

PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO



LÍNEA BASE EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

SEPTIEMBRE 2020

PERSPECTIVA DE GÉNERO

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO

LÍNEA BASE EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

Alexandra Arias Alvarado

Cindy Alvarez Salas

Jose Mario Jara Castro

Kattia Quirós Morales

Larissa Estévez de Soto

Rafael Avendaño Valverde

Edición

Evelyn Sanabria Arias

Ilustraciones y diseño gráfico

Evelyn Sanabria Arias

Contacto

info@cecacier.org

Revisión y validación

Ana Victoria Rojas Blanco

Soporte Administrativo

Juan Carlos Belza

Traducción

Sofia Bensofia Gurgi

Esta publicación no hubiese sido posible sin el interés y apoyo de las instituciones y/o empresas participantes, además de las diversas personas que participaron en cada etapa de este. Se agradece la tenacidad y esmero de todos aquellos que impulsan la temática de género dentro del sector energético de la región SICA.

Copyrigh @ 2020 HIVOS, CIER, CECACIER

1. Contenido

2.	RESUMEN EJECUTIVO	5
3.	ACERCA DE ESTA INVESTIGACIÓN Y SU REPORTE.....	6
3.1.	Objetivo de esta investigación	6
3.2.	Metodología utilizada	8
3.3.	Parámetros y limitaciones de esta investigación	8
3.4.	Estructura de este reporte	9
4.	INTRODUCCION.....	11
4.1.	La energía y su faceta multidimensional.....	11
4.2.	Roles de las mujeres en el sector energía.....	12
5.	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA	15
5.1.	Contexto Global	15
5.2.	Contexto en América Latina y el Caribe	17
5.3.	Contexto en las empresas energéticas en la región SICA	19
	Costa Rica:	19
	El Salvador:	20
	Guatemala:	21
	Honduras:	21
	Nicaragua:	22
	Panamá:	22
	República Dominicana:	22
6.	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS EN LÍNEA	24
6.1.	Participación de las mujeres y los hombres en el sector energético.....	25
	Participación a nivel sectorial, por tipo y tamaño de empresa energética	25
	Datos desagregados por sexo y categoría laboral:	28
6.2.	Políticas y normativa en temas de equidad de género.....	33
	Normativa e institucionalidad nacional para la igualdad de género	33
	Políticas y normativas internas para la equidad de género	35
6.3.	Institucionalización y compromiso empresarial con la equidad de género	37
	Instancias institucionales para la promoción de la equidad de género.....	37
	Motivación para trabajar activamente hacia la equidad de género a nivel empresarial	41
	Fortalezas institucionales e identificación de barreras para la implementación	41

6.4.	Acciones para implementar las políticas de igualdad y la equidad de género	44
	Acciones hacia la equidad de género	44
	Procesos de capacitación y sensibilización para la equidad de género.....	47
	Normativa institucional y capacitación interna contra el acoso sexual y laboral	50
6.5.	Manejo de recursos humanos y equidad de género	53
	Etapa de reclutamiento	53
	Balance entre vida laboral y privada	54
	Crecimiento profesional	55
	Retención y finiquito laboral	57
6.6.	Planificación estratégica, salud ocupacional, herramientas de trabajo e infraestructura. ..	59
	Inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica	60
	Salud y seguridad ocupacional	60
	Acceso a herramientas de trabajo	61
	Seguridad y enfoque de género	62
	Infraestructura adecuada para mujeres y hombres	63
	Acciones para fomentar el liderazgo no necesariamente contemplan un enfoque de género 64	
6.7.	Transversalización de la perspectiva de género en la oferta de productos y servicios de energía	68
	Perspectiva de género aplicada al uso y a la capacidad de pago de la electricidad	68
	Diseño de alumbrado público y proyectos de electrificación rural	70
	Responsabilidad social empresarial con perspectiva de género	71
7.	Breve análisis de resultados de la encuesta en línea.....	76
8.	CONCLUSIONES.....	80
9.	RETOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.....	81
10.	RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.....	82
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	83
12.	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. 89	
Preguntas para el nivel INICIAL en adelante.....	89
Preguntas para el nivel INTERMEDIO en adelante	89
13. ANEXO #2: Información de género recopilada vía digital.....	91
13.1. COSTA RICA:	91
13.2. EL SALVADOR:	94
13.3. GUATEMALA:	97
13.4. HONDURAS:	99
13.6. PANAMÁ:	101
13.7. REPÚBLICA DOMINICANA:	102
14. ANEXO #3: Instituciones y/o empresas eléctricas participantes.....	105
15. ANEXO #4: Lista de instituciones o instancias gubernamentales identificadas que velan por la igualdad de género en cada uno de los países.	106

2. RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realiza en el marco del Programa Energía Verde e Inclusiva, patrocinado por Hivos, y que incluye la realización de un análisis cuantitativo y cualitativo de la equidad de género en las empresas del sector energía de los países del Sistema de la Integración Centroamericana – SICA (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana), 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.

Esta investigación ha sido desarrollada combinando métodos de investigación de fuentes bibliográficas, con el diseño de una encuesta en línea, que permitiera 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. La encuesta se compartió con 35 empresas de la región y fue respondida por 23 de estas. La investigación se centró en comprender la participación de las mujeres en estas empresas, analizando 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.

Entre los hallazgos más relevantes de esta investigación se encuentran los siguientes:

- De las 20.876 personas que conforman la fuerza laboral de las 23 empresas encuestadas, 5.356 de estas son mujeres, lo que corresponde al 25,66% de la participación laboral.
- Las mujeres tienen una participación media de 29% en puestos de toma de decisiones.
- Las mujeres representan 9,39% de las personas que trabajan en ingeniería en el sector energía, lo cual equivale a 1,1% del total de la fuerza laboral.
- Un 11,36% de las mujeres que dejan la empresa energética, lo hacen para dedicarse a su familia, mientras que ninguno de los hombres reporta dejar la empresa por la misma razón.
- Sólo un 8,7% de las instituciones/empresas encuestadas reporta invertir en potencializar las características de liderazgo de las mujeres.
- El 90% de las empresas encuestadas conocen y aplican la normativa nacional de equidad de género.
- Cinco empresas (21,74%) cuentan con políticas internas de equidad de género, 4 empresas (17,39%) con políticas de paridad de género y 10 empresas cuentan con planes para implementar la política institucional de género.

- La mayoría de las empresas cuentan con instancias encargadas de velar por la igualdad de género a lo interno de la organización, sean estas, departamentos de género (52,17%) y/o puntos focales de género (69,57%)
- Las altas jerarquías muestran compromiso con la equidad de género, con 82,61% de las empresas reportando compromiso a nivel de la alta dirección y 73,91% a nivel de las áreas operativas.
- Poco más de la tercera parte (39,4%) de las empresas utilizan lenguaje inclusivo en sus perfiles de reclutamiento y 4% tiene además cuotas de participación femenina.
- Un 23,08% de las empresas incorpora consideraciones de género en la modificación y mejora de sus productos y servicios de energía.

La principal conclusión del presente estudio es que el sector energético de la región va por un buen camino en los temas de género y ya tenemos una línea base que nos permitirá avanzar de una mejor forma. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer y limitaciones por superar, como la cantidad de mujeres que optan por trabajar o profesionalizarse en un ámbito que históricamente ha sido considerado como masculino (electricidad y energía). En la mayoría de los casos se cuenta con herramientas que promueven la participación igualitaria para optar por puestos en el sector; no obstante, la cantidad de mujeres con especialización y/o competencias y que aplican a los puestos, sigue siendo la principal limitante para tener una participación igualitaria dentro del sector energético de la región.

3. ACERCA DE ESTA INVESTIGACIÓN Y SU REPORTE

El programa Energía Verde e Inclusiva es apoyada por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, ENERGIA, IIED, ACCESS, CAN y otros socios implementadores a nivel nacional. Este programa trabaja a través de la promoción, y en coaliciones con gobiernos y socios del sector privado mejorando así, la efectividad de los socios energéticos y no energéticos locales. El fuerte enfoque del programa en incidencia involucra a los ciudadanos y estimula el debate público para ayudar a inclinar el equilibrio de las políticas públicas hacia sistemas de energía más descentralizados y enfocados en el bienestar final de las personas.

El objetivo del programa es satisfacer las necesidades energéticas de mujeres y hombres para sus actividades diarias y medios de subsistencia mediante la transición a sistemas de energía renovable que crean oportunidades económicas (especialmente para las mujeres) y reducen los efectos del cambio climático.

3.1. Objetivo de esta investigación

Hivos a través del Programa Energía Verde e Inclusiva, realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de la equidad de género en las empresas del sector energía de los países del Sistema de la Integración Centroamericana – **SICA** (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana), a fin de determinar el 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 CIER para Centroamérica y el Caribe - **CECACIER**.

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.

El presente estudio se enfoca 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.

El objetivo final de esta investigación es:

- I. **Realizar un mapeo de la participación actual de las mujeres en el sector eléctrico de los países de la región centroamericana, incluida la identificación de barreras y desafíos que enfrentan las mujeres, con datos desglosados por nivel de antigüedad, grado de formación y especialización, permanencia en el sector, nivel de puesto (técnico, profesional y/o directivo), y mapeo de características de liderazgo e innovación.**

Como paso inicial se ha acordado generar una línea base para la identificación de la participación de las mujeres en el sector. Esta investigación ha incluido además la identificación de políticas y acciones diseñadas para asegurar un tratamiento igualitario entre mujeres y hombres a nivel laboral, así como la identificación de acciones tendientes a transversalizar la perspectiva de género en los proyectos de acceso y distribución energética.

