contratistas.**

Figura # 31:

Acciones llevadas a cabo para implementar los temas de género (nivel intermedio y avanzado).



Fuente: CECACIER.

La información recopilada permite visualizar que algunas empresas autoevaluadas en nivel intermedio no han iniciado el proceso o lo están iniciando; o incluso no compartieron información.

La encuesta en línea también solicitó al 100% de la muestra información sobre las actividades de corto plazo que están siendo planteadas para impulsar una agenda de equidad de género a nivel empresarial. Se aclara que algunas empresas indicaron más de una actividad.

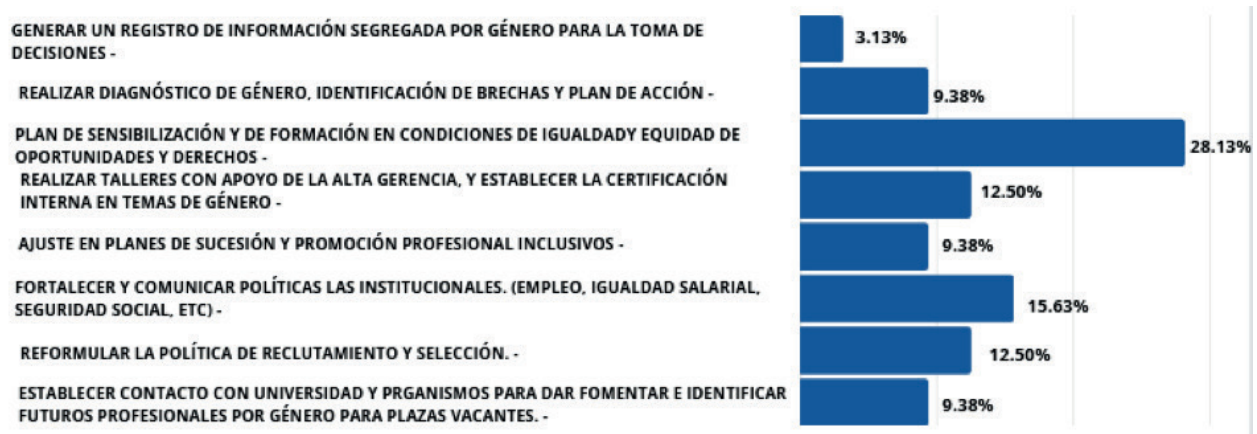
Las empresas tienden a favorecer en gran medida **la ejecución de planes de sensibilización y de formación en condiciones de igualdad y equidad de oportunidades y derechos (28,13% de empresas)**. Esta medida es seguida por la inversión en **fortalecer y comunicar las políticas institucionales (empleo, igualdad salarial, seguridad social, etc., un 15,63% de las empresas)**. Nuevamente estas acciones son consistentes con las etapas iniciales de los procesos de institucionalización de acciones de género, pues para asegurar un cumplimiento y aceptación efectiva de las políticas de equidad es necesario asegurar primero que quienes laboran en estas empresas conozcan y entiendan las razones y beneficios que se busca alcanzar a través de estos instrumentos.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

En el tercer lugar se encuentran la realización de talleres con apoyo de la alta gerencia y la certificación interna en temas de equidad de género se perfila como la tercera actividad a corto plazo, al igual que reformular la política de reclutamiento y selección del personal con un 12,50% cada una.

Figura # 32: Acciones de corto plazo llevadas a cabo para promover los temas de género.



Fuente: CECACIER.

Las otras opciones mencionadas por las empresas si bien poseen porcentajes menores de respuesta, indican un nivel diferente (más avanzado) de implementación de las estrategias de equidad de género por parte de las instituciones y/o empresas pues dejan atrás las etapas iniciales de sensibilización **para concentrarse en mayor medida en acciones para mejorar el ambiente laboral e institucional a través de la revisión de procesos de recursos humanos.** Estas incluyen: realización de diagnósticos de género y plan de acción (9,38% de las empresas). Solamente el 3,13% de las empresas se encuentra en este momento realizando un registro de información desagregada por sexo, poniendo en evidencia la necesidad de invertir en sistemas internos que ayuden a poder tener una mejor comprensión de la participación de mujeres y hombres para facilitar la toma de decisiones.




**Llama la atención ver que al menos un 9,38% de las empresas está invirtiendo en establecer contactos con universidades e instancias técnicas para aumentar el número de mujeres y hombres profesionales y así llenar futuras plazas vacantes.** Estas acciones demuestran interés por apoyar una nueva generación profesional cuya composición sea más diversa, y que pueda dar respuesta a la falta de capital humano ya identificado en la región. Este tipo de estrategias pueden ser ampliadas, a futuro, estableciendo convenios con escuelas primarias y colegios, a través de los cuales se busque estimular el interés de niñas y niños en temas STEM.

Continuando con el análisis de la información se procedió a verificar que tan desagregada tienen realmente la información las instituciones y/o empresas del sector. En la consulta queda claro que sólo **un 47,6% de los participantes recopilan la información interna desagregada por sexo.** También llamó la atención que un 19% de los participantes no contestó esta pregunta. En cuanto indicadores externos por subcontratistas y clientes la respuesta es 0% y un 81% indican que no lo desagregan.

Nótese una enorme oportunidad de mejora en el manejo de la información sobre la gestión y de los indicadores de clientes y/o usuarios, al igual que en el caso de subcontratista y proveedores.



Figura # 33: Datos internos y externos desagregados por género.

	Sí 	No 	No 
Información interna es desagregada por género	47.6%	33.3%	19.1%
información de los clientes o usuarios es desagregada por género	9.5%	71.4%	19.1%
información de los subcontratistas o proveedores es desagregada por género.	9.5%	71.4%	19.1%
indicadores internos por género	47.6%	33.3%	19.1%
indicadores externos por género a nivel de clientes y/o usuarios	0.0%	81%	19%
indicadores externos por subcontratistas o proveedores	0.0%	81%	19%

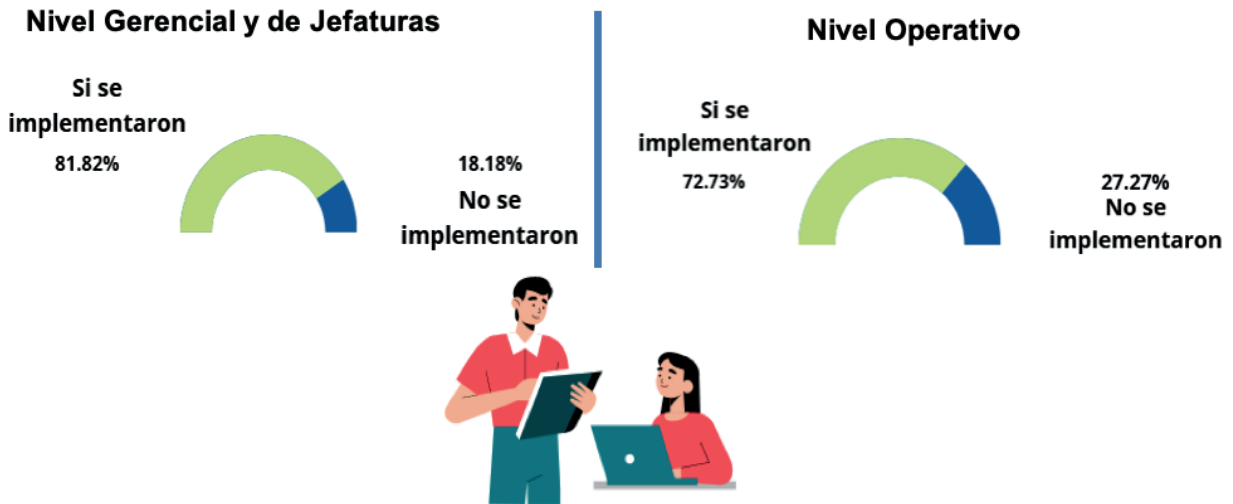
Fuente: CECACIER.

### Procesos de capacitación y sensibilización para la equidad de género

Como se menciona anteriormente, las capacitaciones para incrementar el conocimiento y la sensibilización sobre la igualdad y equidad de género son herramientas utilizadas por las empresas encuestadas. Por esta razón se consultó nuevamente a las instituciones y/o empresas con avance superior al nivel inicial, encontrándose que **un 81,82% organiza procesos de sensibilización y capacitación de género a nivel gerencial y de jefaturas**, lo cual tiende a asegurar un entendimiento y compromiso a nivel de las altas jerarquías sobre la agenda de equidad de género. Un número similar de empresas, **72,73%, también lleva a cabo este tipo de actividades de sensibilización a nivel operativo**, invirtiendo así en una diseminación generalizada de información relevante para implementar las actividades de equidad de género.

Figura # 34:

Detalle sobre la implementación de procesos de sensibilización en temas de género.

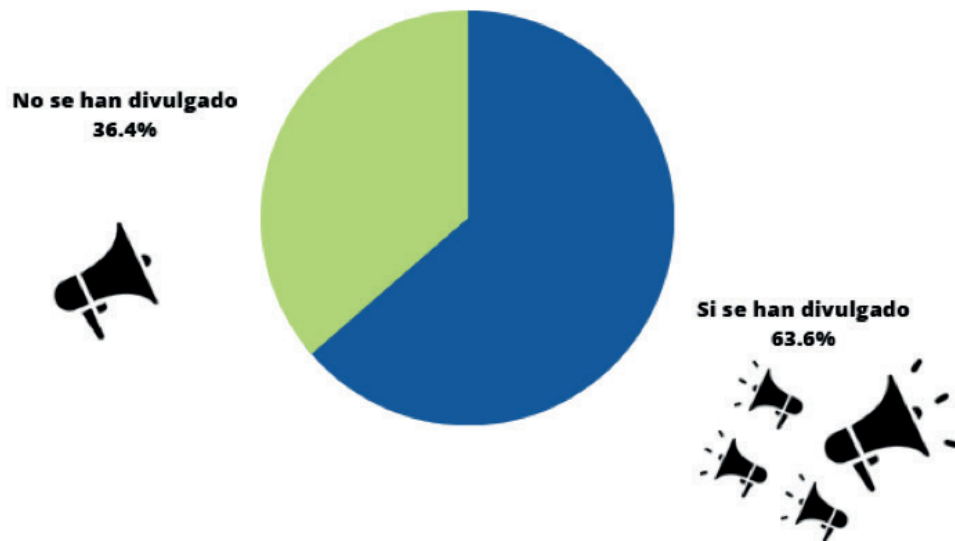


Fuente: CECACIER.

Continuando con el análisis de información suministrado por las instituciones y/o empresas con nivel superior a la inicial, se solicitó a las empresas mencionar si estas capacitaciones se han utilizado para divulgar información a lo interno de las instituciones y/o empresas sobre los beneficios de considerar los temas de equidad de género. Un **63,60% de ellas, responde haber utilizado estas oportunidades para diseminar información sobre los beneficios que se generan** (para las personas y las empresas) al tomar en cuenta la equidad de género en las políticas institucionales.

Figura # 35:

Divulgación interna sobre los beneficios de la inclusión de los temas de género.

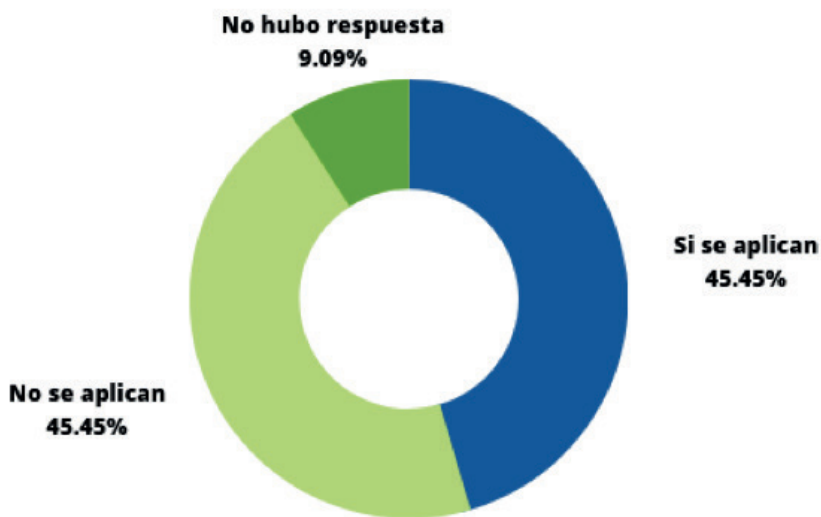


Fuente: CECACIER.

Nuevamente se observa una posibilidad de mejora con estos resultados ya que hay un 45,45% de las instituciones y/o empresas que no realimenta a lo interno sobre las ventajas y beneficios obtenidos al aplicar las políticas sobre equidad de género. Pierden con esto oportunidades de sensibilización y aumento de compromiso interno lo cual debe atenderse.

El siguiente aspecto consultado fue si las instituciones y/o empresas trabajaban las brechas de género utilizando metodologías de trabajo género-responsivo<sup>12</sup>. Esto se consultó solo a los de nivel intermedio y nivel avanzado, con el objetivo de tener respuesta de los que ya iniciaron el trabajo en temas de género, con lo que se adquirió la siguiente información:

**Figura # 36: Aplicación de metodologías de trabajo género-responsivo.**

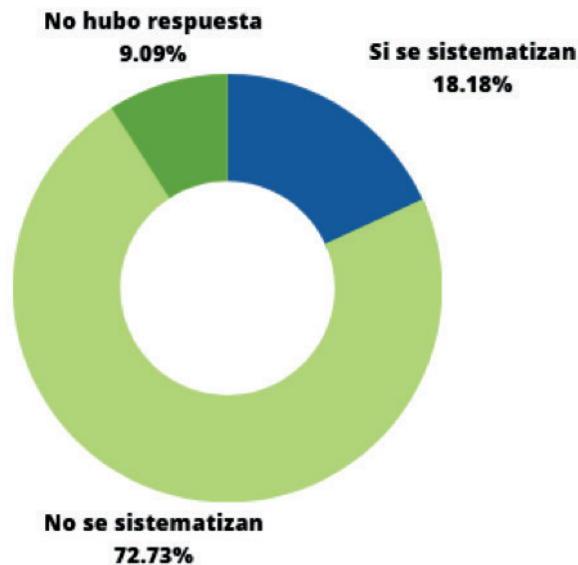


Fuente: CECACIER.

En la misma línea de la pregunta anterior se consultó si se sistematizan las experiencias de género como eje central en cuanto al manejo del recurso humano obteniendo que un 72,73% indican que no se sistematizan esas experiencias.

<sup>12</sup> Un enfoque género-responsivo garantiza que se atiendan las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres, que la participación de las mujeres y los hombres sea equitativa, y que se aborden de manera equitativa la distribución de los beneficios, los recursos, la condición y los derechos

Figura # 37: Sistematización de las experiencias considerando la equidad de género como eje central.

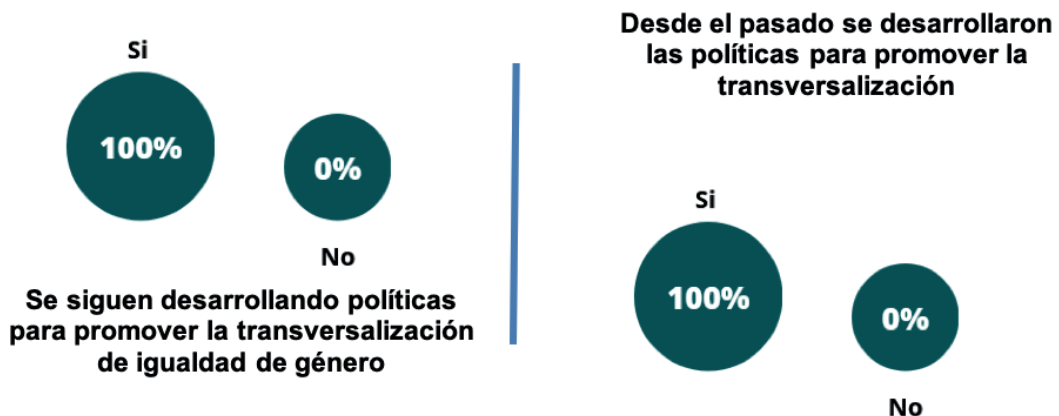


Fuente: CECACIER.

Es importante resaltar otra oportunidad de mejora en estos dos aspectos. Puede mejorarse mucho el cómo se trabajan las brechas de género y el cómo se sistematizan las experiencias en cuanto al manejo del personal.

Finalmente, en esta sección, se consultó a las instituciones y/o empresas del nivel avanzado, sobre la incorporación de la transversalización en las políticas de igualdad y equidad de género donde la respuesta de ambas empresas fue, que el tema se ha incluido desde la génesis de desarrollo de sus políticas y que además se siguen desarrollando y considerando la transversalización de los temas de género como un punto integral. El objetivo de esta pregunta fue ratificar con los líderes en los temas del sector la relevancia que tiene el considerar siempre que los temas de género deben ser transversales para toda la organización y todos sus procesos.

Figura # 38: Transversalización de las políticas de género.

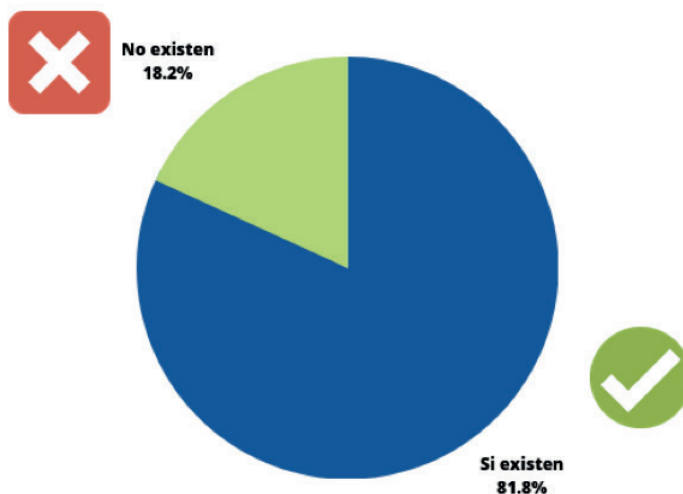


Fuente: CECACIER.

### Normativa institucional y capacitación interna contra el acoso sexual y laboral

Es conocido que muchas de las instituciones y/o empresas del sector energético iniciaron su camino en temas de género debido a la necesidad de abordar los temas de acoso sexual; ya que mucha de la legislación nacional inicial en temas de género y de acatamiento obligatorio para el sector, se desarrolló sobre la base del hostigamiento y acoso sexual. Por lo tanto, se levantó información al respecto para tener un marco de referencia.

Figura # 39: Protocolos sobre el acoso sexual y/o laboral.



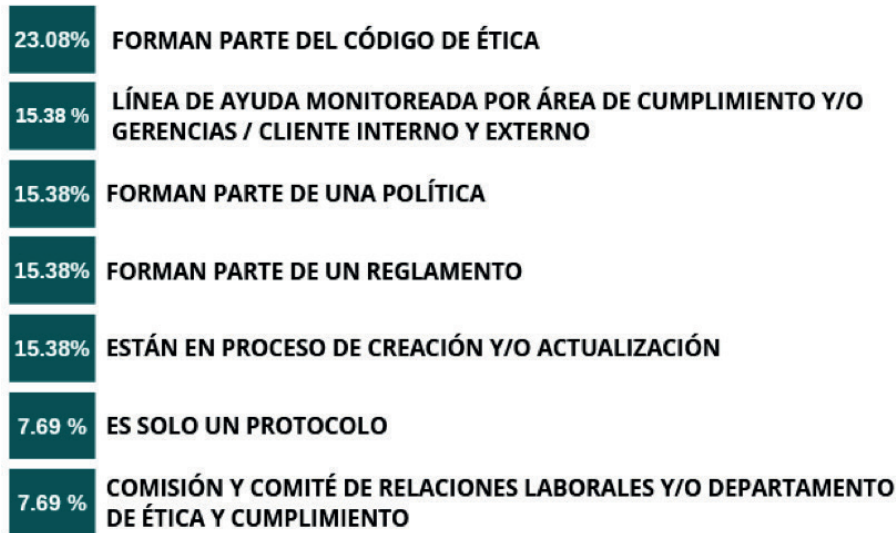
Fuente: CECACIER.

Este análisis reveló que 81,80% de las instituciones del sector energía cuentan con protocolos contra el acoso sexual y/o laboral. Siendo que el acoso sexual y laboral son graves problemas que atentan contra la integridad de las personas, es preocupante que un **18,2% de los participantes aún no cuente con al menos estos protocolos propios debido a lo particular del sector energía**; cabe mencionar que las instituciones y/o empresas que no tienen protocolos propios aclararon que es porque aplican la normativa nacional sobre esta temática.

Las instituciones y/o empresas que cuentan con normativas propia contra el acoso sexual y laboral han utilizado diferentes herramientas para compilar esta normativa. Estas incluyen la existencia de políticas, reglamentos, y códigos de ética. Además, en algunas empresas se trabaja a través de Comisiones y Comités específicos, como se muestra a continuación.

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

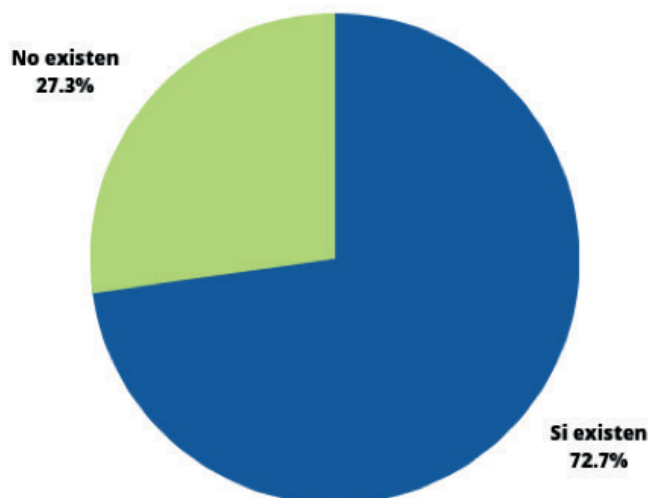
Figura # 40: Detalle del tipo de normativa propia existente contra el acoso sexual y/o laboral.