La naturaleza de la presente investigación, así como el presente reporte, es presentar la información facilitada por las empresas energéticas. Esta investigación no es una evaluación de progreso por parte de las empresas. Por lo tanto, la presentación de resultados se realiza de forma anónima y generalizada.

3.2. Metodología utilizada

La presente investigación inició con un **análisis de literatura**, permitiendo así la identificación de información relevante para comprender el contexto global y regional en cuanto a la participación de las mujeres en el sector energía, así como los roles que estas desempeñan.

Posteriormente se convocó a un **taller de arranque** realizado en San Salvador donde participaron 18 representantes de instituciones y/o empresas de la región. Dicho taller fue la base para identificar el contexto país, conocer los avances y expectativas que tenían las instituciones y/o empresas sobre los temas de género a futuro, permitiendo acotar aún más el presente estudio.

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. Esta etapa de investigación mostró que es poca la información disponible en la WEB sobre este tema. Sin embargo, los casos encontrados son bastante destacables.

Tomando en cuenta la distribución geográfica de las empresas energéticas, y con el objetivo de 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. Esta 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 2014.¹ La versión final de esta encuesta 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 en el tema a nivel regional **a través de un taller participativo** realizado el día 24 de septiembre 2020.

3.3. Parámetros y limitaciones de esta investigación

La etapa de recopilación de información a través de la encuesta en línea para esta investigación coincidió con las primeras semanas de la pandemia por COVID19 (establecimiento de restricciones sanitarias y de movilidad de las personas en la mayoría de los países de la región). Si bien fue posible contactar a las empresas eléctricas, el teletrabajo y las medidas sanitarias adoptadas dificultó la conducción de las entrevistas de seguimiento con todas ellas; en especial, la formalización de los datos entregados (datos oficiales validados por las empresas).

De igual manera, es necesario aclarar que 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

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

encuesta, y subsecuentemente el presente reporte, 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, las cuales en ciertos casos evidencian la no comprensión adecuada de los concepto y temas de género. Este tipo de situaciones refuerzan la necesidad de invertir, de mayor manera, en el buen conocimiento y manejo de la teoría de la igualdad de género y sus implicaciones para las políticas y prácticas de manejo de recursos humanos.

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 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.

Finalmente, cabe resaltar que la encuesta en línea incluía preguntas para recopilar información sobre la participación y trato igualitario de personas LGBTIQ en el sector energía. Sin embargo, tanto durante el taller inicial como durante la aplicación de la encuesta en línea, las empresas indicaron en la mayoría de los casos que no consideran apropiado contar con este tipo de información en sus bases de recursos humanos al considerar los temas de preferencia sexual e identidad de género como un tema privado (personal) y que por lo tanto consideran no aporta información relevante sobre el trabajo y el desempeño de quienes laboran en el sector electricidad.

3.4. 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 esta investigación.

4. INTRODUCCION

“Ampliar el uso de energía renovable, reducir las emisiones de carbono, fortalecer la resiliencia energética, hacer que la electricidad sea más asequible y accesible: estos son grandes desafíos que requieren una labor mancomunada. Sin embargo, con mucha frecuencia, las mujeres ni siquiera forman parte del equipo”.

Diálogo Ministerial de la ECPA sobre Género y Energía, diciembre 2019

La energía es sin duda un componente esencial de la vida diaria del ser humano, es necesaria para todas las actividades: desde mejorar la calidad de vida, la movilización, la preparación de alimentos, hasta la producción de bienes, productos, servicios y su comercio. Es por esta razón, que el tipo y cantidad de energía que se utiliza depende de las actividades o del trabajo que se realiza en un momento determinado.

Las mujeres y los hombres han tenido históricamente diferentes roles sociales y culturales, los cuales determinan sus necesidades y uso diferenciado de la energía. Esto a la vez implica que mujeres y hombres podrían necesitar 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.

4.1. La energía y su faceta multidimensional

La energía normalmente se interpreta como un bien de uso común que es esencial para todas las actividades del ser humano de forma neutral en temas de género. Sin embargo, existen algunas consideraciones de género que influyen en el uso y disfrute que se tiene de esta. Según el BID², en Foro realizado en Washington en noviembre del 2018, algunas de estas consideraciones son:

- La energía determina la eficiencia y efectividad en las actividades que se realizan, también determina la calidad de vida de sus usuarios: mujeres y hombres.
- La energía puede ser utilizada de diversas formas y responde a las necesidades específicas de cada usuario.
- El suministro de energía y sus aplicaciones generales impacta de forma diferente a mujeres y hombres (Ejemplo: alumbrado público y video vigilancias, entre otras).
- La energía puede ser un factor que ayude a empoderar a las mujeres y les permita ser más productivas e independientes desde el punto de vista económico, social y ambiental.
- La forma en la cual se distribuye y consume la energía puede ayudar a eliminar o a aumentar las brechas de género en cuanto a las condiciones de salud, educación, bienestar y actividades productivas de mujeres y hombres.

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

- La aplicación del enfoque de género puede contribuir a reducir la pobreza y propiciar medias de sustento para mujeres, hombres, niñas y niños.
- La aplicación de un enfoque de género puede contribuir a aumentar la eficiencia de un proyecto o política energética, al utilizar herramientas que detectan posibles barreras para la implementación o identifican beneficios adicionales que pueden ser alcanzados por la misma iniciativa energética.

La siguiente figura resume como 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 #1: La energía y su influencia o aporte sobre algunos temas de género. Fuente CECACIER

4.2. 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 en cuanto a género. Según IRENA en su informe Energía renovables: una perspectiva de género del año 2019, el 75% de las mujeres perciben la existencia de barreras para incursionar y avanzar en el sector energético.

DIFERENTES ROLES DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA



Figura #2: 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 Regulation³, 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 consideración de las necesidades particulares o específicas de las mujeres al construir las políticas energéticas, definir la expansión de las redes, y sistemas (entre ellos alumbrado público), y finalmente, las 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 percibiendo una baja participación por parte de las mujeres. Según la Agencia Internacional de Energías Renovables - IRENA (siglas en inglés de International Renewable Energy Agency), en su informe *energía renovables, una perspectiva de*

³ NARUC, Practical Guide to Women in Energy Regulation, 2018

género del año 2019,⁴ las mujeres representan menos de la tercera parte de la fuerza laboral energética, estimando que estas comprenden el 32% de la participación laboral relacionada con las energías renovables y el 22% del sector petróleo y gas. Además de contar con una participación laboral baja, la mayoría de las mujeres (el 75%) perciben la existencia de barreras para incursionar y avanzar en el sector energético.



Figura #3: Portada y datos de informe IRENA. Fuente: IRENA

En el estudio de USAID Y UICN; Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector, 2018⁵, 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 proporcionarles modelos a seguir, tutores y acuerdos de trabajo más flexible que permitan un mayor impacto.

⁴ IRENA, Informe energía renovables, una perspectiva de género del año 2019

⁵ USAID Y UICN, Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector, 2018

5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÍA

5.1. Contexto Global

A nivel mundial, la incorporación de la perspectiva de género en el sector energético ha ido progresando. Se han definido compromisos internacionales y ya muchos países han definido políticas, reformas institucionales y se ha incluido la perspectiva de género en los enfoques de proyectos, sobre todo aquellos relativos a acceso o pobreza energética. Sin embargo, los datos demuestran que la participación de las mujeres en el sector energía, requiere mayor atención pues esta es limitada, particularmente como tomadoras de decisiones de alto nivel.

Por ejemplo, un estudio de Ernst and Young⁶ identificó que las mujeres representan solo el 16% de los puestos de directorio entre las 200 principales empresas eléctricas a nivel mundial. Esto, a pesar de que el mismo estudio demuestra que tener un mayor número de mujeres en los directorios se traduce en un mayor rendimiento de capital e inversión para las empresas. Datos de UICN del 2015⁷ indican que las mujeres ocupan solo el 4% de los puestos Directivos del Consejo Mundial de Energía (WEC) y que solo el 10% de los Ministerios de Energía están encabezados por mujeres.

También en niveles bajos de las empresas se puede observar el mismo patrón, en términos generales, el sector energético es dominado por los hombres. El Foro Económico⁸ estimó que las mujeres constituían menos del 20% de la fuerza laboral del sector en el 2015.

En años recientes se ha brindado mayor atención para comprender las razones que inciden en que las mujeres participen en menor manera del sector energía. Estos esfuerzos han generado una serie de estudios y reportes, que buscan cuantificar el número de mujeres que trabajan en diferentes subsectores de la energía (como es el caso de IRENA mencionado en la sección anterior) o identificar las percepciones sobre y barreras para la retención de las mujeres en el sector.

La proliferación de estudios para identificar la participación de las mujeres está íntimamente relacionada con la falta de información estadística a nivel nacional sobre su participación en el sector energético. La raíz de esta brecha de información se debe a que las codificaciones sugeridas por organismos internacionales para llevar a cabo estas encuestas no necesariamente incluyen especificaciones que incentiven a los países a incluir los subsectores o tecnologías energéticas en estos instrumentos. Por lo tanto, la realización de encuestas de participación directamente con las empresas

⁶ ERNEST & YOUNG; Board Brief: Why Gender Diversity Matters.

⁷ 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

⁸ 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

energéticas se ha considerado como la forma más costo efectiva para identificar la participación de las mujeres en el sector energía.⁹

Además, las empresas energéticas, sean estas públicas o privadas, no necesariamente desglosan por género o publican el número de personas que laboran en ellas. De igual manera, estas empresas tienden a considerar como privada y/o sensible la información relativa a sus políticas de igualdad y recursos humanos, así como las posibles intervenciones que lleven a cabo para mejorar la igualdad y equidad de género en las prácticas de contratación. Lo anterior dificulta la identificación de información en línea y hace necesario establecer vínculos directos y de confianza con las empresas energéticas para tener acceso a la información sobre sus prácticas de equidad de género.¹⁰

Habiendo dicho esto, los reportes generados a nivel mundial han identificado barreras comunes para la inserción de las mujeres en áreas laborales del sector energía. A continuación, se destacan algunas de ellas:

Roles y estereotipos de género: una de las barreras más importantes es la percepción de los roles de género que dificulta a las mujeres ingresar al sector. Esta percepción está impulsada básicamente por normas culturales y sociales e influyen en que muchas de las decisiones fundamentales que debe valorar las mujeres, no les permita insertarse en el sector energético. Así, los estereotipos sociales que perciben el interés en la tecnología, la energía, la electricidad y los trabajos con un nivel de riesgo alto como algo meramente masculino, inhibe a las niñas a participar en actividades que aumentarían sus opciones futuras para estudiar ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM por sus siglas en inglés), áreas esenciales para ocupar puestos técnicos y profesionales en el sector energía.

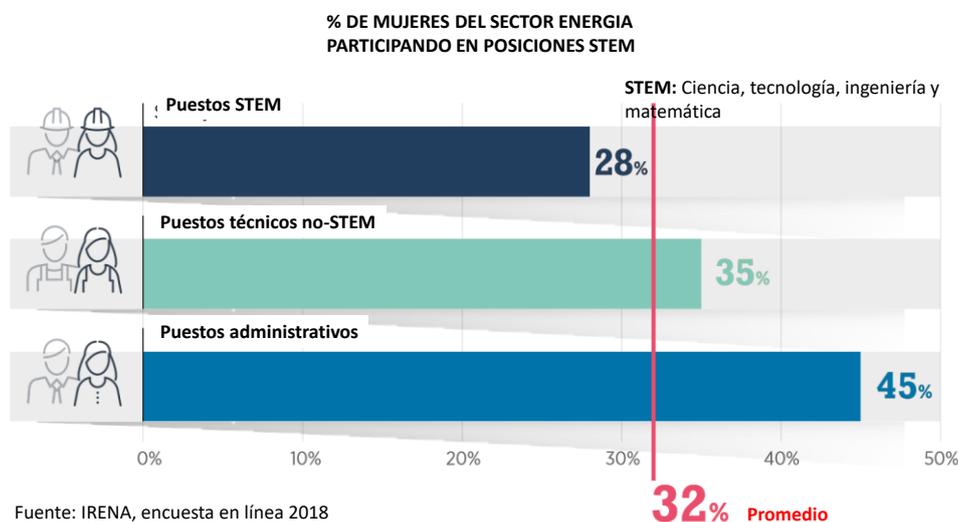


Figura #4: Porcentaje de mujeres del sector energía participando en posiciones STEM. Fuente: IRENA

⁹ Rojas, A.V. (2020) Tracking Increase in Women’s Employment in the Renewable Energy Sector Under NDC Targets. GGGI. Seoul, South Korea. En: <https://gggi.org/report/tracking-increase-in-womens-employment-in-the-renewable-energy-sector-under-ndc-targets/>

¹⁰ Rojas, A.V. (2020) Tracking Increase in Women’s Employment in the Renewable Energy Sector Under NDC Targets. GGGI. Seoul, South Korea. En: <https://gggi.org/report/tracking-increase-in-womens-employment-in-the-renewable-energy-sector-under-ndc-targets/>

Balance entre vida profesional y laboral: Las mujeres a menudo también enfrentan la barrera de la doble jornada, donde deben equilibrar el trabajo y las responsabilidades dentro de su rol familiar, especialmente durante los años de maternidad. A esto se une la falta de condiciones laborales que favorezcan la familia lo que hace que sea difícil para que las mujeres equilibren la vida familiar y la vida laboral.

Apoyo para crecimiento profesional: También ha sido común que una vez que las mujeres están trabajando en el sector energía encuentren obstáculos para mantenerse en sus puestos y que las oportunidades de crecimiento profesional se vean disminuidas por una serie de factores como son: falta de oportunidades de capacitación, falta de estrategias de género en sus empresas, políticas de contratación desalentadoras para mujeres, falta de habilidades requeridas, desigualdades salariales, entre otras. Estos aspectos también serán abordados en el presente estudio para la realidad de la región.

Poco acceso a la información, a los procesos de contratación y falta de relacionamiento profesional: Los típicos roles de género también se traducen en una falta de acceso a la información profesional y a las redes relevantes para las mujeres, lo que genera un diferencial en contra de las mujeres en un sector que es pequeño, estable en términos laborales y donde se trabaja mucho por referencias. Además, las estrategias de contratación de las empresas del sector energético tradicionalmente inhiben el grado en que las mujeres tienen acceso a puestos de trabajo y pasantías por temas sociales culturales. Históricamente el sector energía ha sido manejado por hombres, por lo que no se da oportunidad a que las mujeres conozcan el potencial que pueden tener en el sector, ni reciban apoyo en capacitación, educación (STEM educación) para superar las normas y estereotipos culturales. Lo anterior desde el contexto global, lo cual no implica que esta sea la realidad de la región; precisamente es por esto por lo que se desarrolla el presente estudio, para evaluar en donde está la región en la actualidad con respecto a este tema.

5.2. Contexto en América Latina y el Caribe

En el contexto general, en América Latina cuando se habla de mujeres en el ámbito laboral aún se piensa en los típicos roles que socialmente le han sido asignados, como lo son: el cuidado de sus familias, las labores domésticas (alimento, salud, en otras palabras, garantizar el bienestar familiar en general), empleos relativos a la preparación de alimentos, de mano de obra de textiles, de atención al público o de asistencia y apoyo a ejecutivos. Esta realidad en algunos casos y países también está presente en relación con los temas de energía; en especial, en las empresas más tradicionales del sector.

En América Latina y el Caribe, el sector de energía debe dividirse en al menos dos partes: el sector ligado a los derivados de petróleo y gas natural (sector muy tradicional), y el sector electricidad, cuyas reformas durante los años 2000 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 observables 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 2018¹¹, a nivel mundial las mujeres representaban 5% de los directores ejecutivos, 19% de los directores no ejecutivos y 14% de los gerentes dentro de las 200 (top) compañías de electricidad y servicios básicos. A pesar de que 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. Según el estudio del BID del 2015, Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social¹², en total, las mujeres de la región representan 19.7% del total de los empleados del sector energético. Este tema será evaluado en el presente estudio.



Figura #5: Fuente: BID con datos de Ernst & Young Women in Power and Utility del 2018.

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. Esto se debe a que las mujeres poseen estilos de gestión distintos a los de los hombres, ya que tienden a:

- a. Desarrollar las capacidades de las personas con quienes colaboran.
- b. Implementar formas de comunicación más eficientes.
- c. Promover procesos de toma de decisión más participativos, entre otros.

¹¹ ERNEST & YOUNG; Women in Power and Utility, 2018.

¹² BID; Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social, 2015.

Los retos para la región latinoamericana sobre inclusividad de la mujer en el sector, según el informe de USAI y UICN¹³ son los siguientes:

- Los marcos regulatorios del sector energético deben ser fortalecidos para asegurar mayores acciones hacia la equidad e igualdad de género en el sector.
- Se debe tomar en cuenta otros temas como los impactos y oportunidades de proyectos de energía renovable a gran escala y a escala local.
- La recolección de datos desagregados por sexo es mínima en la región, es necesario realizar estudios para lograr estadísticas exactas y no solo proyecciones y/o estimaciones.
- La colaboración entre entidades generadores de políticas públicas y reguladoras del sector energético y las instituciones que velan por la igualdad de género deben fortalecerse.
- Se debe desmitificar la participación de las mujeres en el sector energético.
- La institucionalización de las consideraciones de género debe ser constante tanto a nivel de empresas como a nivel de ministerios.

5.3. Contexto en las empresas energéticas en la región SICA

Como parte de esta investigación, se realizó un estudio a nivel de escritorio para las empresas del sector electricidad de la región SICA identificadas como parte del presente estudio. 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.

A continuación, se presentan los ejemplos más sobresalientes de esta investigación, organizados por país. La información completa sobre los resultados de este estudio de escritorio ha sido incluida en el anexo #2.

Costa Rica:

La **Compañía Nacional de Fuerza y Luz (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.

¹³ **USAID, UICN (2018).** Advancing Gender in the Environment: Making the Case for Women in the Energy Sector.

- 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.
- 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.