Fuente: CECACIER.

Las normativas para combatir el acoso sexual y laboral deben ser conocidas, entendidas y aceptadas por todas las personas que laboran en las instituciones y/o empresas, por lo que los procesos de capacitación y sensibilización son herramientas importantes para combatir este tipo de agresiones. La encuesta en línea revela que el 72,7% de las empresas encuestadas implementan este tipo de capacitaciones. Sin duda se identifica una mejora para todas aquellas que aún no han implementado estas capacitaciones.

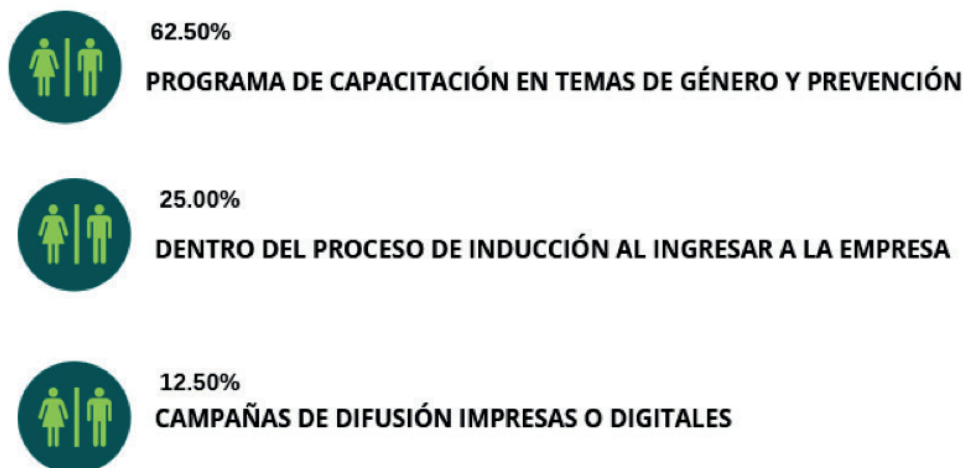
Figura # 41: Implementado de procesos de capacitación sobre temas de acoso sexual y/o laboral.



Fuente: CECACIER.

Los procesos de capacitación en este 72,7% se realiza dentro de un programa de capacitación en los temas de género y prevención (62,50%), un 25% en los programas de inducción al ingresar a la empresa y un 12,50% en campañas de difusión.

Figura # 42: Procesos de capacitación sobre el manejo de los temas de género.



Fuente: CECACIER.

Un resultado realmente gratificante fue el conocer que un 30% de las instituciones y/o empresas que tienen procesos de capacitación, incorporan dentro del proceso de inducción del personal, la capacitación sobre el tema del acoso sexual y/o laboral. Sin duda esta es una buena práctica que debe replicarse en quienes no la han adoptado. También es rescatable que el 50% de quienes tienen procesos de capacitación, ya tengan los temas de género y prevención contra el acoso sexual y laboral como parte de su programa de capacitación.

Tabla # 7: Resumen comparativo acciones para implementar políticas de equidad de género.

Resumen comparativo: Acciones para implementar políticas de equidad de género Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Empresas iniciaron su trabajo hacia la equidad de género a través de procesos de sensibilización y capacitación hacia quienes laboran en ellas y sus contratistas	46,15%	54,55%
Empresas invierten en planes para la sensibilización y formación en condiciones de igualdad y equidad de oportunidades de derechos, es la intervención que las empresas estarán implementando en mayor medida en el corto plazo	25,71%	28,13%
Las empresas enfocan sus capacitaciones hacia personas:		
• Alta jerarquía (69,2% de empresas)	69,2%	81,82%
• Niveles operativos (61,54%)	61,54%	72,73%
Las empresas cuentan con protocolos contra acoso sexual y laboral.	84,62%	81,80%



## Resumen comparativo: Acciones para implementar políticas de equidad de género Estudios: línea base y 2022

Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas llevan a cabo procesos de capacitación sobre manejo de temas de acoso sexual y laboral	76,92%	72,70%

Como resumen se puede indicar que las instituciones y/o empresas que tienen procesos de capacitación e inducción del personal, donde se incorpora el tema del acoso sexual y/o laboral. Sin duda esta es una buena práctica que debe replicarse en quienes no la han adoptado. También es importante recalcar que quienes tienen procesos de capacitación, incluyen los temas de género y prevención contra el acoso sexual y laboral como parte de sus programas.

La sensibilización y la capacitación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género; con ellos se busca provocar un cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo los conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

Fuente: CECACIER

## 4.6 Manejo de recursos humanos y equidad de género

### Etapa de reclutamiento

En el estudio se recopiló información sobre los procesos de reclutamiento que aplican las instituciones y/o empresas. Específicamente, se solicitó a las empresas que compartieran si sus procesos consideran cumplir con cuotas de género, o si utilizan lenguaje inclusivo. En este sentido, **la utilización de lenguaje inclusivo en la redacción de los perfiles de reclutamiento parece ser una buena práctica aplicada en el sector energía, ya que 33,33% de las empresas reportan la utilización de este estilo de lenguaje.** Además, es interesante reconocer que un **4,76% reportan utilizar un lenguaje inclusivo en sus procesos de reclutamiento, los cuales tienen aparejados con el establecimiento de cuotas de participación de género.**

Figura # 43: Detalle de procesos de reclutamiento en el sector.



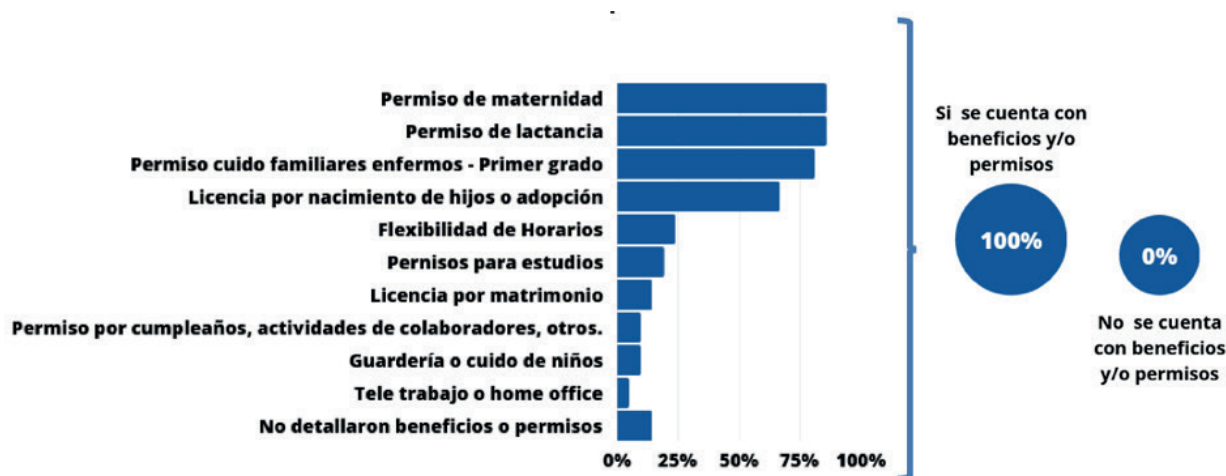
Fuente: CECACIER.

### Balance entre vida laboral y privada

La dificultad de balancear la vida profesional y privada es una de las barreras más comunes para mantener la participación de las mujeres en cualquier sector. Por lo tanto, se consultó a las instituciones y/o empresas del sector energía si sus políticas de recursos humanos contaban con beneficios o incentivos para facilitar un balance entre la vida laboral y privada.

Es relevante aclarar que, si bien el 100% de las empresas reportaron tener beneficios o incentivos laborales, no todos los incentivos mencionados son aplicados por la totalidad de las empresas. De hecho, **sólo los permisos de maternidad y de lactancia, que suelen estar estipulados en las legislaciones laborales nacionales, son aplicados por el 100% de las empresas encuestadas.**

**Figura # 44:**  
Beneficios y/o permisos existentes en las instituciones y/o empresas del sector para mantener un balance entre la vida laboral y privada. Los porcentajes a lo interno de los cuadros indican la cantidad de encuestados que tienen estos beneficios.



Fuente: CECACIER.

Otro elemento importante de resaltar es que casi la totalidad de las empresas (90%) reporta la facilidad para otorgar permisos por cuidado de familiares (en primer grado) enfermos. El porcentaje de empresas que facilita licencias por nacimiento o adopción de un infante es también relativamente alto, con un 73% de las empresas dando esta facilidad a quienes trabajan en ellas.

### Crecimiento profesional

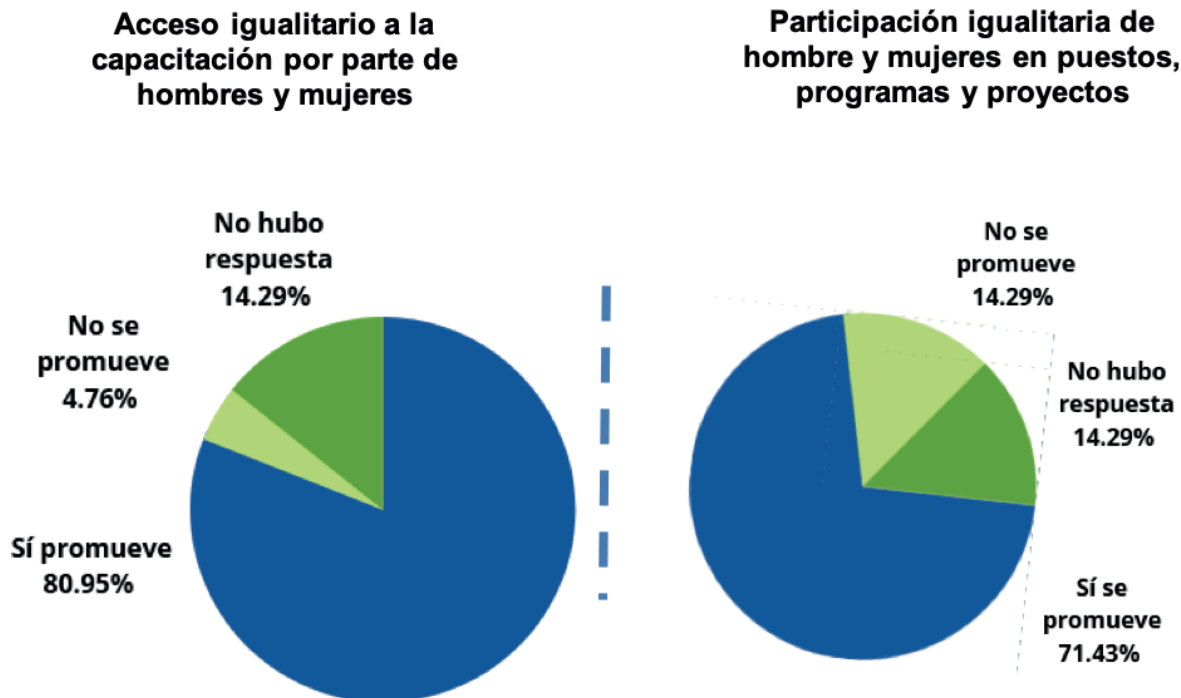
Otra de las barreras que las mujeres reportan encontrar a nivel global se relaciona con el acceso limitado a oportunidades de crecimiento laboral, así como la dificultad de combinar la participación en actividades de capacitación con sus responsabilidades laborales y familiares.

De acuerdo con las respuestas sobre beneficios laborales y permisos, un 20% de las empresas otorgan permisos para actividades de educación. Sin embargo, un número bastante mayor, un **80,95%, reporta promover un acceso igualitario por parte de mujeres y hombres a actividades de capacitación.**

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Un número también alto de empresas, **71,43%**, reporta promover la participación igualitaria en puestos laborales, programas y proyectos.

Figura # 45:  
Detalle sobre el acceso y participación de hombres y mujeres en capacitaciones y en puestos, programas y proyectos.



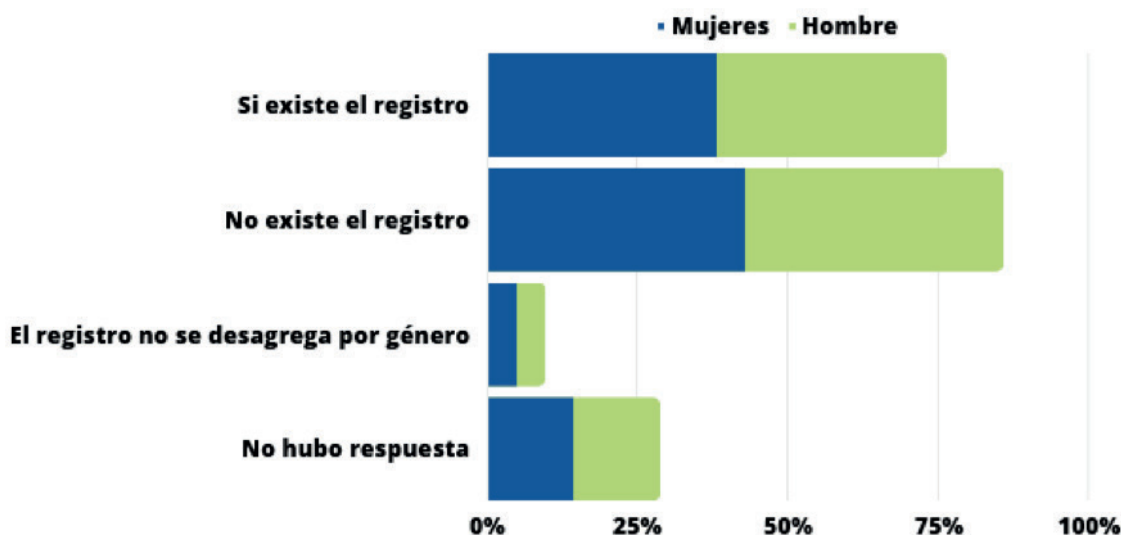
Fuente: CECACIER.

Por la naturaleza de este estudio, es necesario aclarar que en esta etapa de la investigación no se realizaron encuestas de percepción con las mujeres (empleadas o colaboradoras de las instituciones y/o empresas del sector), para determinar si ellas concuerdan con lo expresado por las organizaciones encuestadas. Se recomienda que ese tipo de ejercicio se realice como parte del seguimiento a esta investigación para entender el grado de satisfacción que expresan las mujeres en cuanto a sus oportunidades para aumentar sus capacidades y participar de nuevas iniciativas a lo interno de las instituciones y/o empresas encuestadas.

Algunas empresas han comentado que, con el objetivo de eliminar posibles discriminaciones por sexo, eliminan los datos de género y la fotografía de las personas durante los estudios de idoneidad para completar las vacantes laborales. Es importante establecer este tipo de prácticas que eliminen cualquier rastro de información personal para reducir al máximo la posibilidad de que la decisión para la contratación o ascenso de una persona se vea limitada por estereotipos de género. Lo anterior es reforzado por diversos estudios internacionales que han demostrado que el mismo currículum es evaluado de forma distinta si es atribuido a un hombre o a una mujer.

La mayoría de las empresas aún no considera relevante llevar estadísticas particulares, especialmente desagregadas por sexo, debido a que considera que sus procesos para ascensos no son discriminatorios para mujeres sin considerar los elementos de equidad necesarios. La siguiente figura permite observar que solo el 40% tiene un registro de ascensos y reconocimientos desagregado por sexo:

Figura # 46:  
Detalle sobre el acceso y participación de hombres y mujeres en capacitaciones y en puestos, programas y proyectos.

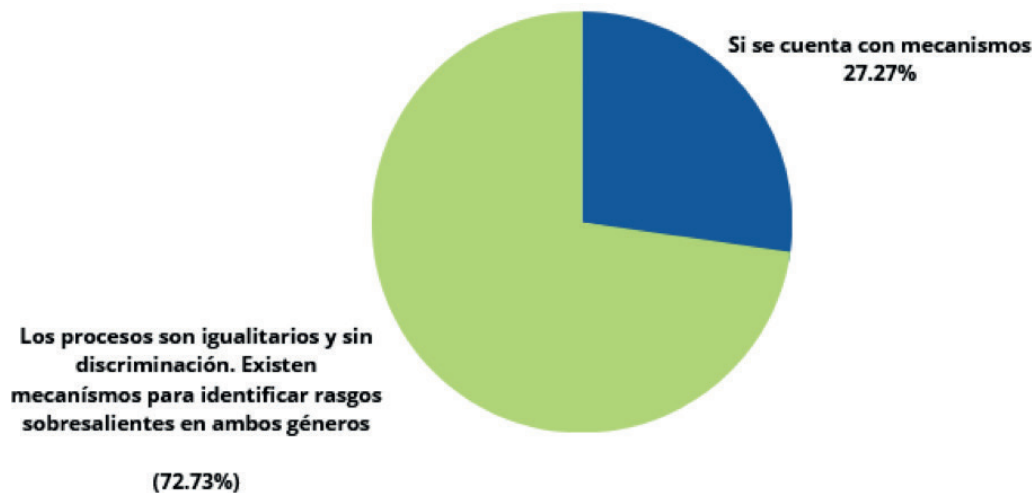


Fuente: CECACIER.

Es importante acotar que algunas de las empresas comentaron que este tipo de estadísticas fue posible obtenerlas ya que están manejando un software de gestión de personal. Obsérvese que un 45% indica que el registro no existe como tal, esta información solo está en los expedientes individuales de las personas.

Debe resaltarse que las instituciones y/o empresas de energía en su gran mayoría (72,73%) reportan no contar con mecanismos para identificar a las mujeres que cuentan con rasgos sobresalientes en los procesos de selección y ascenso. La falta de sistemas que faciliten esta identificación puede llevar a que se invisibilice el potencial de estas mujeres y que no se les tome en cuenta en futuras oportunidades laborales.

Figura # 47: Identificación de rasgos sobresalientes de mujeres en procesos de selección.

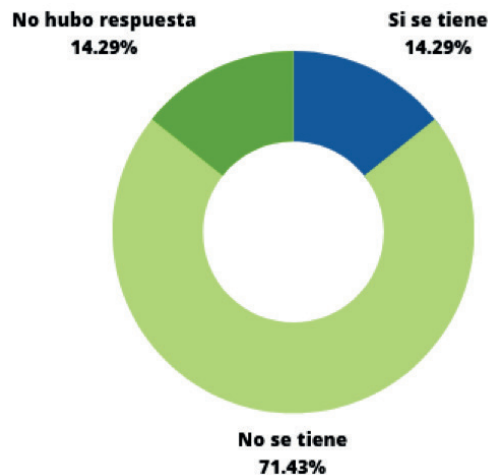


Fuente: CECACIER.

## Retención y finiquito laboral

Lamentablemente, y aunque se esperaba obtener información bastante relevante sobre el tema de la retención del talento, sólo un 14,29% de las instituciones y/o empresas del sector energético tienen datos desagregados por sexo en este sentido. La mayoría incluso comenta que no les es relevante recopilar información de por qué las personas dejan de trabajar con ellas. Esta práctica es una oportunidad perdida ya que las empresas carecen de información relacionada con la percepción del trato y las oportunidades de crecimiento personal que han recibido estas personas durante su relación laboral con la empresa, lo cual podría presentar insumos importantes para la auto evaluación y revisión de políticas de recursos humanos.

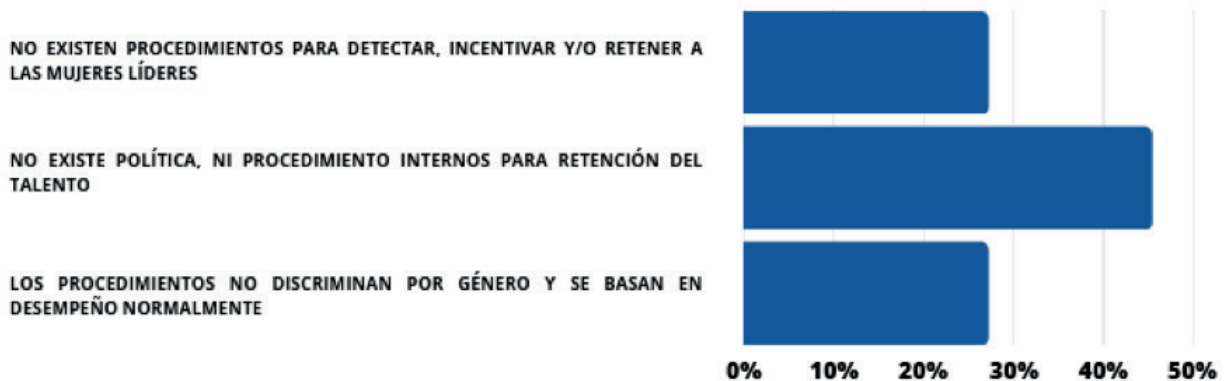
Figura # 48: Registro de la retención del personal desagregado por género.



Fuente: CECACIER.

Debido a que parte del objetivo principal de esta investigación, era identificar si se cuenta con incentivos para aumentar la retención de las mujeres líderes dentro del sector energía, las respuestas obtenidas dejan en claro que este tipo de estrategias no existe de manera generalizada dentro del sector; las mismas se están limitando únicamente a las empresas con un nivel avanzado de la aplicación del tema de género.

Figura # 49:  
Existencia de procedimientos para detectar, incentivar y/o retener a las mujeres líderes.



Fuente: CECACIER.

En el tanto y cuanto no se lleve a cabo esfuerzos por comprender el grado de satisfacción de las mujeres en el sector, es posible que ellas decidan migrar a otros sectores, si es que siente que sus habilidades no son reconocidas por sus colegas o por las autoridades empresariales.

Figura # 50:

Razones por las que los hombres y las mujeres finiquitan su relación laboral en el sector.