Otras instituciones gubernamentales que también han llevado a cabo actividades para incrementar la equidad de género incluyen el **Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)** y el **Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)**. Estas instituciones han emitido declaraciones, políticas y directrices internas sobre la equidad de género y la reducción de brechas de género a través de nombramientos en puestos de toma de decisión.

A nivel de empresas de electrificación, fue posible identificar que el **Consortio Nacional de Empresas de Electrificación R.L (CONELÉCTRICAS)** 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. Mientras que la **Cooperativa de Electrificación Rural de San Carlos (COOPELESCA)** apoyó una publicación en línea para la concientización sobre el cáncer de mama.

El Salvador:

LAGEO S.A De C.V (LaGeo) es una empresa estatal salvadoreña, generadora de energía eléctrica cuya fuente primaria es la geotermia, donde un 35% de su personal permanente son mujeres. De este 35%, un 29% de ellas ocupan puestos técnicos y un 32% de las personas contratadas temporalmente para actividades de mantenimiento son mujeres. Esto se ha logrado debido al diseño de políticas de recursos humanos y la estrategia inclusiva, para asegurar el reclutamiento e incentivar el crecimiento profesional de las mujeres: establecimiento de facilidades para cuidado de infantes (incluyendo aquellos con necesidades especiales); y una inversión en proyectos de apoyo a las comunidades vecinas, incluyendo actividades de generación de ingresos con los subproductos de la generación geotérmica (calor disponible), enfatizando la participación de las mujeres. Además, en las plantas geotérmicas

existentes, LaGeo, forma y contrata más de 50 mujeres de las comunidades locales para el mantenimiento anual de las plantas generadoras.

A través de FundaGeo, la fundación que canaliza sus esfuerzos de inversión social, se actúa en áreas de salud, educación y medioambiente que evidencian una perspectiva de género y fomentan las capacidades que generen ingresos económicos utilizando los recursos derivados de la geotermia, beneficiando a más de 300 mujeres en el año 2019.

Además, LaGeo se ha incorporado a WING (“Woman in Geothermal”), organización que promueve la educación, el desarrollo profesional y el avance de las mujeres en la comunidad geotérmica. Esto supone un impulso a la perspectiva de género en las energías renovables y abre nuevos campos de acción.

La investigación en línea muestra que **AES El Salvador** es una empresa activa en temas de igualdad de género. Entre las actividades que realiza cabe destacar la atención brindada a la capacitación y certificación de mujeres como electricistas. Además, AES El Salvador apoya la generación de capacidades en comunidades y fomenta la capacitación de mujeres emprendedoras.

Por su parte la **Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)** avanza en el tema de la igualdad de género buscando obtener la certificación del Sello IGUAL-ES. Como parte de este proceso ha identificado un equipo de asesoras y asesores en género y empresas y llevado a cabo un proceso de formación en el marco del Sello Igual-ES.

La **Distribuidora Eléctrica del Sur S.A de C.V (DELSUR)** se ha comprometido públicamente a la reducción de la brecha de género en el sector de electricidad. Sus actividades incluyen la participación en foros de empresas por la igualdad de género y la organización de actividades para la formación de mujeres como electricistas y para fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sector de energía.

Guatemala:

La **Empresa Eléctrica de Guatemala S.A (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.

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.

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.

Honduras:

La **Empresa Nacional Energía Eléctrica (ENEE)** incorpora la equidad de género en sus políticas y proyectos los temas de género. Además, ha participado de actividades a nivel nacional para incorporar

la equidad de género en el sector de transmisión de energía eléctrica, siendo que las políticas nacionales consideran a la ENEE como un socio estratégico.

Nicaragua:

La **Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica (ENATREL)** es una entidad estatal, responsable de la implementación del Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA). El proyecto buscaba lograr la electrificación económica y operativamente sustentable de viviendas y de sectores residenciales ubicadas en comunidades rurales, así como satisfacer las necesidades energéticas de las mujeres que viven en esas comunidades. El éxito de la inclusión de la perspectiva de género se debió a la sensibilización que se realizó a los equipos de campo, la definición de políticas de recursos humanos en este tema, a la inversión en el reclutamiento de personal femenino y el trabajo realizado con las municipalidades. Los temas de equidad de género han sido introducidos en las comunidades y en su propio personal a través de capacitaciones de sensibilización, la inclusión de las mujeres y hombres en actividades no tradicionales, el establecimiento de fondos para apoyar emprendimientos productivos que brindan atención especial a las mujeres y definiendo tarifas especiales para los hogares pobres y/o donde las mujeres son jefas de hogar.

Panamá:

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).

República Dominicana:

La **Comisión Nacional de Energía (CNE)** como ente responsable de parte de la política energética de República Dominicana se encuentra comprometida con los temas de género y empoderamiento de la mujer en el sector. Como parte de sus labores, la CNE realizó un taller sobre Equidad de Género en Políticas y Proyectos Energéticos, capacitación que contó con la participación de todas las empresas eléctricas del país.

Por su parte, el **Ministerio de Energía y Minas (MEM)** promueve los programas para la formación de mujeres en el sector y la **Superintendencia de Electricidad (SIE)** incluye en su carta compromiso agendado el tema de equidad y diversidad.

AES Dominicana es parte del consorcio AES internacional. La empresa trabaja por la promoción de la diversidad e inclusión de género y ha sido premiada por estos esfuerzos.¹⁴ De forma similar,

¹⁴ Cita <https://www.diariolibre.com/actualidad/aes-dominicana-entre-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-republica-dominicana-y-el-caribe-KD12008741>

EGEHAINA ha firmado una carta de compromiso del sello o certificación cuyo propósito es fomentar la igualdad de género en las empresas y organizaciones en República Dominicana. Además, EGEHAINA:

- a) Incorpora en sus políticas y proyectos los temas de género.
- b) Se declara inclusiva en sus procesos de reclutamiento y selección del personal.
- c) Promueve y educa sobre los temas de género, tanto a su personal, como a las comunidades.

Las empresas de distribución de electricidad reportan diversas actividades relacionadas a la equidad de género. Por ejemplo, la **Empresa Distribuidora del Norte Dominicana (EDENORTE Dominicana)** ha participado en varias actividades dirigidas a crear conciencia para erradicar de la sociedad la violencia de género y la **Empresa Distribuidora del Este Dominicana (EDEESTE Dominicana)** ha destacado el liderazgo de las mujeres de la empresa y su contribución al liderazgo sectorial. Mientras tanto, la **Empresa Distribuidora del Sur Dominicana (EDESUR Dominicana)** está trabaja con el apoyo de USAID para fortalecer la equidad de género a lo interno de la compañía.

Además, es importante incluir que a nivel de la región el **Sistema de la Integración Centroamericana (SICA)**, aprobó la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG), 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.

6. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS EN LÍNEA

Tomando en cuenta la distribución geográfica de las empresas energéticas, y con el objetivo de 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. La encuesta se aplicó entre el miércoles 26 de febrero 2020 y el miércoles 18 de marzo 2020 y fue respondida por **23 empresas de electricidad ubicadas en los 6 países del SICA** (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana). La lista completa de empresas participantes se encuentra en el anexo #3.

En algunos casos fue posible tener llamadas de seguimiento para recopilar información adicional, sin embargo, estas no fueron generalizadas debido a las restricciones laborales impuestas durante los primeros meses de la pandemia por COVID19.

Las encuestas fueron respondidas en su totalidad de forma oficial por las instituciones y/o empresas participantes. Las respuestas provienen de niveles jerárquicos altos, lo cual podría tomarse como una muestra de apoyo a la equidad de género por parte de las empresas. **Gran parte de las repuestas provienen de las direcciones de recursos humanos (65%)** y un número importante (15%) provienen de las gerencias generales (9%) o de las asesorías de gerencia (4%). Vale la pena destacar que 18% de las empresas participantes cuentan con unidades de género (18%), a través de las cuales se procesaron las encuestas en línea. La siguiente figura ejemplifica las áreas dentro de las empresas participantes que dieron respuesta a la encuesta en línea.

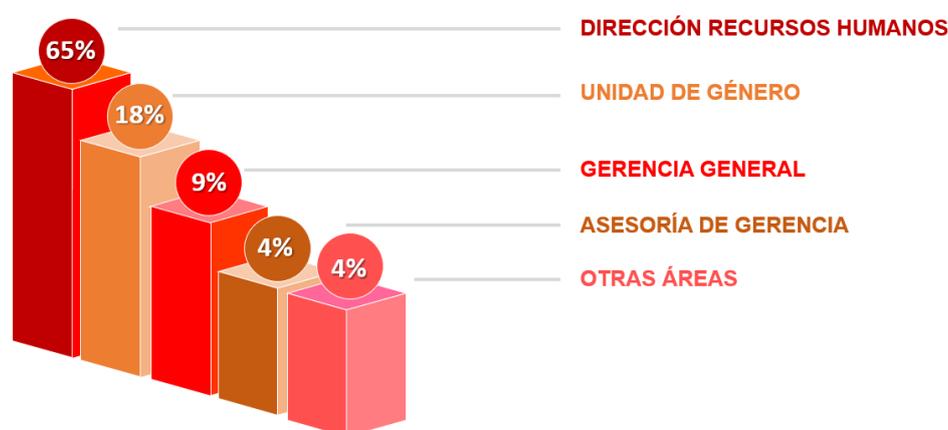


Figura #6: Detalle de áreas que completaron la encuesta en línea. Fuente: CECACIER

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 acuerdo con las definiciones previstas, las empresas se autoevaluaron, **con casi la mitad de ellas (48%) considerándose como nivel intermedio en el avance en temas de género** y un número muy similar (43%) ubicándose en una etapa inicial del proceso de inclusión de consideraciones de género. Cabe destacar que ninguna de las empresas consideró estar en un nivel trascendente en cuanto al tratamiento de la equidad de género en sus actividades.

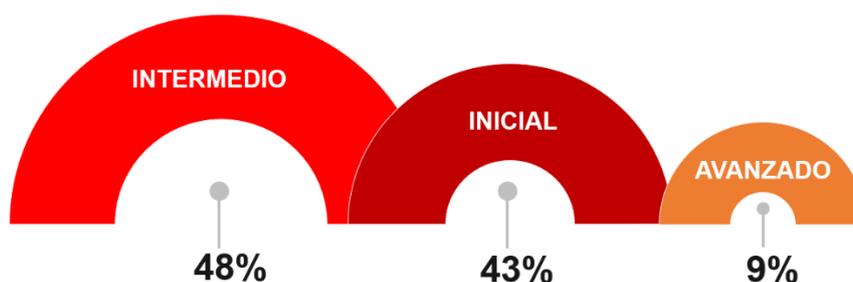


Figura #7: Autoevaluación de las instituciones y/o empresas sobre el avance en tema de género. Fuente: CECACIER

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

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

La sumatoria de la **fuerza laboral** de las 23 empresas energéticas participantes en este estudio **es de 20.876 personas, de las cuales 25,66% (5.356) son mujeres y las restantes 74,34% (15.519) son hombres**. De acuerdo con los datos de la encuesta, el resultado de participación femenina en el sector de electricidad en la región SICA se enmarca en las tendencias globales, las cuales estiman una participación de las mujeres en un 22% en la fuerza laboral del sector de petróleo y gas y en un 32% para el sector de energía renovables (IRENA, 2019).



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

La base de datos generada con las respuestas a las encuestas en línea permite también desagregar la participación laboral por sector de negocio energético. **En dos sectores de negocios la participación femenina alcanza casi la paridad numérica, siendo que las entidades reguladoras reportan una participación femenina de 47,00% y aquellas relacionadas con política energética del 46,90%.** Con excepción del sector de negocios integrados, que presenta una participación femenina del 14%, el resto de los sectores reportan niveles de participación similar a la media regional.

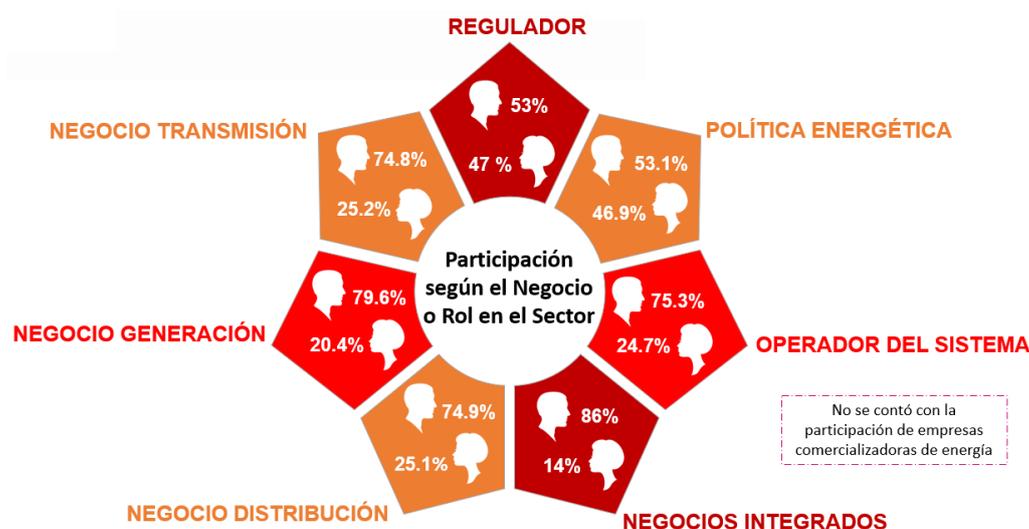


Figura #9: Porcentajes de participación de las mujeres y hombres en el sector energético de la región. Fuente: CECACIER

Es importante aclarar que, en el caso de las instituciones como los 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 (por encima de un 20% en áreas de ingeniería, por ejemplo), la relación interna particular en estos casos tiende a ser menor que la media que se presentará más adelante (por ejemplo 5% de mujeres y 16% 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 500 empleados o más se observa que la participación de las mujeres oscila en una cuarta parte de la fuerza laboral** (23,7% para empresas con 500 a 1000 personas, 23,8% en empresas con menos de 3000 personas, 25,3% en empresas con más de 5.000 personas). 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.

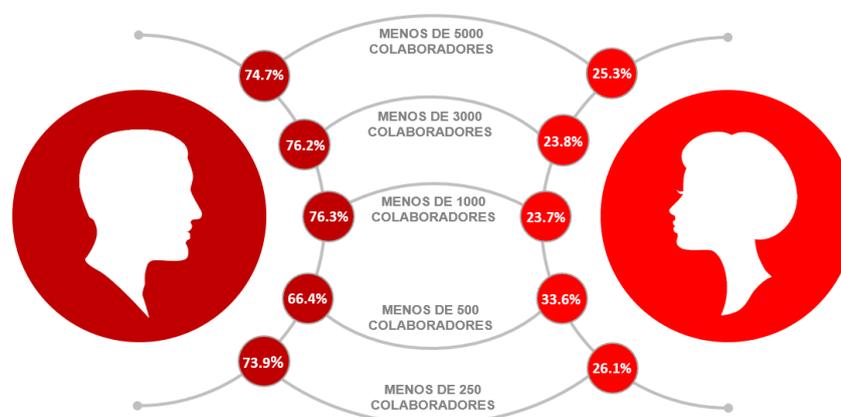


Figura #10: Participación de hombres y mujeres con base en el tamaño de las instituciones y/o empresas. Fuente: CECACIER

En este punto es fundamental explicar el concepto de optimización de la operación con el uso de la tecnología. El sector energético siempre ha dependido de la tecnología para su operación debido a la rapidez que presentan los fenómenos físicos que los rigen (capacidad de reacción fuera del rango de tiempo de la respuesta humana, ya que en muchos casos se habla de segundo y como máximo minutos para una operación segura). No obstante, la digitalización de la interacción con el cliente o usuario final ha llevado a otro nivel el proceso de uso de la tecnología en favor de una gestión operativa y una atención del cliente hábil y automatizada. Lo anterior está generando en las empresas eléctricas una transformación del recurso humano (industria 4.0), dando prioridad a habilidades blandas como el detalle, la rigurosidad al implementar procesos automáticos, las múltiples perspectivas entre otras. Habilidades mayoritariamente presentes en las mujeres, lo que aumenta su participación en las empresas eléctricas que optimizan su operación con el uso de la tecnología, más aún si estas mujeres tienen una formación fuerte en STEM que les permita una rápida adaptación a estos nuevos puestos de trabajo.

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. **La gran mayoría de las empresas reportó contener una base de datos desagregada por sexo y un 56,52% aseguró que estos datos además son desagregados por categoría laboral**, facilitando en algunos casos un detalle mayor.

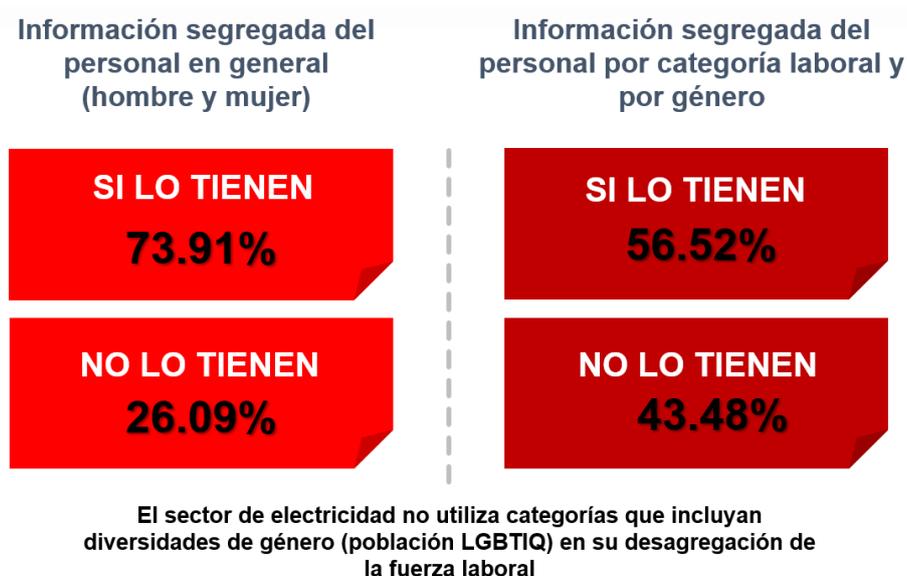


Figura #11: Detalle sobre si la información es segregada por género. Fuente: CECACIER

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. Como puede observarse a pesar de tener claramente los datos segregados por nombre, sexo y ubicación laboral, en el 26,09% de las instituciones y/o empresas participantes se omiten datos claves como el nivel académico de ingreso y el nivel académico actual. Dando continuidad a esta idea, el problema se agrava aún más cuando se consulta sobre un mayor nivel de detalle en cuanto a las categorías internas utilizadas (profesional, asesor, asistente, etc.), las cuales en algunos casos son muy genéricas. Esto mismo sucede con la ubicación utilizada (gerencia, servicio al cliente, dirección financiera, área de diseño, operación de red, etc.), reduciéndose la disponibilidad de datos específicos.