**Principal razón por las que Hombres finiquitan su relación laboral en las empresas del sector eléctrico**

UNA MEJOR OFERTA LABORAL PRINCIPALMENTE REMUNERACIÓN O SUPERACIÓN PROFESIONAL	21.05%
TRASLADO A OTRA EMPRESA O INSTITUCIÓN DEL SECTOR ENERGÉTICO	15.79%
JUBILACIÓN O PENSIÓN	10.53%
NO TIENEN ESTADÍSTICAS NI DATOS, SOLO SE REGISTRA LA RENUNCIA	10.53%
CONTINUACIÓN DE ESTUDIOS O REUBICACIÓN FUERA DEL PAIS	7.89%
CAMBIO DE CARRERA O PROFESIÓN	7.89%
EMPRESARIAMIENTO O PROYECTO PROPIO	7.89%
TRASLADO A OTRO SECTOR LABORAL	7.89%
SIN RESPUESTA	7.89%
VENCIMIENTO DE CONTRATOS POR TIEMPO DEFINIDO	2.63%

**Principal razón por las que las mujeres finiquitan su relación laboral en las empresas del sector eléctrico**

CONTINUACIÓN DE ESTUDIOS O REUBICACIÓN FUERA DEL PAIS	16.67%
UNA MEJOR OFERTA LABORAL PRINCIPALMENTE REMUNERACIÓN O SUPERACIÓN PROFESIONAL	14.29%
TRASLADO A OTRO SECTOR LABORAL	14.29%
JUBILACIÓN O PENSIÓN	11.90%
DEJA DE TRABAJAR PARA DEDICARSE A LA FAMILIA	11.90%
EMPRESARIAMIENTO O PROYECTO PROPIO	7.14%
NO TIENEN ESTADÍSTICAS NI DATOS, SOLO SE REGISTRA LA RENUNCIA	7.14%
SIN RESPUESTA	7.14%
TRASLADO A OTRA EMPRESA O INSTITUCIÓN DEL SECTOR ENERGÉTICO	4.76%
CAMBIO DE CARRERA O PROFESIÓN	2.38%
VENCIMIENTO DE CONTRATOS POR TIEMPO DEFINIDO	2.38%

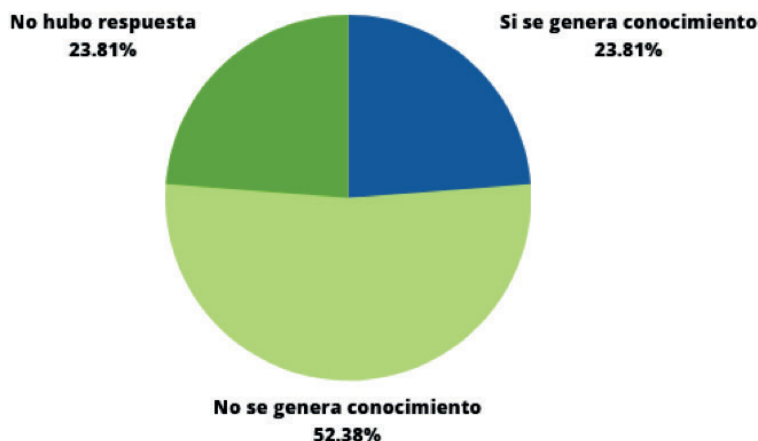
Fuente: CECACIER.

Se observa que las principales razones por las que las mujeres finiquitan su relación laboral difieren de las razones por las que los hombres lo hacen. Solo es común el tema de una mejor oferta laboral. Puede apreciarse incluso que en el caso de las mujeres aparece un rol muy tradicional de la sociedad latinoamericana como lo es el dedicarse a la familia., pues **11,90% reporta esta como la principal razón por la cual las mujeres finiquitan su relación laboral.** En una nota positiva, la información suministrada sugiere que la razón principal por la cual las mujeres dejan a la empresa se relaciona con la búsqueda de oportunidades de estudio o la reubicación laboral fuera del país en el que se localiza la empresa de electricidad (16,67%).

Finalmente, y luego de conocer todo lo anterior se consultó si se están dando a la tarea de sistematizar la experiencia que han generado a través de estos procesos desarrollado para un uso futuro. Lamentablemente, solo un 23,81% están generando ese conocimiento.



**Figura # 51:**  
Generación de conocimiento al implementar programas o proyectos de género.



Fuente: CECACIER.

**Tabla # 8: resumen comparativo, manejo de recurso humano y equidad de género.**

Resumen comparativo: Manejo de recursos humanos y equidad de género Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas utilizan lenguaje inclusivo en sus perfiles de reclutamiento	39,4%	33,33%
Las empresas tienen cuotas de participación femenina	4%	4,76%
Las empresas reportan cumplir con los permisos de: Maternidad y lactancia establecidas por ley	100%	100%
Reconocen permisos laborales para el cuidado de familiares enfermos	95%	95%
Las empresas reportan: Promover igualdad de oportunidades para capacitación	82,61%	80,95%
Promover una participación igualitaria en puestos, programas y proyectos	72,91%	71,43%
La razón más frecuente por la cual las mujeres terminan su relación con la empresa es su interés por continuar estudios o reubicarse en el extranjero	15,91%	16,57%
Las empresas reportan la existencia de un sistema para identificar a mujeres con rasgos sobresalientes durante los procesos de competición, este sistema parece no permear la identificación de mujeres líderes o traducirse en sistema de inventivos para retener a estas mujeres líderes en el sector	23,08%	23,81%
Las mujeres finiquitan también sus relaciones laborales para dedicarse a la familia mientras que ninguno de los hombres reporta finiquitar sus relaciones laborales por la misma razón	11,36%	11,90%
Algunas empresas reportan que, a pesar de sus esfuerzos, les es difícil reclutar mujeres por la baja especialización que estas tienen en temas relevantes para el sector energía y en especial en electricidad. Una herramienta que se ha utilizado en contextos similares es cambiar el énfasis de los perfiles para las vacantes, de forma tal que no se centre sólo en un listado de requisitos técnicos, sino que sobresalten el tipo de habilidades requeridas para la función que se desea llenar. Si bien esta herramienta no necesariamente contribuiría a aumentar el número de mujeres ingenieras, si puede aumentar la participación de las mujeres en otras áreas igualmente importantes para el sector electricidad.		

Fuente: CECACIER



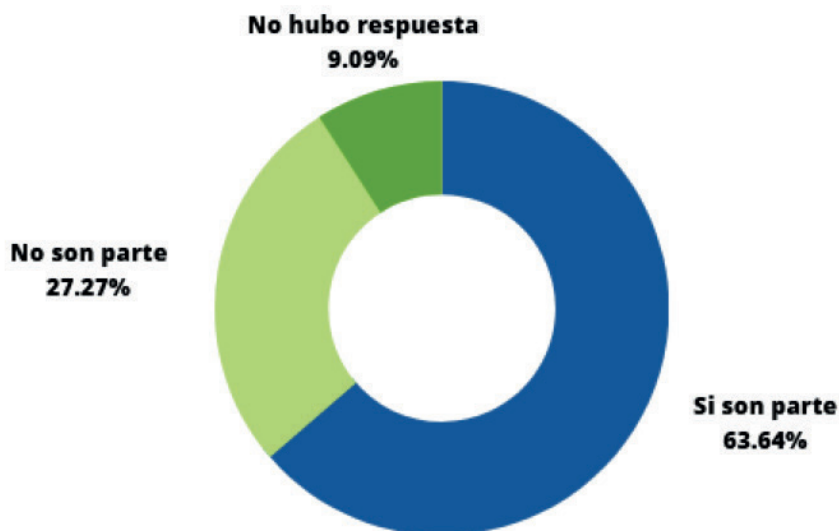
#### 4.7 Planificación estratégica, salud ocupacional, herramientas de trabajo e infraestructura.

Esta sección del estudio realizado a través de la encuesta en línea fue específica para las instituciones y/o empresas que se autoevaluaron en el nivel intermedio o avanzado, ya que son estas instituciones y/o empresas las que, debido a su avance en los temas de género, podrían aportar información valiosa para el análisis correspondiente. Se inició consultando si los temas de igualdad y equidad de género son considerados en la actualidad, como parte de la planificación estratégica, los procedimientos, las normas, las políticas de personal y salarios, los reglamentos y demás herramientas administrativas de gestión, obteniendo los resultados que se detallaran a continuación.

##### Inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica

Esta sección del estudio tiene por objetivo evaluar si la autoevaluación inicial realizada por las instituciones y/o empresas participantes era acorde con su realidad actual. La respuesta obtenida a la evaluación anterior nos indica que solo un **63,64% de las empresas incorporan los temas de igualdad y de equidad de género dentro de su planificación estratégica y dentro de sus herramientas de gestión administrativa.**

Figura # 52:  
Incorporación de la perspectiva de género la planificación, normativa y gestión administrativa de las instituciones y/o empresas del sector (nivel intermedio y avanzado).

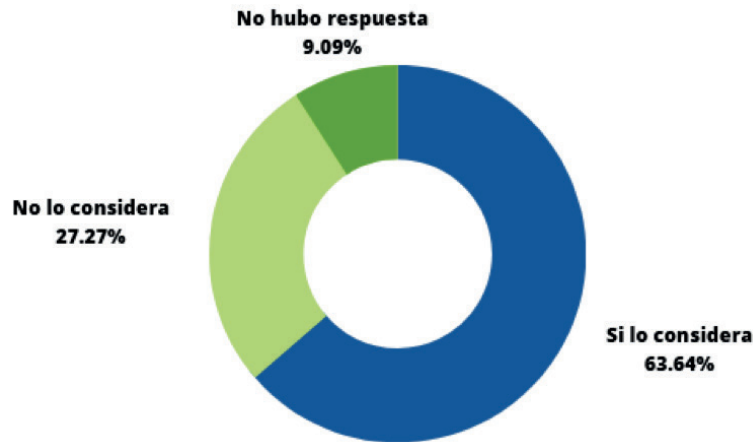


Fuente: CECACIER.

## Salud y seguridad ocupacional

Obsérvese, que el resultado obtenido al evaluar específicamente dos aspectos de la política de salud ocupacional como lo son: considerar la equidad de género y la incursión de las mujeres en los roles no tradicionales, el resultado es muy similar al de la respuesta anterior. **Es decir, sólo 63,64% incluyen las consideraciones de género en sus políticas de salud ocupacional, de forma específica a la incursión de las mujeres en roles no tradicionales.**

**Figura # 53:**  
Evaluación de si la política de salud ocupacional considera la equidad de género y la incursión de las mujeres en roles no tradicionales (nivel intermedio y avanzado).



Fuente: CECACIER.

## Acceso a herramientas de trabajo

Seguidamente se evaluó si los empleados y colaboradores de las instituciones y/o empresas participantes tienen acceso en igualdad de condiciones a herramientas, materiales y a medios que faciliten su trabajo. Los datos obtenidos indican que 85,71% de las empresas reportan que quienes laboran en ellas tienen acceso a herramientas, materiales y medios de trabajo de forma igualitaria.

**Figura # 54:**  
Condiciones de igualdad en el acceso a herramientas, materiales y/o medios que faciliten el trabajo en el sector

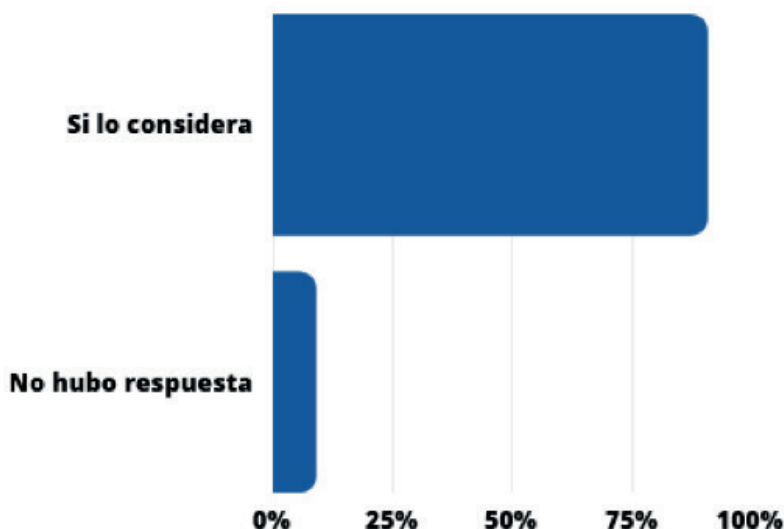


Fuente: CECACIER.

Seguridad y enfoque de género

Una de las respuestas que más llaman la atención se relaciona con el equipo de seguridad laboral. Un **90,91% de las empresas reporta considerar las necesidades especiales de las mujeres y hombres en cuanto al uso y tamaño de estos equipamientos**. De hecho, el restante porcentaje se debe a un participante que no contestó esta pregunta en particular (no fue posible validar esta respuesta). Esta respuesta es alentadora pues si bien es fundamental considerar las diferencias anatómicas para brindar equipos de seguridad apropiados (guantes, trajes protectores, zapatos, cascos, etc.) este no es siempre el caso, pues estos suelen ser diseñados tomando en cuenta las dimensiones anatómicas promedio de los hombres. Así, las mujeres suelen reportar vulnerabilidades mayores en su trabajo en el sector, debido a que los equipos de seguridad que se les brindan normalmente no se ajustan a su contextura o condición física en caso de embarazo.

**Figura # 55:**  
Evaluación de si el equipo de seguridad laboral considera las necesidades especiales de las mujeres y hombres (nivel intermedio y avanzado).

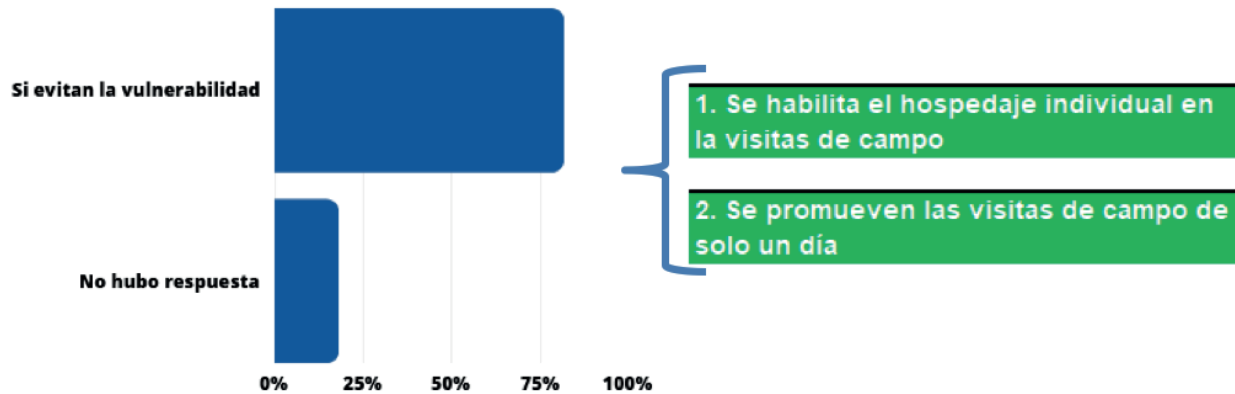


Fuente: CECACIER.

También se consultó sobre la existencia de protocolos que garanticen la seguridad en las visitas de campo evitando las situaciones de vulnerabilidad. **Un 86,82% de las instituciones y/o empresas respondieron de forma positiva sobre la existencia de estos protocolos de trabajo de campo**. En cuanto a las medidas impulsadas en este respecto, se resaltó que se habilita el hospedaje individual en las visitas de campo y se promueve que las mismas sean de un solo día para reducir la exposición a peligros al pernoctar en lugares aislados.

Figura # 56:

Existencia de protocolos para evitar vulnerabilidades en visitas de campo (nivel intermedio y avanzado).



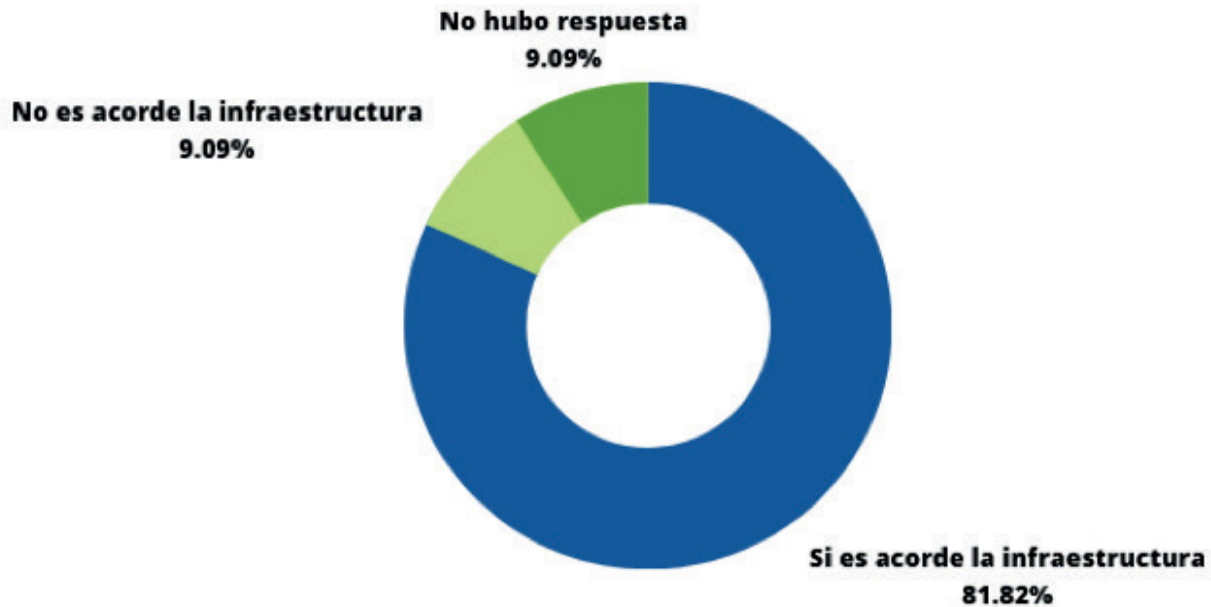
Fuente: CECACIER.

## Infraestructura adecuada para mujeres y hombres

Continuando con el análisis se consultó sobre si la infraestructura de baños y cambiadores era acorde para mujeres y hombres en todas las edificaciones e instalaciones de las instituciones y/o empresas. El objetivo de esta pregunta es asegurar que los espacios físicos existentes aseguren la privacidad y seguridad física de quienes laboran en estas empresas. **Un 81,82% indicando que se cuenta con espacios diferenciados para aseo.**

Figura # 57:

Infraestructura de baños y cambiadores acorde a cada género (nivel intermedio y avanzado).



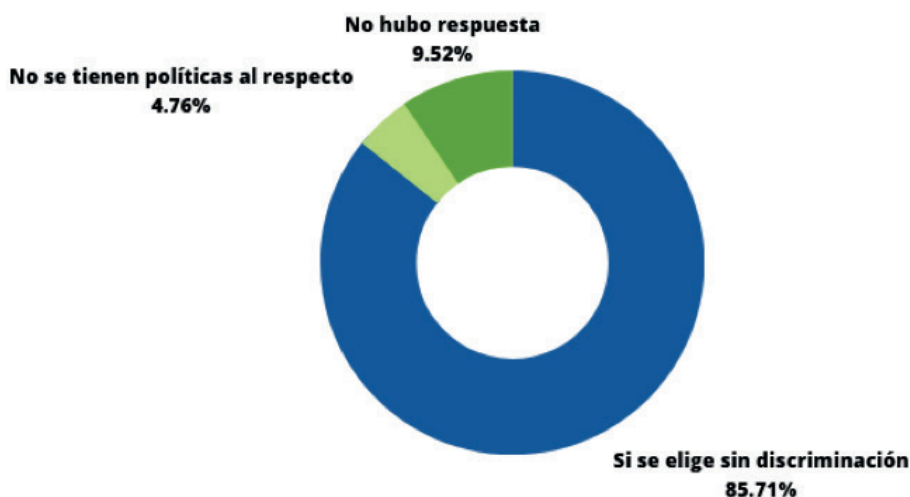
Fuente: CECACIER.

Importante rescatar que los participantes que indican solo tener un baño o cambiador en algunas de sus instalaciones aclaran que esta situación se debe a que las instalaciones son pequeñas y normalmente en zonas alejadas o sitios remotos. Eso sí, se indica que la limpieza es fundamental.

**Acciones para fomentar el liderazgo no necesariamente contemplan un enfoque de género**

El siguiente aspecto consultado fue si las políticas generales de manejo del recurso humano contemplan la promoción hacia roles con liderazgo eligiendo a las personas sin discriminación por su género. Las respuestas obtenidas indican que **85,71% de las empresas reportan que la elección para puestos de liderazgo se lleva a cabo sin discriminación por sexo**, pues estos ascensos se realizan tomando en cuenta las competencias, actitudes y habilidades que cumplan con el perfil previamente diseñado para la plaza vacante.

Figura # 58: Elección de personas sin discriminación por género.



Fuente: CECACIER.

Sobre este punto es necesario aclarar que la presente investigación no contempló la revisión de estos perfiles de liderazgo. Lo anterior se menciona pues las empresas valoran la idoneidad para un puesto de liderazgo de previo a lo que ellas definen como relevante para esa plaza.

De igual manera, una empresa que quisiera fomentar el liderazgo femenino puede considerar la facilitación de diversas estrategias, como **la creación de oportunidades para mentorías y la creación de redes de apoyo entre pares a lo interno de la empresa**. La utilización de este tipo de estrategias ha aumentado en años recientes, y sus beneficios incluyen no sólo el aumento en la confianza y liderazgo de las mujeres que participan de estas oportunidades, sino que además les brinda una red de apoyo profesional con la cual no contaban. Estas redes informales se convierten a su vez en fuente importante para el intercambio de ideas y la identificación de opciones laborales (sean de colaboración para iniciativas o de nuevas oportunidades laborales). En este sentido, la presente investigación identificó que **al menos 9,52% de las empresas están invirtiendo en este tipo de estrategias para fomentar la participación de las mujeres en su fuerza laboral**.

Figura # 59:

Uso de programas de mentoría, seguimiento, redes o grupos para potencializar el liderazgo de las mujeres en el sector y espacios reales que encuentran las mujeres para ejercer su rol de liderazgo en el sector.



Fuente: CECACIER.

Iniciando el proceso de evaluación específico a las mujeres se recopiló información sobre si las instituciones o empresas del sector energético **potencia el liderazgo de las mujeres**. La respuesta fue que un **80,95% de las instituciones y/o empresas no lo hace**. Sin embargo y en contraste, al consultar **si las mujeres encuentran espacios para ejercer un rol de liderazgo y participar en la toma de decisiones**, se encuentra que un **85,71% de los participantes indican que sí**.

Continuando con el análisis particular sobre las características o cualidades que están presentes en las mujeres que tienen un rol de liderazgo en el sector se destaca que una de las principales características o cualidades citadas por los participantes se refiera al **dominio técnico ágil y la experiencia en el mercado laboral (17,14%)**. Esto muestra la necesidad de contar con un mayor número de mujeres con formación especializada y adecuada ya que las 3 características principales citadas son habilidades blandas, que muchas veces son innatas. Este análisis fue realizado con los datos obtenidos de las empresas con nivel intermedio y avanzado, debido a la falta de información segregada indicada anteriormente (en especial en el nivel inicial).

Figura # 60:

Rasgos de liderazgo presentes en las mujeres con rol de responsabilidad o toma de decisión en el sector. (nivel intermedio y avanzado)

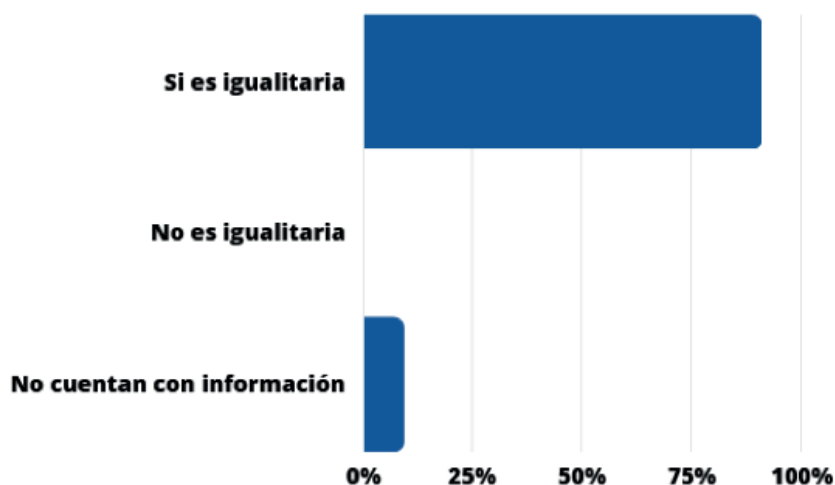


Fuente: CECACIER.

Como una forma de evaluar de manera externa si las instituciones y/o empresas del sector están considerando la participación igualitaria de hombres y mujeres en la transición energética y la digitalización del sector (actividades tecnológicas y de innovación), se consultó si la participación de las mujeres y de los hombres es igualitaria en las actividades de tecnología e innovación alrededor de un 90% de las empresas indicaron que la participación es igualitaria para ambos.

Figura # 61:

Rasgos de liderazgo presentes en las mujeres con rol de responsabilidad o toma de decisión en el sector. (nivel intermedio y avanzado)



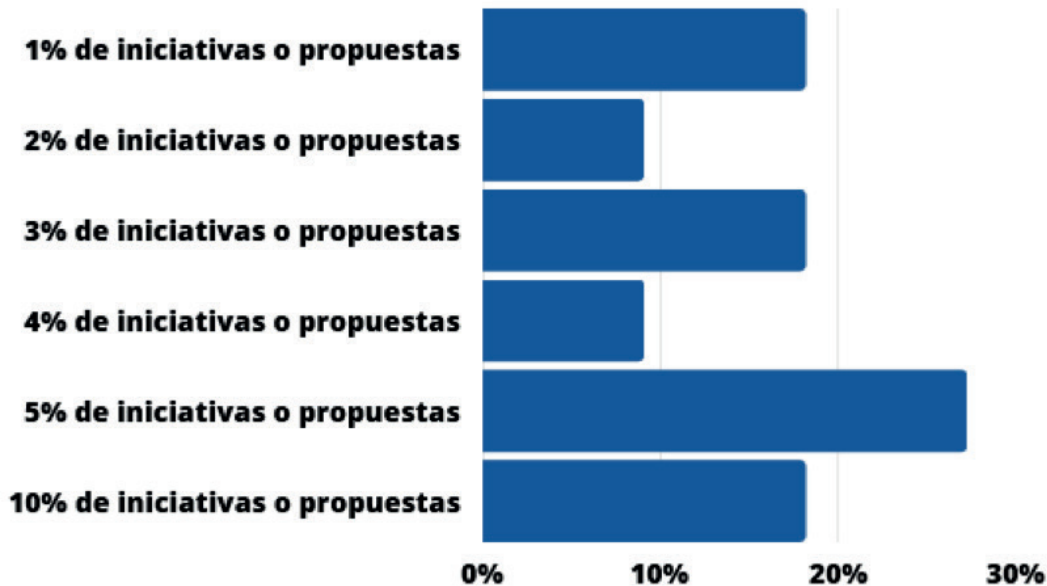
Fuente: CECACIER.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Finalmente, se recopiló información sobre los aportes que realizan las mujeres a los procesos de innovación o de nuevos negocios dentro del sector. Lo más común es que las mujeres presenten entre el 1%, el 3% o el 5% de estas iniciativas, lo cual a pesar de ser bajo, podría explicarse de la mano de los patrones de su participación en el sector, siendo que las mujeres solo representan el 8,39% de las áreas de ingeniería y un 29% del personal con responsabilidad y toma de decisiones.

**Figura # 62:**  
Porcentaje de iniciativas de innovación o nuevos negocios propuestos por mujeres. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

**Tabla # 9: Resumen comparativo, planificación estratégica, recurso humanos y liderazgo.**

Resumen comparativo: Planificación estratégica, recursos humanos y liderazgo		
Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas integran consideraciones de género en su planificación estratégica	61,54%	63,64%
Las empresas incluyen consideraciones para equidad de género en sus políticas de salud ocupacional	61,54%	63,64%
Las empresas indicaron que hay acceso es igualitario a los materiales y herramientas de trabajo	86,96%	85,71
Las empresas Indican utilizar equipo de seguridad laboral que considera las necesidades especiales de las mujeres	92,31%	90,91%
Las empresas indican que cuenta con baños y cambiadores separados para mujeres y hombres	84,62%	81,82%
Las instituciones/empresas encuestadas:		
• Invierten en potencializar las características de liderazgo de las mujeres.	8,70%	9,52%
• Las mujeres encuentran espacios para ejercer su rol de liderazgo y participar en la toma de decisiones.	86,96%	85,71

Resumen comparativo: Planificación estratégica, recursos humanos y liderazgo Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas recalcan que las mujeres que tienen un rol de liderazgo el dominio técnico ágil y la experiencia en el mercado laboral	14,29%	17,14%
Las instituciones/empresas encuestadas reportan que la participación de las mujeres y de los hombres es igualitaria en las actividades de tecnología e innovación.	76%	90%

Es importante señalar que la transición energética que se está impulsando en la región es una oportunidad para cerrar brechas de género en el acceso a la energía y aprovechar las capacidades de las mujeres, así como promover el desarrollo profesional en este ámbito y en el de la toma de decisiones de política energética y en el proceso de digitalización del subsector eléctrico. Además, una mayor digitalización y operación automatizada de los activos del sector energético, así como una orientación hacia los servicios energéticos, puede ampliar el espectro de perfiles atraídos por el sector, promoviendo la participación de la mujer en actividades de innovación en el sector.

Fuente: CECACIER

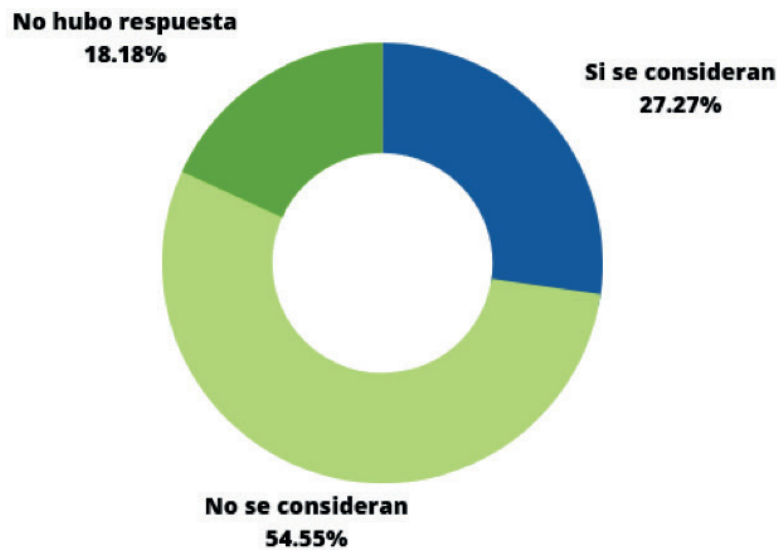
#### 4.8 Transversalización de la perspectiva de género en la oferta de productos y servicios de energía

##### Perspectiva de género aplicada al uso y a la capacidad de pago de la electricidad

Las mujeres y los hombres utilizan la energía de forma diferenciada, a la vez que pueden enfrentar barreras diferentes a la hora de desear asegurar su acceso a la energía. Cuando el acceso a la energía y la inclusión de género se planifican en forma conjunta, las mujeres se convierten en un catalizador para el cambio. Si bien la pobreza energética no es el tema central de esta investigación, se aprovechó la oportunidad para conocer si el sector de energía considera la información sobre necesidades y requerimientos de sus clientes de forma desagregada por sexo, al plantear su oferta de productos y servicios.

Un **54,65% de las instituciones y/o empresas del sector eléctrico no consideran las necesidades energéticas por sexo**, debido a que la energía eléctrica en particular debe ser un servicio público de acceso universal, es decir que debe ser disfrutado por todas las personas. Sin embargo, es necesario resaltar que, para asegurar ese disfrute universal, se requiere comprender las necesidades y usos de la energía, así como entender el efecto que las brechas de género tienen en estas barreras para acceder a y sostener el uso de la electricidad. Por esta razón es importante resaltar que un **27,27% de las empresas reporta considerar esas necesidades de uso por género**, especificando que lo hacen para los productos y servicios que van más allá de la venta simple de energía (kWh). En específico consideran las necesidades para la creación de aplicaciones (App – abreviación de application), canales de pago, programas de eficiencia energética, servicios no regulados, entre otros.

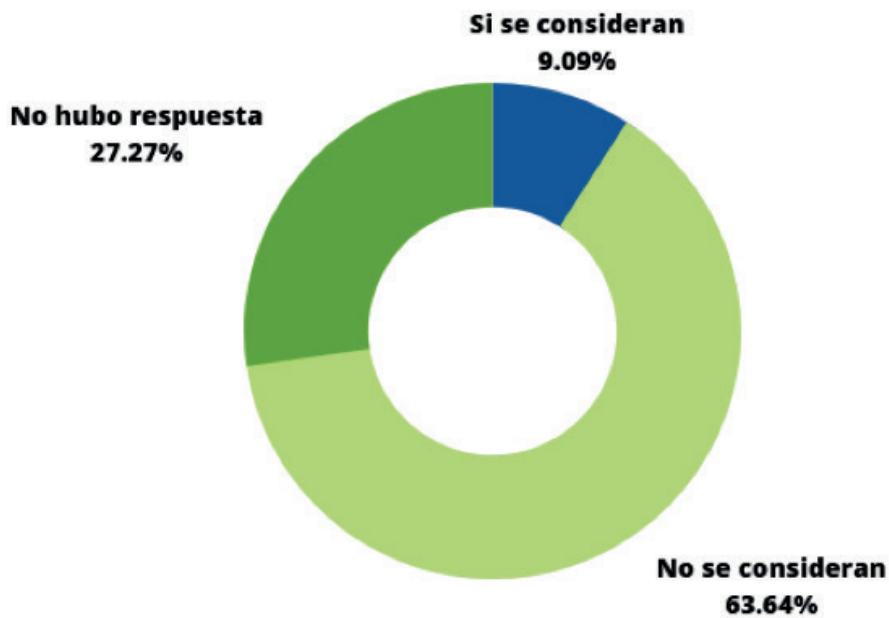
**Figura # 63:**  
Consideración de las necesidades energéticas por género para cambiar o mejorar los productos y servicios. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

En la misma línea de las respuestas anteriores al consultar si el sector eléctrico considera la capacidad de pago de las mujeres jefas de hogar, un 63.64% no lo consideran e indican que no es posible hacerlo en un servicio público de alcance universal.

**Figura # 64:** Consideración de la capacidad de pago de las mujeres jefas de hogar al estructurar las tarifas o precios finales del servicio. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

### Diseño de alumbrado público y proyectos de electrificación rural

Al igual que en la pregunta anterior se comenta que el tema de servicio público de alcance universal no permite el hacer consideraciones particulares sobre los temas de género de los clientes y/o usuarios. Esto a pesar de que en muchos países de la región aún existe una gran brecha para lograr la universalidad de los servicios de energía.

**Figura # 65:**  
Consideración de temas de seguridad, confianza y calidad de vida de las mujeres en programas de alumbrado público y/o electrificación rural. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

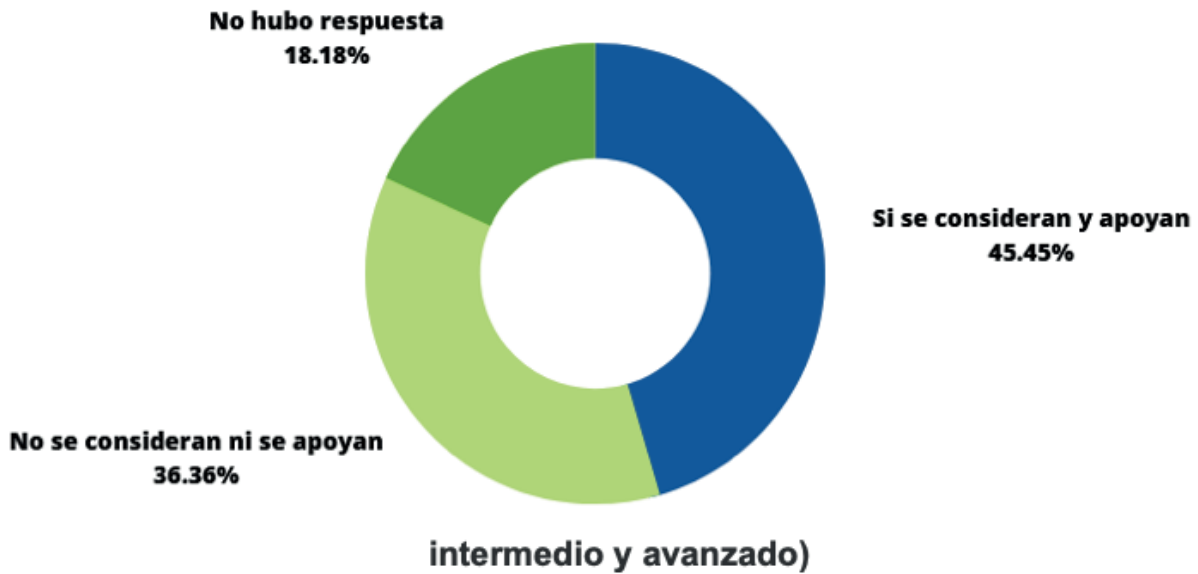
La encuesta en línea también solicitó información sobre la incorporación de la perspectiva de género en temas tales como el alumbrado público y en programas de electrificación rural. Nuevamente un **18,18% de las empresas comenta que si consideran las necesidades de las mujeres de forma específica**. Es importante señalar que algunos de los rectores y generadores de políticas públicas mencionan que ya consideran estos temas (Variaciones a la normativa de electrificación rural, evaluación de cambios en los esquemas tarifarios, entre otros).

Se debe aclarar que en algunos de los países, las Municipalidades y las Alcaldías son las entidades responsables del servicio de alumbrado público. Así, la comprensión sobre temas como seguridad, confianza y calidad de vida, debe ser incorporada en los planes de desarrollo municipal, y coordinado con las instituciones y/o empresas del sector energético.

### Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género

Al consultar sobre el enfoque de género en los temas de responsabilidad social empresarial, los datos obtenidos se vuelven positivos ya que un 45,45% de las instituciones y/o empresas del sector si consideran, apoyan y promueven los emprendimientos de las mujeres en sus comunidades.

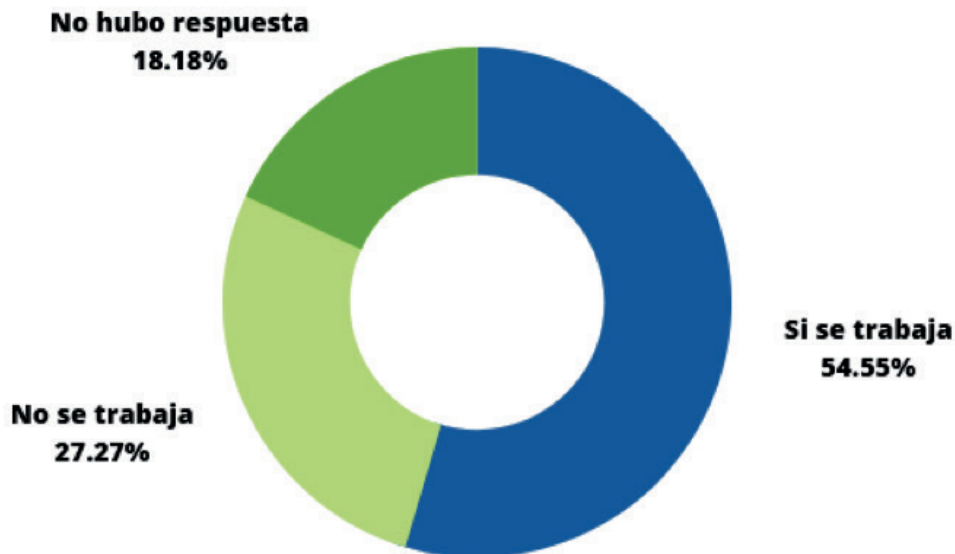
**Figura # 66:**  
Apoyo y promoción de emprendimientos de mujeres en las comunidades o contrataciones. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

Continuando con este análisis se consultó también si se trabaja el tema de la educación de las mujeres sobre el uso eficiente de la electricidad, obteniendo que un 54.44% apoyan a las mujeres de las comunidades con capacitaciones en diversos temas.

**Figura # 67:**  
Se educa a las mujeres sobre el uso eficiente de la electricidad y el mantenimiento preventivo de la tecnología. (nivel intermedio y avanzado)



Fuente: CECACIER.

Tabla # 10:  
Resumen comparativo, transversalización de género en la oferta de productos y servicios.

Resumen comparativo: Transversalización de género en la oferta de productos y servicios Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas incorporan actualmente consideraciones de género en la modificación y mejora de sus productos y servicios de energía	23,08%	27,27%
Las empresas incorporan la perspectiva de género en sus iniciativas de alumbrado público y electrificación social	23,08%	18,18%
Las empresas encuestadas apoyan y promueven emprendimientos liderados por mujeres en las comunidades en las cuales desarrollan sus actividades comerciales.	53,85%	45,45%
Las empresas están recopilando y utilizando lecciones aprendidas para mejorar sus prácticas de transversalización de género en el marco de sus actividades de responsabilidad social empresarial	21,74%	18,18%
Las instituciones y/o empresas del sector enmarca el concepto de servicio público como una limitante para incorporar los temas de género en la oferta y precio de sus servicios. En términos generales, las empresas mencionan no estar tomando en consideración la capacidad de pago de los hogares con jefatura femenina. Algunas empresas apoyan a las mujeres emprendedoras con capacitaciones en temas específicos que les ayude a mejorar la gestión de sus emprendimientos.		

Fuente: CECACIER

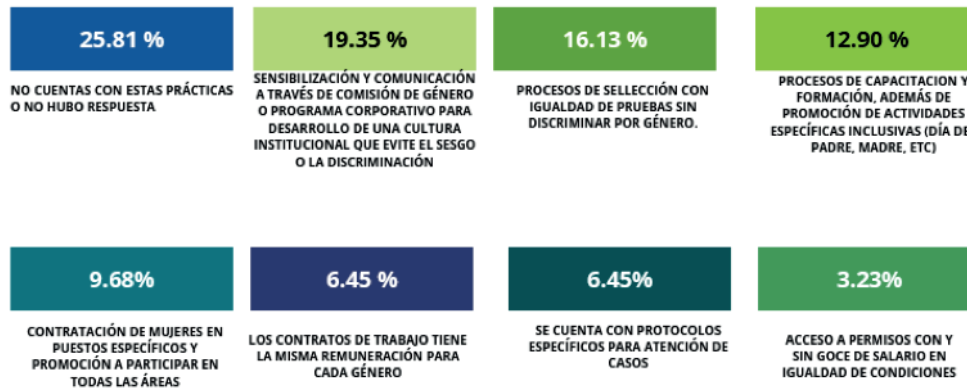
### 6.9 Prácticas y acciones para reducir la discriminación y las brechas de género

En esta última sección de estudio, y considerando al 100% de la muestra nuevamente, se procedió a evaluar las acciones, prácticas y medidas que utilizan y aplican las instituciones y/o empresas del sector, para reducir el sesgo y la discriminación. La información detallada y comentada es la brindada por las empresas, como bien se indicó en las limitaciones de esta investigación, no se realizó una verificación para comprobar las respuestas dadas por las instituciones y/o empresas del sector.