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 energética. 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).

La encuesta en línea además incluía preguntas sobre la participación y trato igualitario de personas LGBTIQ en el sector energía. Sin embargo, tanto durante el taller inicial como durante la aplicación de la encuesta en línea, las empresas indicaron en la mayoría de los casos que no consideran apropiado contar con este tipo de información en sus bases de recursos humanos, al considerar los temas de preferencia sexual e identidad de género como un tema privado (personal) y que por lo tanto consideran no aporta información relevante sobre el trabajo y el desempeño de quienes laboran en el sector electricidad. Es por esta razón que en el presente reporte la información se presenta de forma binaria (mujer-hombre).

Continuando con el análisis de la información recopilada, podemos indicar que solo el 21,74% de las empresas cuentan con información segregada por roles no tradicionales (mujeres técnicas en electricidad, jefas de cuadrillas, por ejemplo).

Estadísticas de roles no tradicionales para cada género

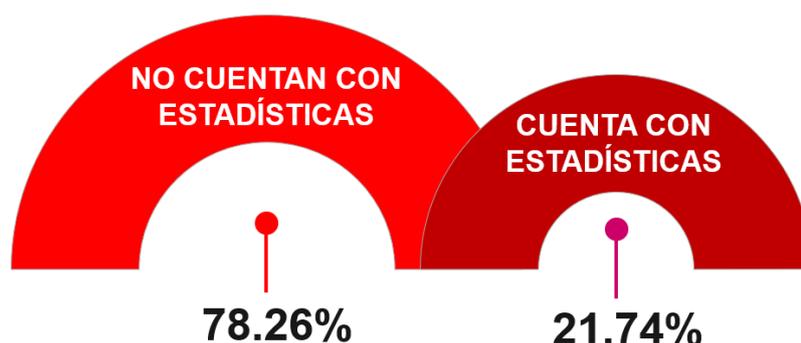


Figura #12: Detalle que muestra si se cuenta con información segregada por roles no tradicionales. Fuente: CECACIER

A pesar de lo anterior, fue posible obtener para más de un 73% de las instituciones y/o empresas participantes 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, un 13,25% de la fuerza laboral del sector labora en áreas de ingeniería, siendo que las mujeres representan menos del 10% de esos puestos. Lo que se traduce en que **poco más de un 1% de la fuerza laboral corresponde a mujeres que trabajan en áreas de ingeniería en contraposición con poco más de 12% de plazas similares ocupadas por hombres.**

Mujeres y hombres en área de ingeniería en el sector eléctrico

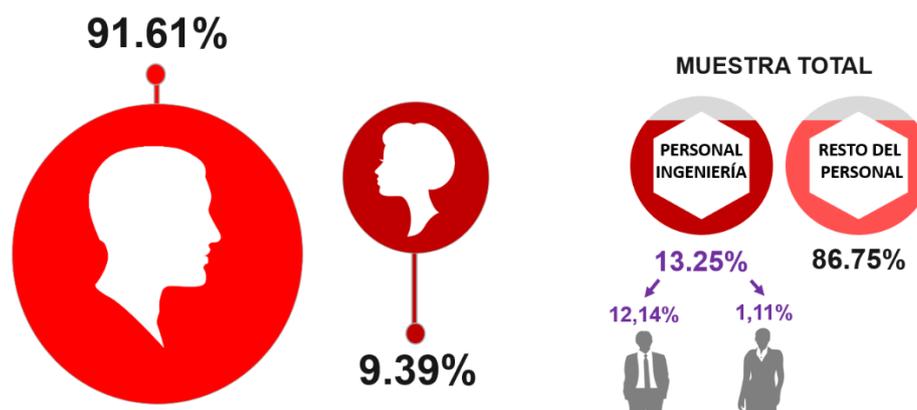


Figura #13: Mujeres y hombres en áreas de ingeniería en el sector eléctrico. Fuente: CECACIER

Como se observa, es bastante baja la participación de mujeres en las áreas de ingeniería de las empresas de la región: 9,39% respecto a una presencia del 91,61% 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.

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. De la muestra de la fuerza laboral que se tiene, **4,60% de las plazas corresponden a puestos de responsabilidad y toma de decisión. Estas son ocupadas por 960 personas, de las cuales 278 son mujeres (29%) y los restantes 682 hombres (71%)**. 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 **estas 278 mujeres en posiciones de toma de decisión representan**

el 5,21% de la fuerza laboral femenina mientras que los 682 hombres en plazas similares equivalen al 4,39% de la fuerza laboral masculina.



Figura #14: 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. Por ejemplo, a nivel de la participación **las mujeres tienen una participación porcentual más acentuada en las áreas de auditoría interna y oficial de cumplimiento (66,67% de las plazas son ocupadas por mujeres) y en el área ejecutiva o coordinadora (60,53% de las plazas son ocupadas por mujeres)**; áreas en las cuales se requieren perfiles más relacionados con la administración de negocios; y una de las cuales, además requiere de personas con habilidades sociales para el manejo de personas y la facilitación de procesos de toma de decisión participativos. Además, cabe resaltar que, en las áreas centrales de los negocios, la participación de las mujeres alcanza el 35,7% a nivel de jefaturas departamentales, porcentaje por encima de su media de participación laboral (25,66% de la fuerza laboral del sector).

Mujeres y Hombres con cargos de dirección o jefatura

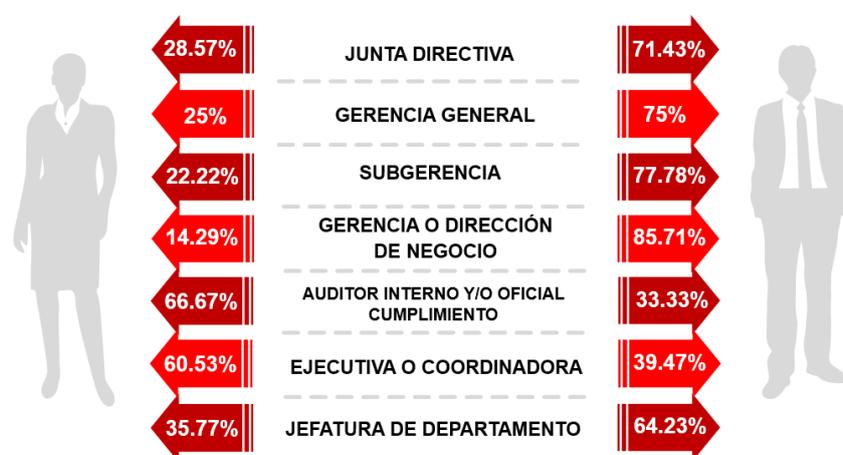


Figura #15: Mujeres y hombres en cargos de decisión o jefatura en el sector, parte #1. Fuente: CECACIER

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. Así, **66,67% de las plazas de jefatura médica y 50% mitad de las plazas de asesoría legal son ocupadas por mujeres.**



Figura #16: Mujeres y hombres en cargos de decisión o jefatura en el sector, parte #2. 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 31,90% de las mujeres con cargos en la línea de decisión y de responsabilidad (29% del total), participan en estos roles. Se debe clarificar que el sector de energía es un sector bastante tradicional cuyas grandes innovaciones en la región se dieron en la época de los años 2003 a 2012. Actualmente, el auge de las energías renovables y el uso de la digitalización en el servicio de energía eléctrica están cambiando este paradigma, llevando al sector a optimizar su gestión de forma general, variando su interacción con el cliente y ampliando los servicios ofertados (surgimiento de servicios no regulados).

Resumen: Participación de las mujeres en el sector energía

1. De las 20.876 personas que conforman la fuerza laboral de las 23 empresas encuestadas, 5.356 son mujeres, lo que corresponde a un 25,66% de participación.
2. La encuesta detecta al menos dos sectores de negocios en los cuales la participación de las mujeres alcanza casi la paridad numérica con sus contrapartes masculinas: 47% entes reguladores y 46,7% en entes de política energética, sugiriendo que el tipo de servicios o roll prestados por las instituciones y/o empresas energéticas puede ser un factor que incide en la participación de las mujeres en el sector.
3. El tamaño de la fuerza laboral de las empresas energéticas parece tener poca incidencia en el porcentaje de participación de las mujeres
4. Las mujeres representan 9,39% de las personas que trabajan en ingeniería en el sector energía, lo cual equivale a 1,1% del total de la fuerza laboral.
5. Las mujeres tienen una participación media de 29% en puestos de toma de decisión y responsabilidad por negocio. Los porcentajes más altos de participación se encuentran en áreas relacionadas con actividades administrativas, legales y de salud ocupacional.
6. En términos relativos, las mujeres tienen mayor éxito al colocarse en puesto de toma de decisión y de responsabilidad en el sector energético.

6.2. Políticas y normativa en temas de equidad de género.

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 90% 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 labora 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.

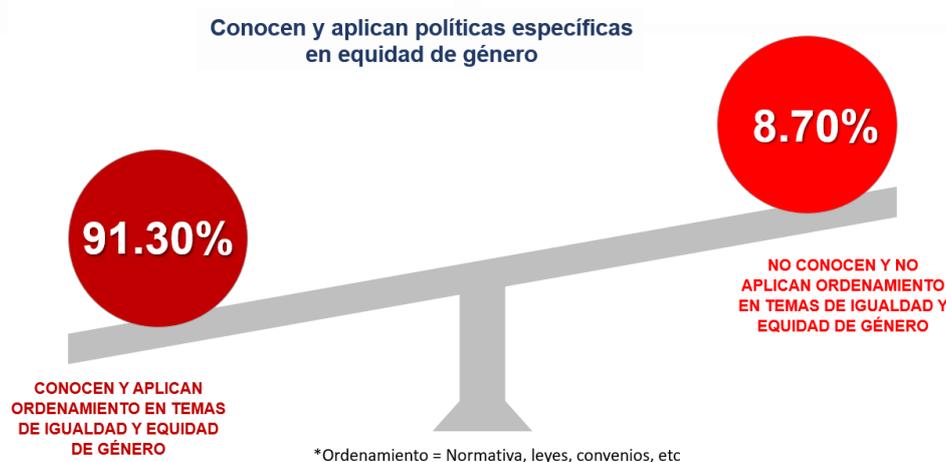


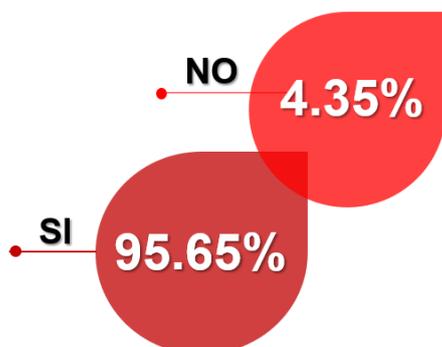
Figura #17: Conocimiento y aplicación de las políticas de equidad de género. Fuente: CECACIER

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

Declaratoria de Derechos Humanos	9,09%
Constitución Política	12,12%
Leyes Nacionales	33,33%
Políticas Nacionales	21,21%
Políticas Institucionales	18,18%
Iniciativas Internacionales - ONU	3,03%
No se especificó	3,03%

Casi la totalidad de las empresas (95,65% de ellas) 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 **poco más 47% 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.

Se cuenta con instituciones o instancias gubernamentales que apoyen el tema de género en el país y hacia su empresa



Se tiene alianzas o convenios con alguna de las instancias mencionadas



Figura #18: Reconocimiento de instancias gubernamentales que apoyan los temas de género. Cantidad de instituciones y/o empresas que tienen alianzas y convenios. Fuente: CECACIER

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 **cinco empresas (21,74%) cuentan con una política propia de equidad de género mientras que cuatro de ellas (17,39%) posee políticas de paridad de género**. El análisis particular de datos nos permite concluir que sólo en dos casos las empresas que tiene una política propia de género no tienen una política de paridad de género. También, existe un caso en el que existe una política de paridad de género para el nombramiento de directores, pero no se cuenta con una política de género institucional.

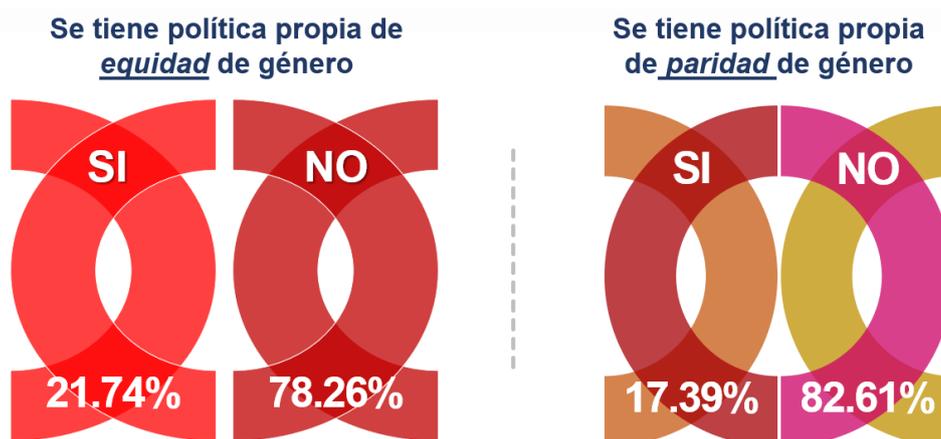


Figura #19: Porcentajes de empresa que cuentan con políticas de equidad de género y de paridad de género. Fuente: CECACIER

El detalle de las respuestas obtenidas nos permitió identificar que:

- i. Algunas instituciones y/o empresas consideran que no es necesario tener políticas propias ya que se adhieren a iniciativas internacionales como las promovidas por BID, ONU, gobierno central, etc. Se advierte que esta actitud puede detonar en una oportunidad perdida para fomentar la institucionalización de las actividades realizadas. Al ser estas propuestas por una entidad externa (sea esta una agencia donante o bancaria), corren el riesgo de convertirse en acciones temporales, cuya ejecución se alinea con la temporalidad de la iniciativa promovida por estos entes externos.
- ii. La mayoría de las instituciones y/o empresas participantes (6 de 11), que se autoevaluaron en un nivel intermedio se encuentran en proceso de desarrollo y aprobación de estos temas a lo interno. Recordemos que el nivel intermedio representa el 48% de la muestra.
- iii. Las instituciones y/o empresas que se autoevaluaron en un nivel avanzado cuentan con políticas propias que se han desarrollado desde el año 2003 hasta el año 2017 la más reciente. De cara a futuro, contar con la experiencia y aprendizaje acumulado por estas empresas que puede ser de beneficio y servir para compartir las mejores prácticas con el sector.

En cuanto a si se cuenta con un plan para implementar una política propia sobre igualdad y equidad de género un 43,48% de las instituciones y/o empresas respondió que sí. Destacamos que 2 empresas que se autoevaluaron en nivel inicial están trabajando ya su política de género institucional. Nótese que 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.

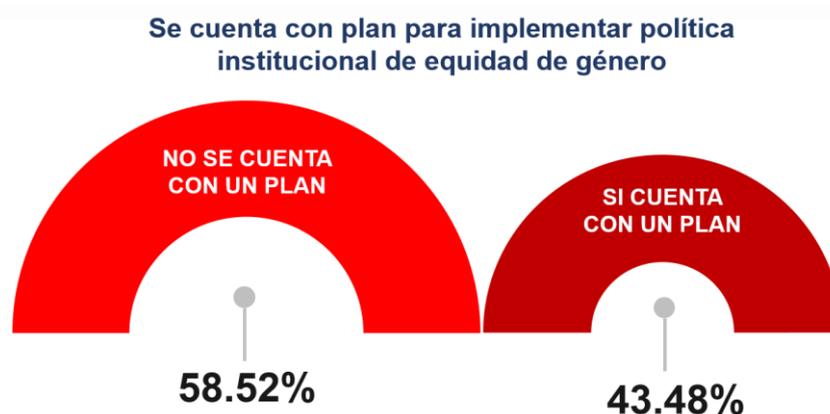


Figura #20: Se cuenta con un plan para implementar la política institucional de equidad de género. Fuente: CECACIER.

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 se consultó al 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 #21: Detalle de cómo se desarrolla el proceso interno para protocolizar las políticas de género. Fuente: CECACIER.

Resumen: Políticas y normativa sobre equidad de género

1. El 90% de las empresas encuestadas reportan conocer y aplicar la normativa nacional de equidad de género.
2. Las empresas que reportan desconocer esta normativa se dedican a operar los sistemas eléctricos y en su caso es recomendable invertir en ampliar su conocimiento de la normativa nacional de equidad de género pues casi una quinta parte de su fuerza laboral está compuesta por mujeres.
3. Poco más de la mitad de las empresas encuestadas cuentan con alianzas o convenios con agencia que velan por la equidad de género.
4. Cinco empresas (21,74%) cuentan con políticas internas de equidad de género y 4 empresas (17,39%) con políticas de paridad de género.
5. Diez instituciones y/o empresas cuentan con planes para implementar la política institucional de género.

6.3. Institucionalización y compromiso empresarial con la equidad de género

Instancias institucionales para la promoción de la equidad de género

Una vez obtenidos y analizados los datos generales sobre la participación de mujeres y hombres en el sector energético; así como el contexto referente al ordenamiento jurídico aplicables, se inició el

levantamiento de datos internos 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:

Existen instancias o departamentos que propicien o implementen políticas sobre equidad de género en la empresa o institución

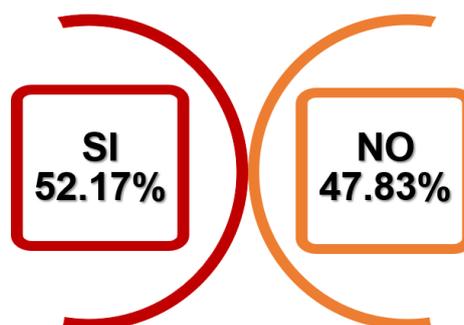


Figura #22: Cuentan las instituciones y/o empresas con instancias o departamentos que apoyen el avance en los temas de género. Fuente: CECACIER.