En cuanto a las prácticas llevadas a cabo, **un 19,35% de las empresas indican utilizar procesos de sensibilización para cambiar la cultura institucional** y utilizar procesos de sección basado en pruebas de idoneidad como herramientas para reducir la discriminación por sexo. Además **12,90% de las empresas dicen llevar a cabo procesos de capacitación y promoción de actividades inclusivas**. De las prácticas mencionadas, tal vez la que más llama la atención es que **9,68% de las empresas mencionan metas de contratación de mujeres en ciertas plazas en conjunto con la promoción de su participación en diversas áreas de la empresa** (se mencionan plazas en posiciones de operación y mantenimiento, además el cumplimiento de cuotas en puesto directivos y de alto nivel).

Figura # 68:

Prácticas mencionadas por los participantes para reducir el sesgo o la discriminación por género en el sector. (100% de la muestra)

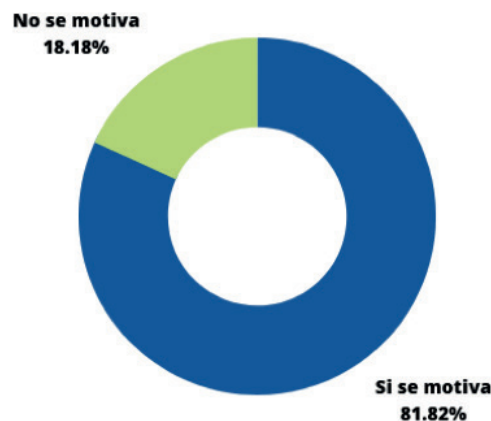


Fuente: CECACIER.

La encuesta en línea también solicitó información a las empresas de nivel intermedio y avanzado en el tema, sobre si se motiva a quienes trabajan en las instituciones y/o empresas de energía a asumir compromisos personales con la equidad de género. Lo anterior ya que una persona motivada y creyente de cualquier tema en específico, trabajará siempre con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas de ese tema en específico (empoderamiento personal), recayendo en las instituciones y/o empresas una parte importante de la creación de esa motivación.

Figura # 69:

Las instituciones y/o empresas del sector motivan al personal a asumir compromisos con la equidad de género como una buena práctica de empoderamiento personal de la temática. (57% de la muestra)



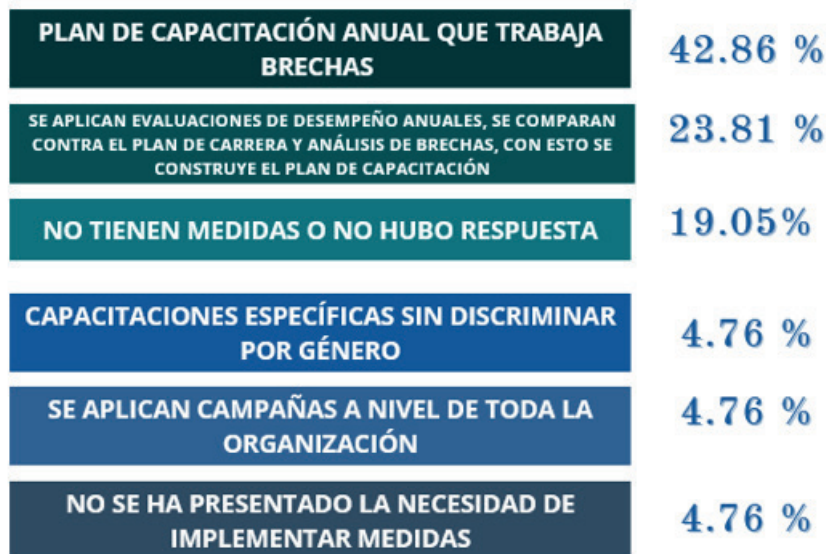
Fuente: CECACIER.

En este sentido es interesante conocer que un 81,82% menciona implementar esta buena práctica.

Finalmente, se evaluó el tema de las brechas de formación y conocimiento; en especial, el cómo se trabaja para reducir las o eliminarlas tanto para mujeres como para hombres. Nuevamente, más de un 23,81% de las empresas encuestadas (19,05% no tienen medidas + 4,76% no se presenta la necesidad), indican que no tienen o no ocupan medidas para reducir o eliminar las brechas de formación y conocimiento dentro de su personal.



Figura # 70:  
Medidas correctivas para cubrir brechas de formación y conocimiento. (100% de la muestra)



Fuente: CECACIER.

Es importante acotar que las brechas de formación y conocimiento pueden ser una barrera para entender realmente los temas de igualdad y equidad de género, lo que limitará lograr realmente un avance importante.

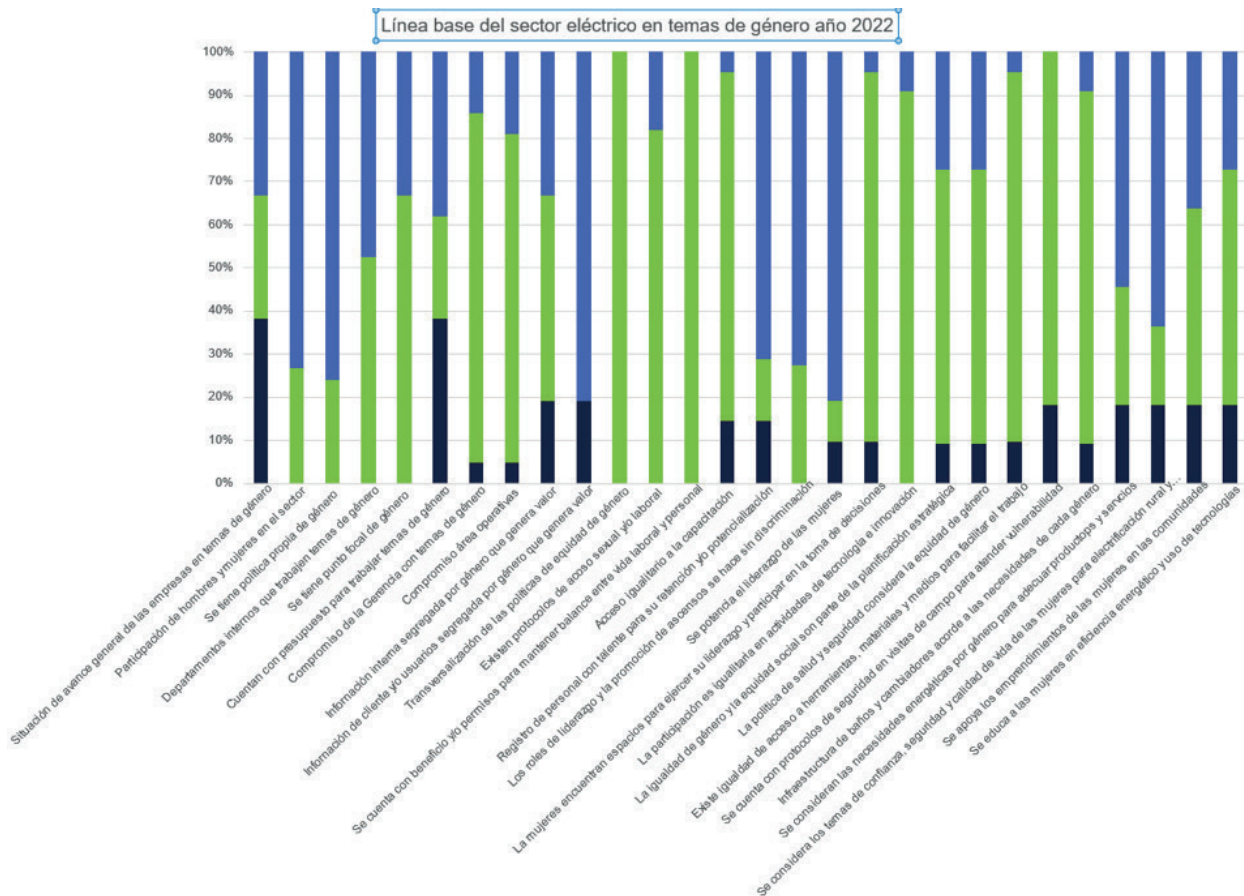
Tabla # 11:  
Resumen comparativo, prácticas y acciones para reducir la discriminación y las brechas de género.

Resumen comparativo: Prácticas y acciones para reducir la discriminación y las brechas de género Estudios: línea base y 2022		
Descripción	Datos estudio línea base	Datos estudio 2022
Las empresas reportan contratar a mujeres en puestos específicos y promover activamente su participación en todos los niveles de su empresa	11,76%	9,68%
Las instituciones y/o empresas en nivel intermedio y avanzado, motiva a su personal a asumir un compromiso con la equidad de género, como una medida de empoderamiento personal	76,92%	81,82%
Las instituciones y/o empresas indican que no tienen medidas o no presentan la necesidad de trabajar las brechas de formación y conocimiento en temas de género de su personal	26%	23,81%
Las organizaciones del sector energético de la región deben trabajar para romper con la brecha y permitir más ingresos de mujeres en sus organizaciones, así como favorecer su crecimiento laboral. Esta claro que la educación es una herramienta clave para romper las barreras de género y reducir las inequidades. Asumir compromisos con la equidad de género, como una medida de empoderamiento personal requiere crear entornos que favorezcan el crecimiento y potencien las oportunidades para el talento de las mujeres.		

Fuente: CECACIER

## 5 Breve análisis de resultados de la encuesta en línea.

Figura # 71: Línea base del sector eléctrico en temas de género año 2020.



Fuente: CECACIER.

La aplicación de la encuesta en línea ha identificado un alto grado de compromiso por parte de gran parte de las estructuras jerárquicas de las instituciones y/o empresas del sector para lograr esta transformación en temas de igualdad de género y participación de las mujeres.

Las empresas indican que se incluyen objetivos como la contratación de más personal a través de servicios especializados en talento femenino, la elaboración de guías de comunicación inclusiva y no sexista, de autodiagnósticos de género y de proyectos de los datos de género de la empresa, la incorporación de talento femenino para alcanzar la paridad entre el equipo técnico y ejecutivo, el apoyo a iniciativas que potencien el liderazgo de las mujeres, la priorización de los perfiles de mujeres que opten a las vacantes de la empresa o la creación de grupos de trabajo de equidad de género.

Asimismo, las empresas deben comprometerse a:

- Fomentar dentro de sus organizaciones el liderazgo de las mujeres
- Promover modelos para que las mujeres puedan seguir en las carreras STEM para que en las contrataciones futuras puedan encontrar una mayor oferta de técnicas y profesionales en áreas afines a la energía, especialmente electricidad.
- Las ofertas de trabajo deben incluir un lenguaje diverso e inclusivo
- Promover estrategias de igualdad dentro de la organización
- Apoyar redes de mujeres en energía

Atraer talento a las empresas del sector energético significa dar la oportunidad tanto a hombres como a mujeres con unas reglas de juego claras y definidas desde el comienzo, donde la mujer se sienta realmente participando y compitiendo en igualdad de condiciones; por eso los procesos de selección son tan importantes para una organización como la nuestra.

Para impulsar la participación de mujeres en áreas de tecnología, datos, ingenierías y áreas técnicas lo más importante es abrir las oportunidades. Se debe iniciar con capacitación, brindar el espacio en la práctica y en la experimentación en un ambiente de género que sea más equitativo permite que las personas se desarrollen en estos campos. Es importante el rol de las organizaciones al brindar espacios y considerar aspectos asociados a la inclusión de la mujer en el mundo laboral, que les permita desarrollarse integralmente.

### 6 CONCLUSIONES.

Las instituciones y/o empresas del sector energía tienen un entorno cada vez más competitivo y con desafíos cada vez mayores, temas de una distribución más amplia de los beneficios de la transformación energética rumbo hacia la industria 4.0, son esenciales para lograr resultados positivos de desarrollo social y económico década uno de los países.

Según estudios analizados, las mujeres brindan perspectivas valiosas sobre decisiones clave, desde prioridades de inversión hasta diseño de proyectos en el sector energía que ayudan a lograr ese desarrollo. Por ende, aumentar la participación femenina en el sector es vista como una opción para fortalecer su competitividad. Por lo tanto es importante que las instituciones y/o empresas del sector energético de la región, consideren los temas de género como una ventaja estratégica para consolidar sus posiciones de liderazgo.

Para que esto sea una realidad es necesario que las autoridades lo tomen como una de sus prioridades, lo que les permitirá crear los mecanismos de inclusión e igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional.

El presente estudio recopila información sobre el tema de la inclusión de género en las empresas del sector energético en las empresas asociadas a CECACIER para hacer una comparación con el estudio de línea base realizado en el año 2021. Se comparó los datos estadísticos sobre la participación de las mujeres y hombres en el sector, así como sobre las prácticas y marcos normativos internos de las empresas para buscar la equidad de género.

De la información recopilada se concluye que:

- ✓ Las autoridades y personal de las instituciones y/o empresas del sector energético de la región tienen en su mayoría un fuerte compromiso con los temas de equidad de género. Este compromiso se mantiene en ambos estudios y las empresas están haciendo un esfuerzo, tanto en sus compromisos, como en las prácticas del día a día.
- ✓ En general el sector es bastante inclusivo y brinda oportunidades igualitarias a ambos géneros, sin embargo, cuando se adentra en el tema de personal técnico, la diferencia es grande y la representatividad de la mujer es bastante baja.
- ✓ Es imperativo trabajar el clarificar el término equidad en los procesos de reclutamiento, selección y ascensos dentro del sector. Bajo el concepto de eliminación de la discriminación y los sesgos, no se considera la equidad entre las personas.
- ✓ Uno de los temas en que hay recurrencia en ambos estudios, es la participación de las mujeres en carreras STEM. Es importante para la región, (algunas instituciones y/o organización del sector lo están haciendo en la actualidad) proyectarse hacia los centros de formación y entidades relativas, sus necesidades de profesionales y técnicos especializados, si pretende cumplir con sus políticas de paridad y aumento de la participación femenina en el sector.

Además, el tema de la igualdad de género no solamente se circunscribe al quehacer dentro de las empresas del sector energético, la electrificación a los hogares, especialmente en zonas rurales, puede facilitar el desarrollo de emprendimientos de mujeres y el aumento de los niveles de ingreso de los hogares. El acceso a la electricidad hace que las mujeres puedan:

- Reducir las horas dedicadas a las labores del hogar y destinar ese tiempo a actividades productivas.
- Alargar su jornada al poder trabajar al anochecer.
- Comprar utensilios eléctricos, como neveras o planchas, que mejoran la cantidad y la calidad de los productos en los que trabajan.
- Impulsar la creación de emprendimientos por parte de mujeres.

En los procesos de cumplir con el ODS 7, Acceso universal a la Energía, algunas de las empresas eléctricas ya incluyen dentro de sus programas de electrificación, el desarrollo de capacidades a través de formación en las habilidades relacionadas con los usos productivos de la energía en sus emprendimientos para aumentar las oportunidades de subsistencia, permitiendo a estas mujeres acceder a sectores no tradicionales.

### RETOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA

Las empresas del sector energético de la región están enfrentando diversos retos para fortalecer la equidad, inclusión y diversidad en sus organizaciones, tratando de construir ambientes laborales que permitan el crecimiento de todas las personas y que permitan alcanzar sus objetivos como organización. Esto es apoyado ampliamente por las políticas que actualmente están implementando los países, acordes a los compromisos internacionales adquiridos por las naciones.

El sector energía es uno de los sectores mayoritariamente masculino, es por esto que el tema de igualdad y equidad de género ha desafiado a sus autoridades, especialmente la inclusión de la mujer en las áreas operativas. Esto se debe, como se mencionó con anterioridad, a la baja oferta de mujeres en áreas STEM, pero también a la baja o no disponibilidad de condiciones para que éstas se puedan desarrollar personal y profesionalmente dentro de las empresas del sector.

De acuerdo con datos del BID13, de estudio realizado en empresas generadoras de generación con energía renovable en Bolivia, Chile, Costa Rica, Panamá, México y Uruguay, se indica que:

- Las mujeres representan 36% de los empleados STEM, 39% de los empleados no STEM y el 48% de los empleados no calificados de las empresas de generación renovable encuestadas.
- en los roles de toma de decisiones dentro de las empresas de energía, existen vastas brechas de género en los puestos ejecutivos y gerenciales.
- Las mujeres representan el 24% de los puestos en Juntas Directivas de las empresas del sector energético, y solamente el 22% de cargos gerenciales.
- Además, 68% de las empresas encuestadas no contaba con una política de género.

Los datos de este estudio del BID; refuerzan las estadísticas en la región SICA, donde CECACIER realiza los estudios en el tema. Los cargos directivos y de toma de decisiones siguen estando ocupados predominantemente por hombres, lo que evidencia la existencia de amplias brechas de género en los puestos ejecutivos y gerenciales. Esta data complementa estudios previos que demuestran que muchas de las mujeres que llegan a tener altos cargos dentro de sus organizaciones tienden a liderar áreas de servicios de apoyo (recursos humanos, administración y finanzas, entre otras) y no áreas estratégicas (operaciones, investigación y desarrollo), en parte

<sup>13</sup> <https://publications.iadb.org/es/transicion-verde-y-sesgo-de-genero-un-analisis-de-las-empresas-generadoras-de-energia-renovable-en>

a causa de la segregación educativa tradicional y los estereotipos sociales asignados a los roles de género.

- ✓ La socialización del género en el sector energético es un factor que condiciona el desarrollo profesional y las aspiraciones laborales de las mujeres dentro de sus organizaciones.
- ✓ En términos de cultura organizacional es importante impulsar acciones que terminen con estereotipos sociales, sesgos de género y representaciones -dentro y fuera del trabajo- sobre lo que es “femenino” y “masculino”, evitando que sigan estando a la base de las inequidades que existen para lograr mayor inserción de las mujeres en el sector energético.
- ✓ En términos de gestión, es trascendental proveer a las empresas del sector energético en la región de un marco conceptual y de acción para implementar, a través de estrategias de largo plazo.
- ✓ En términos de economía, es importante incrementar los niveles de rendimiento y productividad de los proyectos del sector, para que las empresas energéticas sean más competitivas y sostenibles. Varios estudios a nivel global, indican que mejorar la diversidad y el equilibrio de género femenino en las organizaciones es ampliamente reconocido como una forma de mejorar el rendimiento empresarial e impulsar el crecimiento, el sector energía debe trabajar fuertemente en este aspecto.

Por lo tanto, es necesario para las empresas del sector energético de la región:

- ✓ Realizar análisis de género periódicamente en las empresas del sector energía para comprender las barreras que estas enfrentan e identificar posibles soluciones. CECACIER se ha comprometido con este tema y apoya a sus socios en la realización de los estudios.
- ✓ Las empresas del sector energético deben apoyar el tema de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) a las niñas, para eliminar desde la edad temprana los estereotipos de género que impiden que las niñas sean alentadas a participar en actividades que aumentarían sus opciones para unirse a estudios en estas áreas, que son fundamentales para en el futuro aplicar a puestos profesionales en el sector energético.
  - ✓ El sector energía debe crear y mantener entornos laborales adecuados para las mujeres, donde se le permita participación y acceso al conocimiento técnico y los recursos. Además, es importante que se les proporcione tutores y acuerdos de trabajo adecuados para un mayor impacto.
  - ✓ El cambio en la cultura institucional para sostener prácticas de igualdad de género requiere de tiempo para demostrar resultados, por lo que el liderazgo sostenido de la jerarquía de las empresas de energía es fundamental.

Como conclusión podemos acotar que no es suficiente que en el sector energético se hable de equidad e igualdad de género, es necesario una articulación real de políticas, estrategias y acciones, además de la colaboración entre diferentes organizaciones, por ejemplo, con las instituciones de enseñanza primaria y secundaria para promover el tema STEM; el trabajo conjunto con autoridades del sector social, entre otros muchos.

## 7 RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.

Para abordar las fortalezas y las oportunidades en el tema de género en las empresas del sector energético, éstas deben cumplir con las recomendaciones basadas en las mejores prácticas aceptadas y las lecciones aprendidas de cada uno de los esfuerzos realizados por el sector. No solamente aquellas en los países miembros de SICA, sino a nivel de América Latina y El Caribe, así como a nivel global.

- ✓ Como se indicó en el estudio base realizado por CECACIER con el apoyo de otras organizaciones, el primer paso que deben seguir las empresas del sector energía es definir sus políticas de igualdad de género.
- ✓ Incluir el tema de género en las políticas de reclutamiento de personal ayuda a aumentar la participación de las mujeres en el sector energético.
- ✓ Las organizaciones del sector energético deben, dentro de sus políticas de recursos humanos, impulsar un ambiente de apoyo que permita a mujeres ingresar en el sector. Estas deben incluir iniciativas que aborden las brechas de género y medidas sensibles a género pueden conllevar a un aumento significativo en la participación de mujeres dentro del sector.
- ✓ Se debe Implementar programas de desarrollo de capacidades técnico-profesionales dentro de las empresas energéticas, donde los programas de formación profesional apoyen a las mujeres que se desempeñan como técnicas especializadas en el sector energía, lo que permitiría que las mujeres se desarrollen en su carrera profesional y además se mantengan dentro de la empresa.
- ✓ Las empresas del sector deben lograr la sensibilidad y entendimiento de todos los funcionarios d la organización, incluidas las autoridades de alto nivel y técnicos e ingenieros en cuanto a la necesidad de implementar las estrategias de la organización de forma género sensible.
- ✓ Es importante, también realizar consultas con mujeres y hombres en las comunidades beneficiadas de la electrificación para capturar sus perspectivas y potenciar las oportunidades de desarrollo de emprendimientos que utilicen productivamente la energía.



## 8 BIBLIOGRAFÍA

1. Banco Mundial, Igualdad de género en el sector de la energía geotérmica: La ruta hacia la sostenibilidad, 2019.
2. BID (2018). Género y Energía: un tema de todos. En [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/GENERO\\_Y\\_ENERGIA\\_UN\\_TEMA\\_DE\\_TODOS\\_BID.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/GENERO_Y_ENERGIA_UN_TEMA_DE_TODOS_BID.pdf)
3. BID, Género y energías renovables. Energía eólica, solar, geotérmica e hidroeléctrica, 2014
4. ECPA, Diálogo Ministerial sobre Género y Energía, 2019.
5. Ernest & Young, BOARD BRIEF: Why Gender Diversity Matters.
6. Ministerio Minas y Energía, Colombia, Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético, 2020.
7. NARUC, Practical Guide to Women in Energy Regulation, 2018.
8. OLADE, UICN, ENERGIA, HIVOS, Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos, 2014.
9. IUCN. (2015). Women in environmental decision making: New research from the Environment and Gender Index (EGI). En: [https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/egi\\_factsheet\\_desicion\\_making\\_web\\_sept2015.pdf](https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/egi_factsheet_desicion_making_web_sept2015.pdf)
10. World Economic Forum. (2016). The Industry gender gap. Women and Work in the Fourth Industrial Revolution, Chart on Gender wage gap and women's participation by industry. En [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOJ\\_Executive\\_Summary\\_GenderGap.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_GenderGap.pdf)
11. USAI, UICN (2018). Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector. En [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/IUCN-USAID-Making\\_case\\_women\\_energy\\_sector.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/IUCN-USAID-Making_case_women_energy_sector.pdf)

## 9 ANEXO #1: Encuesta en línea.

### Información de contacto

- 11.8 Nombre de participante.
- 11.9 Correo electrónico.
- 11.10 Número de teléfono.
- 11.11 Nombre de la institución o empresa.
- 11.12 País
- 11.13 Puesto en la institución o empresa.

### Autoevaluación

Tome en cuenta para esto los siguientes conceptos:

**Género:** Se refiere a todos los roles, responsabilidades, identidad, características que una sociedad otorga a hombres y mujeres.

**Igualdad de Género:** Posición de que tanto hombres como mujeres son iguales y tiene los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades.

**Equidad de Género:** Aplicación de acciones deliberadas que corrijan las desventajas y eliminen las desigualdades originadas en las diferencias (edad, origen étnico, oportunidad, discriminación de derechos, etc.). La equidad de género tiene como propósito último lograr la igualdad.

**Inicial:** Son aquellas instituciones o empresas en las cuales el tema de género apenas inicia su discusión y penetración. Aún no se identifica ninguna iniciativa en concreto, pero ya existen liderazgos presentes que apoyan el tema. En algunas ocasiones, es parte de una directriz o lineamiento proveniente de la parte gerencial.

**Intermedio:** Se definen como aquellas instituciones o empresas en las cuales ya existe iniciativas puntuales e identificables en los temas de género (pueden ser internas o externas). Normalmente, ya hay un programa a lo interno de capacitación con lo cual se avanza en el objetivo de dar su dimensión y espacio al tema de género, o se han desarrollado iniciativas con la sociedad civil para empoderar y generar desarrollo aprovechando la energía eléctrica, sus materiales, o los requerimientos asociados (contrataciones, etc.).

**Avanzado:** Son aquellas instituciones o empresas donde ya se han implementado políticas internas tendientes a garantizar la equidad de género en su personal, garantizando la igualdad de género. No obstante, esto aún no tiene proyección social en los temas de género y energía.

**Trascendente:** Se definen como aquellas empresas que ya tienen y ejecutan políticas internas de equidad de género, pero que también proyectan las mismas hacia la sociedad civil generando desarrollo económico gracias a temas relativos con género y energía.

11.14 En base a los conceptos definidos anteriormente, defina el nivel se encuentra su empresa en el tema de género:

- a) Iniciales
- b) Intermedios
- c) Avanzados
- d) Trascendentes.

### Categoría #1 - Organización y Cultura Organizacional Preguntas para el nivel INICIAL en adelante

8. ¿Cuál es el número total de empleados de su empresa o institución?
9. Del total de sus empleados ¿Cuántas son mujeres?
10. Del total de sus empleados ¿Cuántos son hombres?
11. ¿Hay personas en la empresa cuya identidad no se vea reflejada por el binomio mujer-hombres? De ser así, ¿cuántas personas son?
12. ¿La empresa o institución tiene datos actualizados de su personal desagregados por género para el personal profesional, personal técnico y no calificado?
13. ¿Se cuenta con los datos del personal detallados por grado de formación y especialización, años de experiencia y permanencia dentro del sector?
14. ¿Cuál es la cantidad de mujeres que se encuentran desempeñando cargos profesionales en las áreas de ingeniería dentro de su empresa o institución?
15. En base a la pregunta anterior, ¿Cuál es la cantidad de hombres en cargos similares?
16. Siguiendo la línea de la pregunta anterior ¿Cuál es la cantidad de personas cuya identidad no se vea reflejada por el binomio mujer-hombre en cargos similares?
17. ¿Cuál es la cantidad de mujeres en cargos con decisión y responsabilidad en la línea de los negocios (generación, transmisión, distribución, comercialización, estrategia, regulación y/o política energética) dentro de su empresa?
18. En base a la pregunta anterior, ¿Cuál es la cantidad de hombres en cargos similares? Por favor ingrese un número entero.
19. Siguiendo la línea de la pregunta anterior ¿Cuál es la cantidad de personas cuya identidad no se vea reflejada por el binomio mujer-hombre en cargos similares?
20. De las mujeres en cargos con decisión y responsabilidad ¿Qué porcentaje desempeña un rol activo en la toma de decisiones e implementación de nuevas tecnologías o de nuevos emprendimientos (negocios) en comparación con hombres en cargos similares?
21. ¿Cuántas mujeres se encuentran actualmente desempeñando un cargo de jefatura o toma de decisiones? Por favor clarificar el tipo de jefatura (Junta Directiva, Direcciones Ejecutivas, Jefaturas Departamentales, Jefaturas de Equipos de Trabajo)
22. ¿Cuántos hombres se encuentran actualmente desempeñando un cargo de jefatura o toma de decisiones? Por favor clarificar el tipo de jefatura (Junta Directiva, Direcciones Ejecutivas, Jefaturas Departamentales, Jefaturas de Equipos de Trabajo)
23. ¿Dentro de la empresa existe una estadística de cuántas personas se encuentran desempeñándose en roles no tradicionales para su género? Por ejemplo, mujeres electricistas y hombre dedicados a servicios de limpieza. Por favor elabore
24. ¿Existe en su país políticas específicas tendientes a propiciar o fomentar la equidad de género? Si su respuesta es afirmativa, por favor enumerar dichas políticas e indicar cuales ha adoptado su empresa o institución.
25. ¿Su país cuenta con instituciones o instancias gubernamentales tendientes a brindar apoyo con respecto a las acciones que propicien equidad de género? Si su respuesta es afirmativa, por favor enumere las instancias.
26. ¿Su institución o empresa tiene alianzas o convenios con alguna o varias de estas instancias? Si su respuesta es afirmativa, por favor enumere las alianzas.
27. ¿Cuenta su empresa con beneficios o permisos que permitan a las mujeres y hombres que laboran en ella tener un mejor balance entre su vida profesional y privada? Por ejemplo: permisos de maternidad y lactancia, permisos de paternidad, permisos con goce de salario para cuidar de familiares enfermos, horarios flexibles, casa cuna o centro de atención para infantes menores de 4 años, rotación de equipos para vistas de campo, etc. Si su respuesta es afirmativa, por favor detalle.

28. ¿Existe una política de género en su empresa o institución? ¿Desde cuándo?
29. En base a la pregunta anterior ¿Se tiene un plan de implementación de la política?
30. ¿Dentro de su empresa o institución existen instancias o departamentos que se dediquen a propiciar e implementar políticas sobre igualdad de género? En caso de que su respuesta sea afirmativa detalle sobre la instancia y la cantidad de personas que lo conforman.
31. ¿Qué porcentaje de los presupuestos de la organización se dirige a acciones que promueven la igualdad de género? ¿Es posible tener un rango?
32. ¿Dentro de la empresa o institución que representa existe política de paridad de género? Detalle por favor.
33. ¿Quién es el punto focal de género dentro de la empresa o institución que representa?
34. ¿Cuál es el valor de tener un punto focal de género para su empresa institución?

## **Categoría #2 - Compromiso de los altos directivos y áreas operativas**

### **Preguntas para el nivel INICIAL en adelante**

35. ¿Existe compromiso de la alta dirección respecto a los temas de género? Comente.
36. ¿Existe compromiso por parte de las áreas operativas respecto a los temas de género? Comente.
37. ¿Qué acciones se podrían realizar de manera realista en su empresa o institución a corto plazo para promover las políticas de igualdad de género? Enumere acciones.
38. ¿Cuáles serían las fortalezas a lo interno de la empresa o institución que representa que podrían incentivar o darles mayor promoción a las políticas de equidad de género? Enumere fortalezas.
39. ¿Qué restricciones o limitaciones se han encontrado en la empresa o institución que representa a la hora de implementar las políticas de equidad de género? Enumere las restricciones o limitaciones.

### **Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante**

40. Dentro de su empresa o institución ¿Qué propició la búsqueda de políticas y acciones tendientes a fomentar la equidad de género?
41. ¿Cómo ha sido el proceso a lo interno de su empresa o institución tendiente a afianzar, dentro de los valores institucionales, las políticas de igualdad de género?
42. ¿Cómo ha sido a lo interno de su empresa o institución el proceso para elaborar, fomentar y protocolizar las políticas de igualdad de género?
43. ¿Dentro de las políticas o reglamentos institucionales de la empresa o institución que usted representa existen protocolos de acción contra el acoso sexual y/o laboral? Por favor detalle su respuesta.
44. ¿Se llevan a cabo procesos de capacitación para asegurar que las mujeres y hombres que laboran en la empresa sean conscientes de las políticas contra el acoso sexual y laboral, así como de las medidas existentes para llevar a cabo las denuncias respectivas? Por favor elabore su respuesta.
45. ¿Se ha dado a lo interno de la empresa o institución a nivel gerencial y de jefaturas, un proceso de sensibilización con respecto a la importancia de la implementación de políticas sobre igualdad de género? Por favor comente.
46. ¿Se han extendido los procesos de sensibilización sobre equidad de género a otras dependencias operativas inferiores en la pirámide jerárquica? Por favor comente.
47. ¿Se han analizado y divulgado dentro de la empresa o institución a la que representa los beneficios de la inclusión de políticas sobre la equidad e igualdad de género? Por favor comente.

### Preguntas para el nivel AVANZADO en adelante

48. Este momento, ¿se están desarrollando en su empresa o institución políticas para promover la transversalización de la igualdad de género? Por favor comente.
49. ¿En el pasado se desarrollaron en su empresa o institución políticas para promover la transversalización de la igualdad de género? ¿Qué resultados se obtuvieron?

### Categoría #3 - Procesos de planificación estratégica

#### Preguntas para el nivel INICIAL en adelante

¿Existe la recolección de información desagregada por sexo y se tienen indicadores de género, tanto a nivel interno como a nivel de clientes y contratistas?

50. Recopilación de información desagregada a nivel interno
51. Recopilación de información desagregada a nivel de clientes
52. Recopilación de información desagregada a nivel de sub-contratistas y personas proveedoras de servicio a la empresa
53. Indicadores de género a nivel interno
54. Indicadores de género a nivel de clientes
55. Indicadores de género a nivel de subcontratistas
56. ¿Se genera conocimiento sobre cómo incorporar el enfoque de género en los programas y proyectos diseñados y/o implementados por la empresa? Por favor de un ejemplo.
57. ¿Se llevan a cabo procesos de reclutamiento con cuotas específicas de participación de las mujeres o acciones para incentivar su participación? ¿Se utiliza lenguaje inclusivo para publicitar nuevas oportunidades laborales? Por favor comente.
58. ¿Se promueve la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en puestos, programas y proyectos dentro de su institución y/o empresa? Por favor comente.
59. ¿Se promueve el acceso a oportunidades de capacitación por parte de mujeres y hombres? ¿Se toman medidas para asegurar que esta participación sea en igualdad de condiciones y que no se deje a un grupo u otro rezagado en los procesos de capacitación? Por favor comente.
60. ¿Se mantiene un registro desagregado por sexo del porcentaje de retención de mujeres y hombres por parte de la compañía? Por favor comente.
61. ¿Cuáles son las razones más frecuentes por las cuales las mujeres deciden terminar su relación con la empresa? Ejemplo: Traslado a otra compañía en el sector energía, Cambio de carrera / Traslado a otro sector laboral, Razones de salud, Decisión de dejar de trabajar para dedicarse a la familia o cuidar a un familiar enfermo, Dedicar tiempo a ampliar los estudios técnicos.
62. ¿Cuáles son las razones más frecuentes por las cuales los hombres deciden terminar su relación con la empresa? Ejemplo: Traslado a otra compañía en el sector energía, Cambio de carrera / Traslado a otro sector laboral, Razones de salud, Decisión de dejar de trabajar para dedicarse a la familia o cuidar a un familiar enfermo, Dedicar tiempo a ampliar los estudios técnicos.
63. ¿Se mantiene un registro del porcentaje o número de ascensos y reconocimientos otorgados por la empresa a mujeres por su desempeño? Por favor comente.
64. ¿Se mantiene un registro del porcentaje o número de ascensos y reconocimientos otorgados por la empresa a hombres por su desempeño? Por favor comente.

## **Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante**

65. ¿Se promueve la aplicación de metodologías de trabajo género-responsivo, es decir, que busquen activamente luchar contra las brechas de género? Por favor comente.
66. ¿Se sistematizan las experiencias considerando la igualdad de género como un eje? Por favor comente.
67. ¿Considera su empresa las necesidades energéticas de las mujeres y de los hombres, y como estas pueden cambiar y mejorar el diseño e implementación los servicios o productos que se ofrecen? Por favor comente.
68. Se considera, apoya y promueven las iniciativas de emprendimiento de las mujeres (Startups) en las comunidades electrificadas, contrataciones cotidianas de las empresas, etc.? Por favor comente.
69. ¿Los temas de seguridad, confianza y calidad de vida de las mujeres se consideran a la hora de plantear los programas de alumbrado público y/o electrificación rural en las comunidades? Por favor comente.
70. ¿Al estructurar las tarifas de la energía, servicios y tecnologías energéticas que se ofrecen, ¿se toma en cuenta la capacidad financiera de las mujeres (jefas de hogar) para determinar el precio final? Por favor comente.
71. ¿Se toma en cuenta la necesidad de incrementar el conocimiento de las mujeres en cuanto al uso eficiente de la electricidad y el mantenimiento de las tecnologías energéticas? Por favor comente.
72. ¿Están la igualdad de género y la equidad social incluidas explícitamente en la planificación estratégica, los procedimientos, normas, manejo y políticas de personal, salarios y reglamentos? Por favor comente.
73. ¿Dentro de las políticas de salud ocupacional de la empresa que representa se toma en cuenta la equidad de género y la incursión de las mujeres dentro de roles laborales no tradicionales a la hora de propiciar medidas de seguridad y clima laboral propicio? Por favor comente.
74. ¿Se cuenta con equipos laborales y de seguridad (uniformes, cascos, zapatos protectores, guantes, etc.) que tomen en cuenta las necesidades y la anatomía de las mujeres y los hombres? Por favor comente.
75. ¿Se cuenta con cambiadores y baños separados para mujeres y hombres tanto en la central de la empresa como en las sucursales de esta? Por favor comente.
76. ¿Se cuenta con protocolos de seguridad para la realización de visitas de campo que incluyan el uso de habitaciones separadas para mujeres y hombre, y eviten poner a las mujeres y hombres en situaciones de vulnerabilidad? Por favor comente.

## **Categoría #4 - Detección de participación y liderazgo de las mujeres en procesos de innovación.**

### **Preguntas para el nivel INICIAL en adelante**

77. ¿Las políticas generales de su empresa o institución, incentivan que dentro de los roles de liderazgo se elija a los mejores individuos sin que exista discriminación por género? Por favor comente.
78. ¿Qué tipo de prácticas existen para reducir el sesgo o la discriminación por género? Por favor elabore.
79. ¿Tienen las mujeres y hombres de la organización las destrezas, los medios técnicos, informáticos, materiales, acceso a capacitación, entre otros, en igualdad de condiciones? Por favor detalle.

80. ¿Qué tipo de medidas correctivas se llevan a cabo para asegurar que tanto mujeres como hombres puedan cubrir estas brechas de conocimiento? Por favor elabore
81. ¿Se cuenta con programas de mentoría, seguimiento (“shadowing”), redes o grupos de mujeres dentro de la compañía para fomentar la sororidad y el liderazgo femenino?
82. ¿Dentro de su empresa o institución, al ejercer un rol de liderazgo y toma de decisiones, las mujeres encuentran espacios para encabezar estos roles? Por favor comente.

### Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante

83. ¿Se motiva a las mujeres y a los hombres de la organización para que asuman un compromiso personal con relación a la equidad de género? Por favor comente.
84. ¿Dentro de los procesos de selección y ascenso de personal de su empresa o institución se cuentan con mecanismos para identificar mujeres con rasgos proactivos y asertivos que podrían potenciar un rol de liderazgo dentro de la empresa? Por favor comente.
85. Dentro de las iniciativas tendientes a implementar y promover innovación y nuevos negocios ¿Qué porcentaje son propuestas y/o lideradas por mujeres?
86. ¿Cuáles características están presentes en las mujeres que ejercen un rol de liderazgo en la empresa o institución que representa?
87. ¿Dentro de la empresa o institución que representa, participan las mujeres de manera activa e igualitaria en actividades tecnológicas y de innovación? Por favor comente.
88. ¿Existen procedimientos empresariales tendientes a detectar, incentivar y/o retener de mujeres líderes dentro de la organización? Por favor comente cada uno ellos.

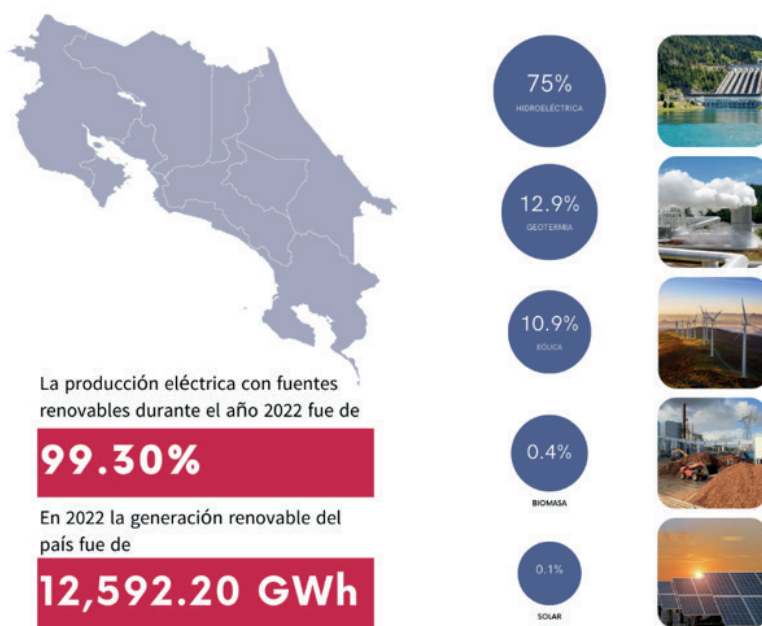


## ANEXO #2: Información de cada una de las empresas, organizadas por país, con datos relevantes del sector energético y de género

### Costa Rica

La electricidad en este país centroamericano se genera con agua, viento, sol, biomasa y geotermia. Tener una matriz limpia le ha permitido al país eludir el actual incremento en los precios internacionales del petróleo. Costa Rica sumó cerca del 92% de generación renovable en su Sistema Eléctrico Nacional (SEN) en el año 2021. Esta tendencia ha sido mantenida en la última década y consolida al país como líder en producción de energía limpia con su matriz de recursos diversificados y complementarios.

Figura # 72: Energía en Costa Rica, 2022,



Fuente: ICE, DOCSE, 202314

### Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos - ARESEP –

Es la institución reguladora de los servicios públicos de Costa Rica. Su eje es el bienestar de la ciudadanía, para que dispongan de servicios públicos y mejoren su calidad de vida. Para realizar sus funciones implementa una serie de estrategias para estar cerca de la población, como: establecer relaciones y vínculos con organismos líderes, instituciones públicas, municipalidades y grupos comunales. La ARESEP fiscaliza la prestación de servicios públicos, así como su precio y prestación. Esta actividad se hace por medio de las Intendencias sectoriales: Agua, Energía y Transporte.

<sup>14</sup> <file:///C:/Users/Alexandra%20Arias/Downloads/INFORME%20GEN%20RENOVABLE%202022.pdf>

La Junta Directiva de ARESEP aprobó la Política para la Igualdad de Género<sup>15</sup> el 8 de marzo de 2021. Con la política el ente regulador promueve el respeto de los derechos humanos. El objetivo es ser equitativos e inclusivos en todos los procesos y mecanismos de acercamiento con la población, tanto internamente, como personas usuarias y operadoras de servicios públicos, afianzando el compromiso con el desarrollo social y económico inclusivo, en la sociedad costarricense. Para la preparación de la política, ARESEP tuvo el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, Banco Mundial y el Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU-.

Este instrumento es para desarrollar acciones estratégicas que impulsen la disminución de las brechas de género inmersas en los servicios públicos regulados por ARESEP y la transversalización de la perspectiva interseccional de género en el funcionamiento institucional, de conformidad con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL)

La CNFL es la principal empresa distribuidora de electricidad en Costa Rica y su área de servicio abarca 907 km<sup>2</sup>, donde registra una electrificación total del 99.98% y una gestión comercial del 46% del mercado eléctrico costarricense. Creada en el año 1941, producto de un esfuerzo político por nacionalizar los servicios eléctricos a la ciudadanía, dejando atrás la propiedad privada y garantizando la cobertura total, incluyendo a los grupos sociales menos favorecidos económicamente.

CNFL inicia en el año 2012 con la definición de su Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG). La PIEG fue formulada por la Comisión de Género Empresarial con el apoyo de la Gerencia General, y fue ratificada como un mecanismo de acción en contra de la discriminación laboral por género. La misma impulsa la equidad de género como un derecho fundamental de los seres humanos y un acto de justicia social. Siendo la CNFL una de las empresas pioneras en la región en cuanto a la creación de normativa específica en temas de género, se realizará un estudio de caso particular para esta empresa. La PIEG será parte del anexo de este estudio de caso. Dicho estudio de caso se publicará en conjunto con el presente estudio.

PIEG indica que la CNFL:

- Integrará en sus políticas, programas, proyectos, procedimientos, acciones de comunicación internas y externas, planes de acción, entre otros, que se emitan en las diferentes dependencias el enfoque de género, por considerar que la igualdad y equidad de género son parte de los derechos humanos.
- Fomentará una cultura empresarial que promueva la participación equitativa de mujeres y hombres en el quehacer institucional.
- Establecerá criterios de señalización y condiciones de infraestructura que garanticen la no discriminación por distinción de género. Del mismo modo, las jefaturas deberán velar por los derechos del personal, clientela u otros en su cadena de valor, frente a todas las formas de discriminación, violencia o abuso, fortaleciendo y ampliando los sistemas de comunicación, asesoría, conocimiento y aplicación de la normativa vigente.

<sup>15</sup> <https://aresep.go.cr/aresep/publicaciones/3296-politica-para-la-igualdad-de-genero>

- Divulgará y propiciará acciones concretas del autocuidado de la salud, física y emocional del personal, atinentes a la temática de género, a través de las dependencias relacionadas con temas de salud.

A través de la investigación en línea fue posible visualizar rápidamente que la CNFL ha participado en tema de género de la siguiente forma:

- a) Contratando estudios sobre la situación laboral con enfoque de género.
- b) Capacitando en temas de género a quienes laboran en la empresa.
- c) Habilitando espacios físicos acordes a las necesidades de sus colaboradoras, incluyendo la construcción de varias salas de lactancia.
- d) Generando documentación específica sobre temas de género.

La labor de la CNFL ha sido reconocida con diversos premios por la implementación de buenas prácticas de igualdad para el quehacer institucional y la productividad laboral.

## CONELECTRICAS

El Consorcio Nacional de Empresas de Electrificación de Costa Rica -CONELECTRICAS- nació con la fusión de las cuatro cooperativas eléctricas: COOPEGUANACASTE R.L, COOPELESCA R.L, COOPESANTOS R.L, COOPEALFARORUIZ R.L. en junio de 1989. Entre sus funciones principales se encuentran la representación y defensa, la producción de energía, la adquisición de bienes y servicios y la transferencia de tecnología, en forma conjunta.

A nivel de empresas de electrificación, fue posible identificar que el Consorcio Nacional de Empresas de Electrificación R.L (CONELECTRICAS) ha llevado a cabo el trabajo de referente a la equidad de género de forma interna y apoyando con capacitación técnica a mujeres jóvenes de la localidad de Hojancha. Por su parte, la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste (COOPEGUANACASTE) llevó a cabo un campamento para jóvenes líderes, en los cuales se presentaron temas de equidad de género, entre otros. Además, tiene un proyecto de apoyo a las mujeres de las comunidades que son electrificadas, el apoyo consiste en capacitaciones para que estas mujeres logren emprendimientos a través del uso de la energía eléctrica. Mientras que la Cooperativa de Electrificación Rural de San Carlos (COOPELESCA) a través del Comité de Educación y Bienestar Social, cuenta con un programa de emprendedurismo dirigido a sus asociados, donde se apoya especialmente a sus asociadas. El programa busca contribuir al bienestar personal y económico de los asociados y sus familias, mediante el desarrollo de habilidades y conocimientos que les permitan crear sus propios negocios. La Cooperativa de Electrificación Rural COOPEALFARO RUIZ, dentro de sus principios indica que el principio de igualdad consiste en ofrecer el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada asociado(a) sin discriminación de sexo. La Cooperativa de Electrificación Rural COOPESANTOS tiene programas de comunicación donde se aborda el tema de empoderamiento de la mujer.

## Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)

Creado el 8 de abril de 1949, mediante el decreto-ley N° 449, con el mandato de aprovechar el recurso hídrico, de manera eficiente y responsable, para la electrificación del país. Desde su fundación, la cobertura y la calidad del servicio eléctrico pasó de un 14% a 99,4% del territorio nacional. Su matriz eléctrica aprovecha el vapor de la tierra, el viento, la energía solar y la biomasa. Asimismo, se enfoca en el desarrollo de redes inteligentes y la movilidad eléctrica. Dado el éxito en la electrificación, en 1963 se le asigna la administración y desarrollo de las telecomunicaciones.

En el año 2003, el Consejo Directivo del ICE aprobó la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, que a su vez creó el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG). Actualmente se conoce como el Programa Corporativo Género y Derechos Humanos. Desde sus inicios, este programa ha colaborado tanto con mecanismos de género de otras instituciones, como con aquellas otras dependencias encargadas de impulsar este tema en las instituciones públicas.

El Programa trabaja con base en cuatro ejes estratégicos de acción: comunicación, investigación, asesoría y capacitación, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres en la Institución. Además, en 2019, con la aprobación de la Política Corporativa de Derechos Humanos de Grupo ICE16, se buscó un alineamiento con las mejores prácticas internacionales en esta área, que establece una relación directa de alta relevancia a nivel nacional e internacional con temáticas como la Responsabilidad Social Empresarial y la Sostenibilidad. Por ejemplo, dicha política incorpora un sistema de gestión en igualdad de género y diversidad humana, con el objetivo de que estos enfoques puedan ser transversalizados de manera sostenible y medible en el tiempo, garantizando con esto el cierre paulatino de brechas de desigualdad.

Por iniciativa del ICE y el Instituto Nacional de Aprendizaje, en 2014 se conformó la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público de Costa Rica17, la cual fue oficializada por decreto ejecutivo en diciembre de 2020. Se considera la primera en su tipo en Latinoamérica.

Con la experiencia al contratar mujeres en puestos obrero-constructivos mientras se desarrollaba el Proyecto Hidroeléctrico Reventazón18, en 2013, se pudo constatar de primera mano, que no existen roles u oficios de hombres y de mujeres, y del impacto positivo que tiene la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres en sus vidas, para sus familias y la para comunidad en la que viven.

### EMPRESA PROPIETARIA DE LA RED de SIEPAC

Empresa Propietaria de la Red (EPR) es un consorcio público-privado creado para construir y operar el Sistema de Interconexión Eléctrica de los Países de América Central (SIEPAC) de 230Kv, que conecta las redes nacionales de Panamá, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, El Salvador y Guatemala. Los accionistas de EPR son las seis empresas eléctricas nacionales centroamericanas –INDE de Guatemala, CEL de El Salvador, ENEE de Honduras, ENATREL de Nicaragua, ICE de Costa Rica y ETESA de Panamá – además de tres socios de fuera de la región: ISA de Colombia, CFE de México y ENEL de España. El último tramo de 130,5km Parrita – Palmar, en Costa Rica, entró en operaciones el 2014, sumándose al sistema de 1.793km y 300MW que cruza los seis países. EPR fue constituida en 1998 y su sede se ubica en San José, Costa Rica.

16

<https://www.grupoice.com/wps/wcm/connect/0b6910ab-816d-4d50-8695-f1996d4733f3/Pol%C3%ADtica+Corporativa+de+Derechos+Humanos+del+Grupo+ICE.+%2832.00.001.2019%29.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=R00TWORKSPACE-0b6910ab-816d-4d50-8695-f1996d4733f3-nVETsBQ#:~:text=La%20E2%80%9CPol%C3%ADtica%20Corporativa%20de%20Derechos,culturales%2C%20de%20g%C3%A9nero%2C%20etarias%2C>

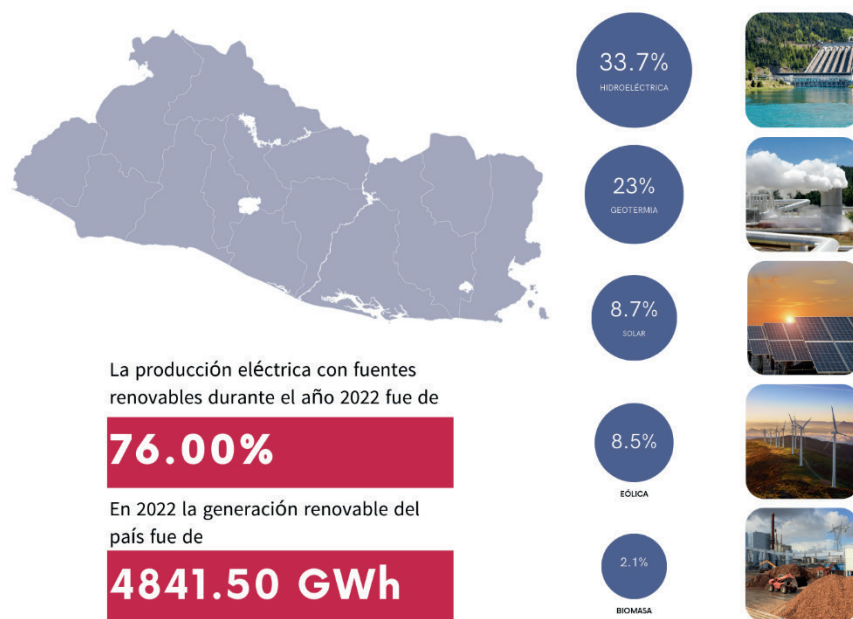
17 [https://www.facebook.com/HxIGSectorPublico/?locale=es\\_LA](https://www.facebook.com/HxIGSectorPublico/?locale=es_LA)

18 [https://elpais.com/elpais/2017/08/31/planeta\\_futuro/1504181365\\_276921.html](https://elpais.com/elpais/2017/08/31/planeta_futuro/1504181365_276921.html)

## El Salvador

La bioenergía, la energía hidroeléctrica, la geotérmica y la solar fueron las principales fuentes renovables de El Salvador en 2022. La generación eléctrica a partir de residuos de caña de azúcar representa una gran parte del componente bioenergético. Desde que El Salvador adoptó el acuerdo de París, el país ha priorizado las fuentes de energía limpias y las mejoras en la eficiencia energética en todo el sistema. Los sectores renovables claves que reciben financiación son los de la bioenergía, la geotérmica, la energía hidroeléctrica, la solar, la eólica y la oceánica. El Salvador ha adoptado un plan de acción para incrementar la presencia de energía renovable en el país.

Figura # 73: Energía en El Salvador, 2022,



Fuente: CNE, 202319

En 2022, El Salvador inició una alianza con IRENA para avanzar con los planes de energía renovable como parte de los esfuerzos nacionales de descarbonización. El desarrollo geotérmico es un aspecto clave del plan energético de El Salvador.

## AES

El Sistema Automatizado de Exportación (AES, por sus siglas en inglés) AES de El Salvador opera las distribuidoras Caess, Clesa, Deusem y EEO, que en conjunto llevan servicio al 77% del mercado eléctrico del país y tienen más de un millón trescientos mil clientes.

AES responde al reto de crear valor compartido con las comunidades a través de cuatro ejes de responsabilidad social: AES Medio Ambiente, AES Educación, AES Energía Rural y AES Mujer<sup>20</sup>,

<sup>19</sup> <https://estadisticas.cne.gob.sv/>

<sup>20</sup> <https://www.aes-elsalvador.com/es/aes-mujer>

mediante los cuales abordan iniciativas dirigidas a proteger el medio ambiente y la biodiversidad, educar en el uso seguro y eficiente de la energía, y propiciar la inclusión económica de la mujer salvadoreña y de las familias más desfavorecidas.

Desde el año 2013 AES El Salvador busca beneficiar a mujeres con oportunidades de formación que les permita adquirir o fortalecer sus conocimientos académicos para el manejo efectivo de emprendimientos, además de brindarles capacitación formal para ejecutar instalaciones eléctricas confiables y seguras. Con esto impulsan historias de impacto en las comunidades, a través de la generación de oportunidades de desarrollo económico inclusivo y sostenible para mejorar la vida de las mujeres salvadoreñas. Durante los últimos han capacitado más de 250 mujeres a través del taller EMPRETEC<sup>21</sup>, el cual busca fortalecer, a través de una metodología lúdica, teórica y práctica, la cultura emprendedora, consolidando sus competencias empresariales, competitivas y de producción. Este curso está dirigido a mujeres familiares de los colaboradores de AES El Salvador.

### Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica Del Río Lempa -CEL-

La Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa es una entidad autónoma, creada en 1945 por Decreto Legislativo, con facultades para el aprovechamiento y desarrollo del potencial eléctrico de los recursos naturales del país, así como otros proyectos y acciones asociadas a tales actividades.

El proceso principal de CEL es la generación y comercialización de energía eléctrica y como parte del compromiso de conservación del medio ambiente, realiza diversas funciones como el monitoreo, cuidado de la cuenca del río Lempa y zonas aledañas a las centrales hidroeléctricas y de nuevos proyectos de generación hidroeléctrica e investigación de otras fuentes alternativas de energía. Todas las actividades y funciones de la CEL se desarrollan bajo un modelo de Sistema de Gestión Integrada, que la convierten en un referente regional en este ámbito de gestión.

En el tema de género la CEL cuenta con la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, con la normativa institucional para la atención y prevención del acoso sexual, laboral y discriminación. Cuando hay personal de nuevo ingreso, en los cursos de inducción se les incluye el tema de género. Además, hay programas de formación de ABC de igualdad de género, ABC masculinidad, ABC vida libre de violencia contra las mujeres.

### Distribuidora de Electricidad DELSUR

La Distribuidora de Electricidad DELSUR es una empresa salvadoreña dedicada a la transformación, distribución y comercialización de energía eléctrica. Cuentan con más de 430,000 usuarios en la zona centro-sur del país, en los departamentos de La Libertad, San Salvador, La Paz, San Vicente y Cuscatlán.

Su principal compromiso es contribuir al desarrollo económico del país como empresa de servicios esenciales, brindando a sus clientes un alto grado de calidad técnica y comercial, cumpliendo con estándares internacionales de seguridad y ética, así como respetando el marco regulatorio y legal salvadoreño. El interés por los clientes y trabajadores, así como impulsar el

<sup>21</sup> <https://unctad.org/topic/enterprise-development/Empretec>



desarrollo de las comunidades donde operan, los convierte en una empresa líder en el mercado eléctrico de El Salvador.

DELSUR, en conjunto con el Programa Engendering Industries de USAID, realizó el “Estudio de Equidad de Género en el sector eléctrico salvadoreño, con la participación de 35 empresas en el sector eléctrico; distintos eslabones de su cadena de valor: Generación, Transmisión, Distribución, Comercialización, Instituciones y Contratistas. Entre los resultados más sobresalientes del estudio se mencionan:

- Existen áreas donde las mujeres se desarrollan, pero todavía hay mucho trabajo por hacer para lograr la equidad de género, principalmente en las áreas técnicas.
- La actual composición de género del sector eléctrico salvadoreño es: 18.7% mujeres y 81.3% hombres.
- Las mujeres participan en el sector (18.7%), pero de manera diferenciada según el área o nivel jerárquico. La mayor representación se encuentra en los cargos administrativos (47.5%), que suelen comprender responsabilidades tradicionalmente asignadas o asociadas al sexo femenino. Una muy baja proporción de mujeres del sector laboran en las áreas técnicas (menor al 20%), en todos los eslabones de la cadena de valor (9.8% en puestos técnicos administrativos y 3.9% en puestos técnicos de campo).
- Se cuenta con un 22.7% de mujeres en puestos dentro de juntas directivas y 25.7% en puestos de jefatura.
- Se evidencia que existen diferencias salariales que en general van en detrimento de las mujeres entre el 4% hasta el 40% en promedio.
- En 2019, se contaba con 25,000 estudiantes activos en carreras relacionadas a STEM, de los cuales el 21% son mujeres.

Con el fin de dar seguimiento a los resultados del estudio, DELSUR liderará la conformación de mesas técnicas de trabajo con representantes del sector para identificar buenas prácticas, oportunidades de mejora y establecer acuerdos en materia de equidad. Los insumos de este ejercicio serán consolidados como en una hoja de ruta para el sector al cual se le dará seguimiento periódico con autoridades y representantes del sector y cooperación internacional

DELSUR promueve una cultura más igualitaria en materia de género, tanto a nivel interno como hacia lo externo. En el 2021 se creó una alianza estratégica con la organización Plan Internacional para ejecutar el Proyecto “Educatech22”, el cual tiene como objetivo motivar a que más niñas y jóvenes estudien carreras técnicas del sector y STEM (ciencias, tecnología, matemáticas e ingeniería por sus siglas en inglés), con el fin de incrementar la cantidad de mujeres que cumplan con las competencias requeridas para realizar trabajos técnicos dentro del sector eléctrico.

### Unidad de Transacciones, S. A -UT-

La Unidad de Transacciones, S. A. de C.V. fue constituida en 1998, como una sociedad privada y realiza sus funciones bajo un marco regulatorio dictaminado por la Ley General de Electricidad (LGE). Es responsable de la administración del mercado mayorista y la operación del sistema eléctrico de potencia y sus interconexiones a nivel de la región de Centroamérica y Panamá, coordinadas con el EOR. Estas se encuentran contenidas en el artículo 33 de la LGE y regidas por el Reglamento de Operación del Sistema de Transmisión y del Mercado Mayorista Basado en Costos de Producción (ROBCP).

---

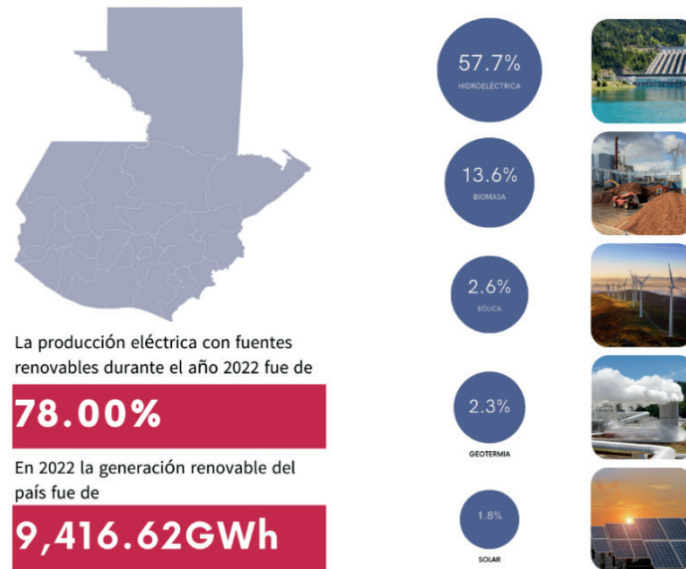
<sup>22</sup> <http://educatech.net/>



## Guatemala:

Guatemala es un país que cuenta con una gran cantidad de recursos naturales de tipo renovable, los cuales tienen un gran potencial energético. Si embargo estos recursos han sido poco aprovechados. En el país existen incentivos para el desarrollo de proyectos de energía renovable, también existe un mercado para la venta de energía de las micro y pequeñas centrales generadoras de energía; la planificación energética que tiene Guatemala apunta hacia un el desarrollo sostenible.

Figura # 74: Energía en Guatemala, 2022,



Fuente: MEM, 202323

Guatemala planea alimentar el 80 % de su matriz eléctrica con energía renovable al 2030. La política de Guatemala sobre la electrificación rural se enfoca en fuentes de energía renovable, como la energía solar fotovoltaica, la eólica, pequeñas centrales hidroeléctricas y centrales de energía híbrida.

El país cuenta con una cantidad creciente de pequeñas centrales eléctricas, ingenios de caña de azúcar utilizan el bagazo (residuo de la caña de azúcar) durante la temporada de cosecha, como alternativa para generar electricidad.

## Comisión Nacional de Energía -CNEE-

Es el órgano técnico del Ministerio de Energía y Minas de Guatemala. Tiene la tarea de velar por el cumplimiento de la Ley General de Electricidad y su Reglamento regulando a favor de la eficiencia estabilidad y sostenibilidad del subsector eléctrico del país.

<sup>23</sup> <https://mem.gob.gt/wp-content/uploads/2023/05/Monitoreo-y-Evaluacion-del-Subsector-Elctrico-de-Guatemala-ano-2022.pdf>

Por su parte, la Comisión Nacional de Energía Eléctrica (CNEE) creó la asociación de equidad de género subsector eléctrico del istmo centroamericano (ASEGICA) como parte de su trabajo para alcanzar la equidad de género en el sector.

### **Empresa Eléctrica de Guatemala S.A (EEGSA)**

EEGSA lleva a cabo actividades para mejorar la calidad de vida de las mujeres a través de sus programas de electrificación. Además, la compañía apoya la formación de mujeres líderes y fomenta sus emprendimientos.

En EEGSA tiene un programa de Responsabilidad Social Empresarial como un medio para impulsar acciones que agreguen valor y crecimiento a los diferentes grupos de interés. La RSE es un eje transversal que está inmersa en la estrategia, procesos y cultura empresarial que promueve la mejora continua de todas sus acciones.

EEGSA promueve el Programa Productivo para mujeres (SAMAJELA) que busca generar valor económico a las mujeres y familias en condiciones vulnerables, por medio de la formación y emprendimiento, desarrollando capacidades técnicas especializadas en la elaboración de productos artesanales. Con este programa se benefician directamente a 70 mujeres, con un efecto multiplicador a 350 familiares en la Aldea Sacoj Grande del municipio de Mixco, promoviendo el desarrollo económico y generando ingresos directos a cada participante.

### **Transportadora de Energía de Centroamérica S.A -TRECSA-**

Empresa filial del Grupo Energía Bogotá (GEB) que presta servicios de gerenciamiento, desarrollo, operación y mantenimiento de infraestructura de transporte de energía en Guatemala. A través de infraestructura eléctrica y tecnología de punta, transportamos energía confiable y segura a Guatemala, realizando con integridad el desarrollo, operación y mantenimiento de nuestros proyectos garantizando la disponibilidad de nuestros activos bajo altos estándares de Calidad y Continuidad del Negocio. La gestión de sostenibilidad de TRECSA es un elemento transversal a sus proyectos, que da soporte a los procesos internos con otras áreas y a la vez brinda las bases para el relacionamiento con los grupos de interés, incorporando componentes de transparencia, ética, cumplimiento, apego a la ley y gestión ambiental y social sostenible, apegados a estándares internacionales como lo son los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y las Normas de Desempeño Social y Ambiental.

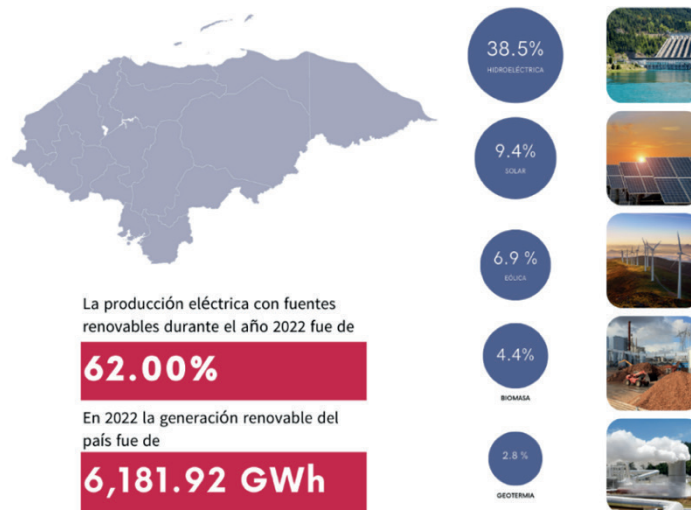
TRECSA promueve el liderazgo femenino y la masculinidad responsable, por lo que firmó una carta de compromiso por la reducción de las brechas de género en septiembre del 2021, lo cual afianza su compromiso por la diversidad e inclusión. Si bien el sector eléctrico en Guatemala está dominado por hombres, tenemos entre nuestras prioridades abrir oportunidades para que mujeres profesionales se desempeñen en sus diversas especializaciones. En la organización se promueve la diversidad e inclusión como condiciones indispensables para lograr el desarrollo sostenible y progreso de Guatemala, el bienestar de la sociedad y el crecimiento de la empresa.

A través del apoyo y consideración de las mujeres dentro del desarrollo y proyección social de sus proyectos, la Transportadora de Energía de Centroamérica S.A (TRECSA) logró controlar la afectación que tuvieron con las manifestaciones sociales en Guatemala (oposición a la construcción de infraestructura) sobre su negocio principal. Con las actividades de responsabilidad social corporativa se implementan proyectos para reducir la desnutrición crónica de infantes y mujeres embarazadas.

## Honduras:

Honduras es el país líder de la región SICA en energía solar, dado que, en 2018 y 2019, cerca del 11 % de la electricidad la proporcionó mediante energía fotovoltaica. En 2016, el país ocupó el primer lugar en Centroamérica respecto de la capacidad solar instalada y el tercero en América Latina, detrás de Chile y México. Honduras tiene como objetivo que el 80 % de su matriz energética provenga de energías renovables de aquí a 2038.

Figura # 75: Energía en Honduras, 2022,



Fuente: ENEE, Boletín Estadístico, 202324

## Secretaría de Energía de Honduras -SEN-

SEN es la entidad responsable de desarrollar política energética sostenible e integral que fomente la participación de recursos energéticos renovables y su aprovechamiento eficiente, que permita el desarrollo del subsector eléctrico y el acceso de servicios eléctricos de calidad.

La SEN impulsa y valora el papel de la mujer, reconociendo la importancia de sus aportes profesionales, técnicos y humanos para el sistema energético nacional. En tal sentido, tiene el programa llamado Mujeres en energía, para incorporar las voces de las mujeres que se han ganado a pulso, un espacio donde han permanecido tradicionalmente invisibilizadas.

Con el programa se apoya a mujeres desde la institucionalidad, la empresa privada, sociedad civil, y la cooperación internacional, espacios donde han formado parte del engranaje para el funcionamiento y la gestión del sistema energético en Honduras. También se trabaja con mujeres desde la generación de energía, con una mirada humana, defensoras de los derechos humanos y ambientales, bajo el principio del respeto a los recursos naturales, siendo guardianas del ecosistema como el recurso necesario para la creación de la energía en el país. Líderesas comunitarias, que han roto paradigmas desde una cultura machista que persiste en las zonas rurales<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> <http://www.enee.hn/planificacion/2022/Boletin%20Estadistico%20ENERO%202022.pdf>

<sup>25</sup> <https://sen.hn/quienes-somos-msen/>

## Comisión Reguladora de Energía Eléctrica -CREEE-

La CREE es el regulador del mercado eléctrico de Honduras y centra sus funciones en dos áreas principales:

- Definición de marcos regulatorios
- Fiscalización a las empresas del sector energético y usuarios en su cumplimiento

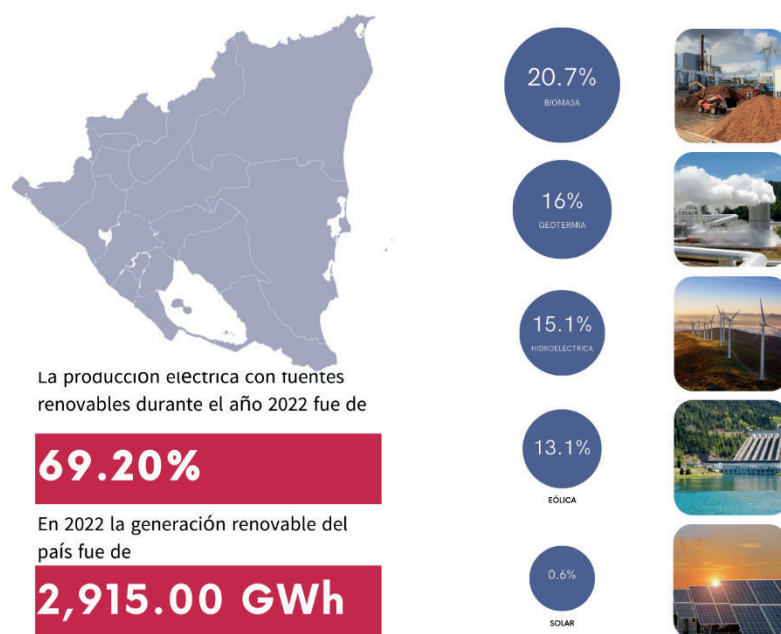
Tiene la responsabilidad de definir metodologías para calcular y poner en vigencia las tarifas y sus estándares técnicos; supervisar y garantizar transparencia en los procesos de licitación de compras de potencia y energía de las empresas distribuidoras; emitir y mantener un marco regulatorio y velar por su cumplimiento; y, supervisar a los agentes en el mercado eléctrico en cuanto al cumplimiento y observancia del marco regulatorio.

La CREE está facultada para requerir información de los agentes, practicar inspecciones, imponer sanciones, habilitar a las empresas titulares de las actividades reguladas mediante su inscripción en el Registro Público de Empresas del Sector Eléctrico, previo otorgamiento de licencia de operación en el supuesto de las empresas de transmisión y distribución

## Nicaragua:

A partir de 2020, las energías renovables, incluidas la eólica, la solar, los biocombustibles, la geotérmica y la hidroeléctrica, representan cerca del 77 % del suministro total de energía de Nicaragua, y el petróleo proporciona el 23 % restante.

Figura # 76: Energía en Nicaragua, 2022,



Fuente: ONE, estadística sectoriales,202326

<sup>26</sup> <https://www.one.gob.do/datos-y-estadisticas/temas/estadisticas-economicas/estadisticas-sectoriales/energia/>

La propuesta original de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Nicaragua exigía que las energías renovables representaran el 60 % de la capacidad eléctrica instalada de aquí a 2030. Este objetivo se revisó en 2020 y el porcentaje fue modificado a 65%.

### DISNORTE-DISSUR

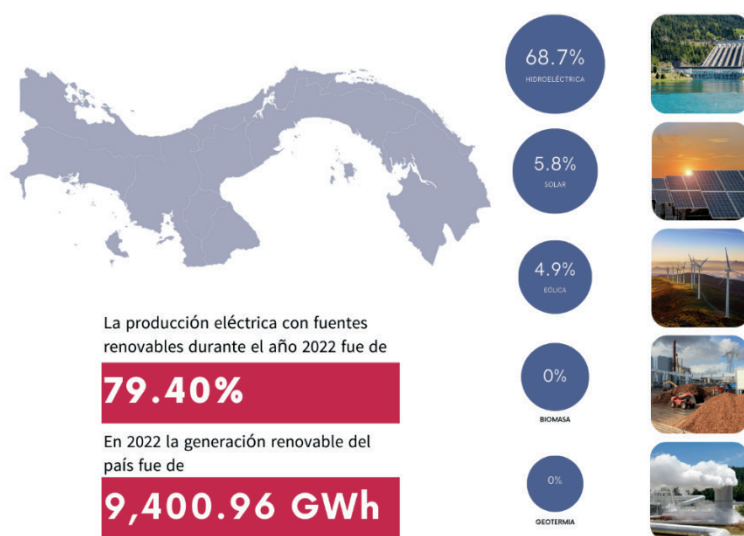
DisNorte y DisSur son dos empresas distribuidoras de energía eléctrica que operan en Nicaragua desde el año 2000. Distribuyen energía a poco más de 1,2 millones clientes, llegando a más de 1,12 millones de hogares nicaragüenses. Además, suministra energía a diversos sectores estatales, agrícolas, comerciales e industriales. Integran los temas sociales y medioambientales a través de una política de desarrollo sostenible que los vincula con los ciudadanos y su entorno, buscando oportunidades en beneficio de todas las comunidades. Las empresas siguen las siguientes directrices para ir hacia ese desarrollo sostenible:

- Contribuir al bienestar de la sociedad en general y de las comunidades en las que opera en particular.
- Tomar parte en la definición de políticas participativas, solidarias y de respeto a la dignidad humana conforme a su código ético.
- Fomentar el desarrollo profesional y humano.
- Respetar y preservar el entorno ecológico en todos y cada uno de los procesos industriales y empresariales.
- Apoyar actividades sociales, tanto internas y externas a la organización, como parte de su Planificación Estratégica.
- Promover a través de campañas educativas el uso eficiente de la energía y la disminución de fuentes de emisión de calor en pro del medio ambiente.

### Panamá:

Actualmente, la matriz energética de Panamá depende principalmente del petróleo importado. En el sector eléctrico, la energía hidroeléctrica también tiene una función clave, dado que representó el 43,9 % de la capacidad instalada y el 67,2% de la generación total en 2020. Otras fuentes renovables, como la eólica y la solar, suministran un porcentaje pequeño, pero en aumento, de la necesidad eléctrica del país. Panamá cuenta con un El Plan Energético Nacional 2015-2050 (PEN) que tiene como objetivo aumentar drásticamente el uso de energía renovable al 70 % de la combinación energética del país.

Figura # 77: Energía en Panamá, 2022,



Fuente: ASEP, 202327

**ENSA Panamá** incluye en su Código Ética 2018 la igualdad de oportunidad de empleo y no discriminación entre sus empleados y ha generado productos para la comunicación externa que ilustran la participación de las mujeres en las actividades técnicas de la empresa.

Por su parte, las empresas **AES Panamá** y **UEP Penonomé** es signataria de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres e incluye los temas de equidad de género en su informe de progreso (2017-2018).

### Secretaría Nacional de Energía Panamá -SNE-

La Secretaría Nacional de Energía (SNE) es el departamento de energía que se encarga de establecer y promover el plan nacional de energía, electricidad e hidrocarburos. Los objetivos principales de la SNE consisten en garantizar el acceso seguro a electricidad en todo el país; estimular el uso racional, sustentable y eficiente de la energía y la electricidad; fomentar la investigación y el desarrollo de recursos naturales, en especial respecto de energías limpias y renovables; colaborar con la interconexión regional de la electricidad; y alcanzar las metas en cuanto a mitigación y cambio climático.

En el 2022 el Gobierno de Panamá firma su compromiso confirma su esfuerzo por cerrar la brecha de género energética en el país, generando la política pública precisa para lograr las condiciones que contribuyan a la equidad de género en el desarrollo e implementación de la transición energética de Panamá. Se lanza la 'Hoja de Ruta Nexo Mujer Energía de Panamá', proceso que contó con el liderazgo de la Secretaría de Energía (SNE) y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ONU Mujeres.

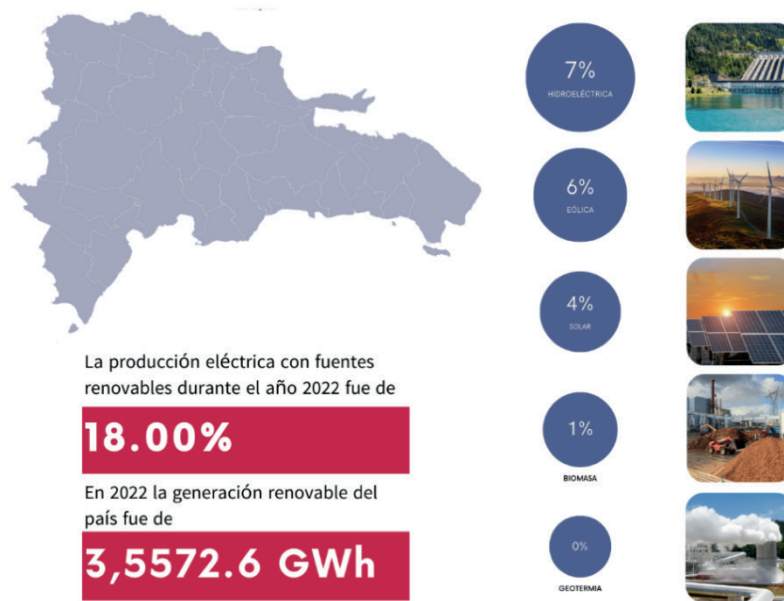
<sup>27</sup> [https://www.asep.gob.pa/?page\\_id=12613](https://www.asep.gob.pa/?page_id=12613)



## República Dominicana:

Los combustibles fósiles, incluidos el petróleo, el gas natural y el carbón, suministran la mayor parte de la energía de la República Dominicana y se complementa con cantidades pequeñas de energías renovables, entre las que se incluyen la energía hidroeléctrica, la eólica, la solar, y los biocombustibles. La República Dominicana es el país de América Latina y el Caribe que más depende del petróleo para generar electricidad. Desde 2017, el 52 % de la electricidad se generaba usando petróleo (frente al 89 % en las décadas de 1980 y 1990), mientras que el 21 % y el 13 % provenían del gas natural y el carbón, respectivamente. En 2022, las fuentes renovables representaron 15 % de la generación eléctrica. El país tiene como meta producir el 25 % de su electricidad a partir de fuentes de energía renovables al 2025.

Figura # 78: Energía en República Dominicana, 2022,



Fuente: INE,202328

## Empresa Distribuidora de Electricidad del Este, S.A -EDEESTE-

EDESTE es una empresa distribuidora y comercializadora de electricidad en la provincia La Altagracia (Higüey), incluyendo Monte Plata y Santo Domingo Norte. Con una extensión de 11,700 kilómetros cuadrados del territorio nacional, brinda el servicio de electricidad a más de 730 000 clientes y suministramos más de 5,351 millones de kWh al año.

## EDESUR DOMINICANA S.A

Es una de las tres empresas distribuidoras de electricidad, de propiedad estatal, de República Dominicana. Posee el derecho adquirido para la distribución y comercialización de energía eléctrica, dentro de un área geográfica de concesión de 17,473 km<sup>2</sup>, en las provincias del Suroeste del país. Distribuye energía a alrededor de 882 000 clientes. A través de 8,323

<sup>28</sup> [https://www.ine.gob.ni/?page\\_id=121462](https://www.ine.gob.ni/?page_id=121462)



kilómetros de redes de media tensión, sirve un total de 5,638 GWh/Año, abasteciendo el 98.4% de la demanda energética en su zona de concesión.

La empresa EDESUR DOMINICANA y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID a través de Engendering Utilities<sup>29</sup> firmaron una Carta de Colaboración para trabajar en la implementación de un programa que buscan aumentar la equidad de género dentro de la empresa para aumentar la participación profesional de las mujeres, incluso en roles de liderazgo y toma de decisiones. El propósito del programa es formar personal de que ayude a identificar mejores prácticas, y elaborar políticas en favor de la equidad de género. Además, busca que fomente un equilibrio en las posiciones de liderazgo, de manera que se les siga permitiendo el acceso a las mujeres y que se continúe siendo referentes en el sector eléctrico de la República Dominicana y en otras empresas de distribución, en donde no haya ningún tipo de discriminación respecto al rol de la mujer.

El Programa de rehabilitación de redes de EDEESTE Y EDESUR cuenta con amplia participación de mujeres. Las mujeres en este programa han puesto de manifiesto sus capacidades, empoderamiento y valor en el desarrollo de actividades. El programa cuenta con la participación de alrededor de 700 miembros en los comités de seguimiento, donde un 29% son mujeres que ejercen liderazgo en sus comunidades.

### **Empresa Generadora de Electricidad Haina -EGE Haina-**

Es la principal empresa mixta (público-privada) de la República Dominicana en inversión, contribución al Estado y activos. EGE Haina se dedica a la generación de electricidad a partir de gas natural, renovables no convencionales (eólica y solar), combustibles líquidos y carbón. Actualmente la empresa cuenta con 69 aerogeneradores para una capacidad eólica instalada de 175 megavatios, que convierten a República Dominicana en el mayor productor de energía eólica del Caribe.

EGE Haina contribuye al desarrollo de las comunidades que rodean sus centrales y de toda la nación, a través de un amplio programa de gestión social que ha beneficiado más de 20,000 personas a través de diversas iniciativas enfocadas en sus ejes de acción: infraestructuras comunitarias y de iniciativas que promueven la educación, los valores, la salud, el deporte, el cuidado del medio ambiente, la formación técnica y el apoyo a los gremios productivos y a los organismos de ayuda. Estos proyectos fomentan la colaboración entre comunidades, autoridades locales, e instituciones nacionales e internacionales que permitan alcanzar resultados sostenibles.

### **Consortio Energético Punta Cana Macao -CEPM-**

CEPM es una empresa privada del sector eléctrico de la República Dominicana que genera, transmite, distribuye y comercializa energía en la zona turística de Punta Cana-Bávaro y Bayahíbe, con una capacidad instalada disponible de 315 MW. Suministra soluciones energéticas y servicios complementarios, impulsando el desarrollo sostenible en sus zonas de influencia.

<sup>29</sup> <https://www.usaid.gov/engendering-industries>

CEPM promueve la igualdad de género<sup>30</sup> en todos sus ámbitos. Promueven el liderazgo y la participación de las mujeres en posiciones de alta gerencia, e impulsan su contribución en la planificación y toma de decisiones en todos los niveles de la empresa. CEPM valora los diferentes talentos y capacidades de sus trabajadores, sin importar su género, para el desarrollo y ejecución de las actividades generales, tanto a lo interno como lo externo: dirección, trabajo técnico y operativo, representación institucional, entre otras.

---

<sup>30</sup> <https://cepm.com.do/valor-compartido/areas-de-accion/igualdad-de-genero/>

## **ANEXO #3: Lista de instituciones o instancias gubernamentales identificadas que velan por la igualdad de género en cada uno de los países.**

Entre las instituciones o instancia gubernamentales que podrían apoyar se enlistaron:

### **Costa Rica:**

- 1) INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres
- 2) Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres
- 3) Ministerio de Justicia y Paz
- 4) WEM - Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad - OMG no estatal
- 5) Ministerio de Trabajo
- 6) Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
- 7) IMAS - Instituto Mixto de Ayuda Social
- 8) CCSS - Caja Costarricense de Seguro Social
- 9) PANI - Patronato Nacional de la Infancia
- 10) Ministerio de Salud Pública
- 11) MEP - Ministerio de Educación Pública
- 12) PNUD - Programa Naciones Unidas para el Desarrollo
- 13) OIT - Organización Internacional del Trabajo

### **El Salvador**

- 1) ISDEMU - Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer

### **Guatemala**

- 1) Defensoría de la Mujer indígena
- 2) Oficina Nacional de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Prevención Social
- 3) Defensoría de los Derechos de las Mujeres en la Procuraduría de Derechos Humanos
- 4) Secretaría Presidencial de la Mujer
- 5) Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres
- 6) Foro Nacional de la Mujer de la Secretaría de la Paz
- 7) Procurador de Derechos Humanos

### **Honduras**

- 1) INAM - Instituto Nacional de la Mujer

### **Panamá**

- 1) ONU Mujeres
- 2) Sumarse
- 3) WISTA Panamá
- 4) CONEP - Consejo Nacional de Empresas Privadas
- 5) AM-CHAM - Cámara Americana de Comercio en Panamá
- 6) APEDE - Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresas

- 7) Ministerio de Trabajo
- 8) AMPYME

### **República Dominicana**

- 1) Ministerio de la Mujer
- 2) Ministerio de Trabajo
- 3) Ministerio de Economía y Desarrollo
- 4) Ministerio de Educación
- 5) Ministerio de Industria y Comercio
- 6) Ministerio de Salud Pública
- 7) Procuraduría General de la República
- 8) Fiscalía del Distrito Nacional
- 9) Casa de Acogida
- 10) Fondo de Población de las Naciones Unidas
- 11) ONU Mujeres RD
- 12) PNUD RD
- 13) PROFAMILIA