Estos datos muestran que **más del 52% 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:

RRHH - Talento Humano / Unidad de género	33,33%
Área o departamento de cumplimiento	16,67%
Subgerencia de Desarrollo Sostenible	8,33%
Comité institucional / Programa Corporativo	33,33%
No especifica instancia o departamento	8,33%

Otro dato importante relevante es que **estas estructuras formales tienen entre 2 y 23 colaboradores** dependiendo del tamaño de la institución y/o empresa. El promedio de estas instancias formales donde se trabaja el avance en los temas de género fue de 7 colaboradores.

También se consultó si las instituciones y/o empresas tienen un punto focal de género, es decir, una persona o grupo de personas cuya responsabilidad es velar por el cumplimiento de las actividades que buscan alcanzar la igualdad de género. **Casi un 70% (16 de 23) de las instituciones y/o empresas encuestadas menciona tener un punto focal de género institucional**. 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**.

Existe un punto focal de género dentro de su institución y/o empresa

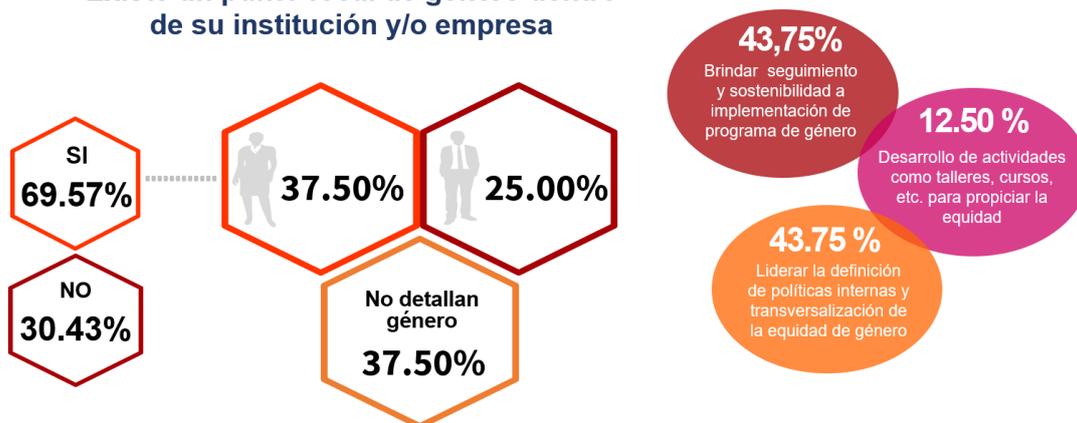


Figura #23: Existe un punto focal de género y porque es importante. Fuente: CECACIER.

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 37,5% de estas plazas son ocupadas por mujeres y un 25% 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 30,43% del total de las instituciones y/o las empresas reportaron contar con una partida presupuestaria específica.** Es importante especificar que 4 de las 5 instituciones y/o empresas que tienen una política propia de género indicaron que 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.

De estas 7 instituciones y/o empresas (30,43% del total), poco más de la mitad (57,14% de las que reportan tener un presupuesto específico) detallan un porcentaje, mientras que un 28% detalla un monto específico y un 14,29% posee un presupuesto para actividades de género sin detalle.

Cuenta con presupuesto específico para trabajar temas de equidad de género

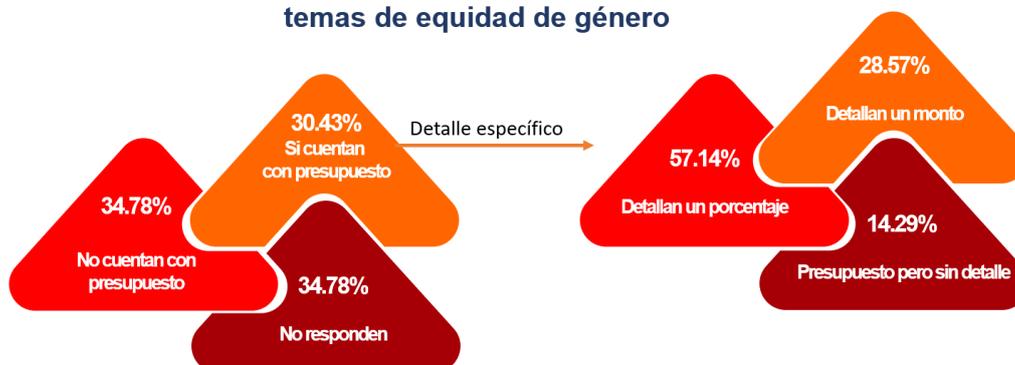


Figura #24: Las instituciones y/o empresas cuentan con presupuesto para los temas de género. Fuente: CECACIER.

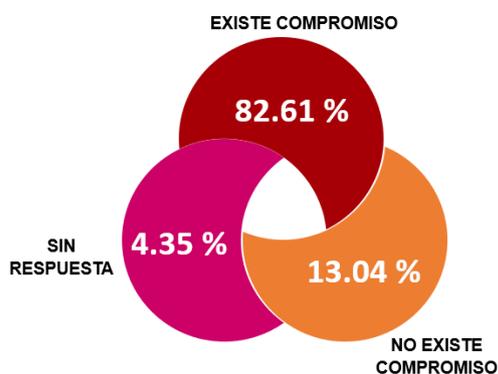
Algunas de las empresas encuestadas compartieron un mayor detalle sobre las líneas presupuestarias para apoyar la labor de las instancias de género. Si bien la muestra es pequeña (7 empresas), de la información se desprende que **las empresas tienden a presupuestar las actividades de género como parte 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 82% de la alta gerencia en las instituciones del sector está comprometida con los temas de género, mientras que más del 73% de las áreas operativas también apoyan el avance en estos temas:

Compromiso de la alta dirección con los temas de género



Compromiso de las áreas operativas con los temas de género

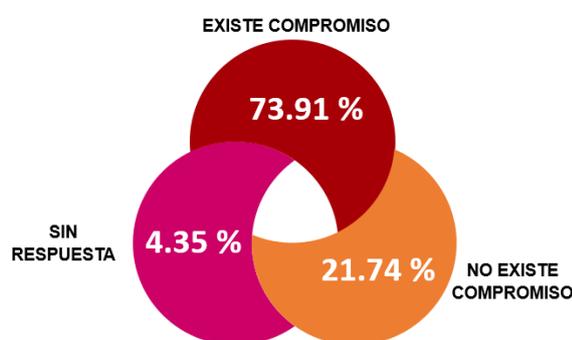


Figura #25: Compromiso de la alta gerencia y de las áreas operativas con los temas de género. Fuente: CECACIER.

Debe aclararse que algunas de las instituciones y/o empresas participantes indicaron que no existe compromiso (3 alta gerencia y 5 áreas operativas), ya que asocian el tema de género con que no existe discriminación contra las mujeres. Se presenta una oportunidad para trabajar la diferencia entre discriminación y equidad, lo cual parece ser necesario.

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:

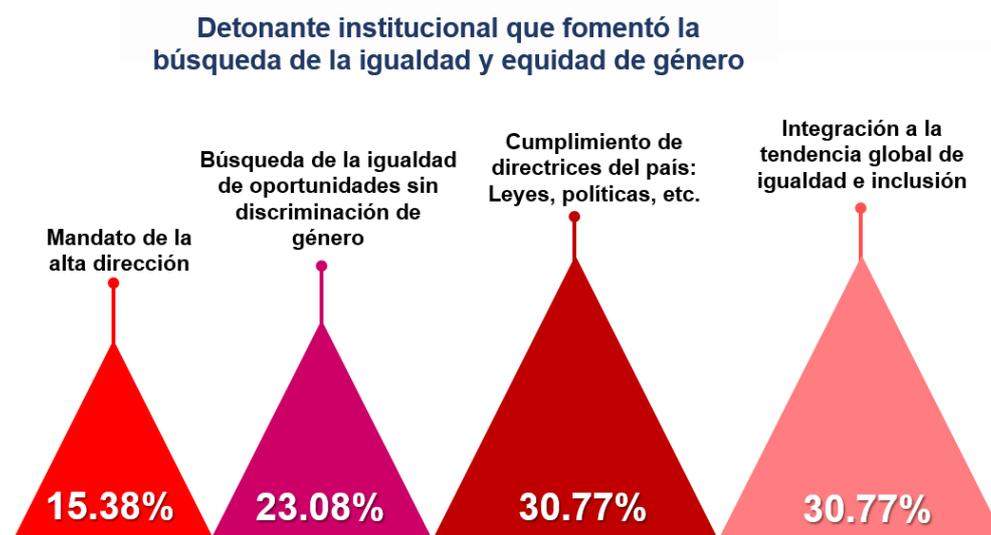


Figura #26: Razones por las cuales se empezó el camino hacia la igualdad y equidad de género. Fuente: CECACIER.

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 (30,77%)** 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 (30,77%)** 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 **15,38% 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 22.86% de las empresas. Un número igual de empresas reporta como fortaleza que se promueve la contratación y formación del personal por competencias (22,86% de las empresas). El 20% 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 #27: 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 9,09% de las empresas. Igual número de empresas (9,09%) 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 22,73% 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 13,64% (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.

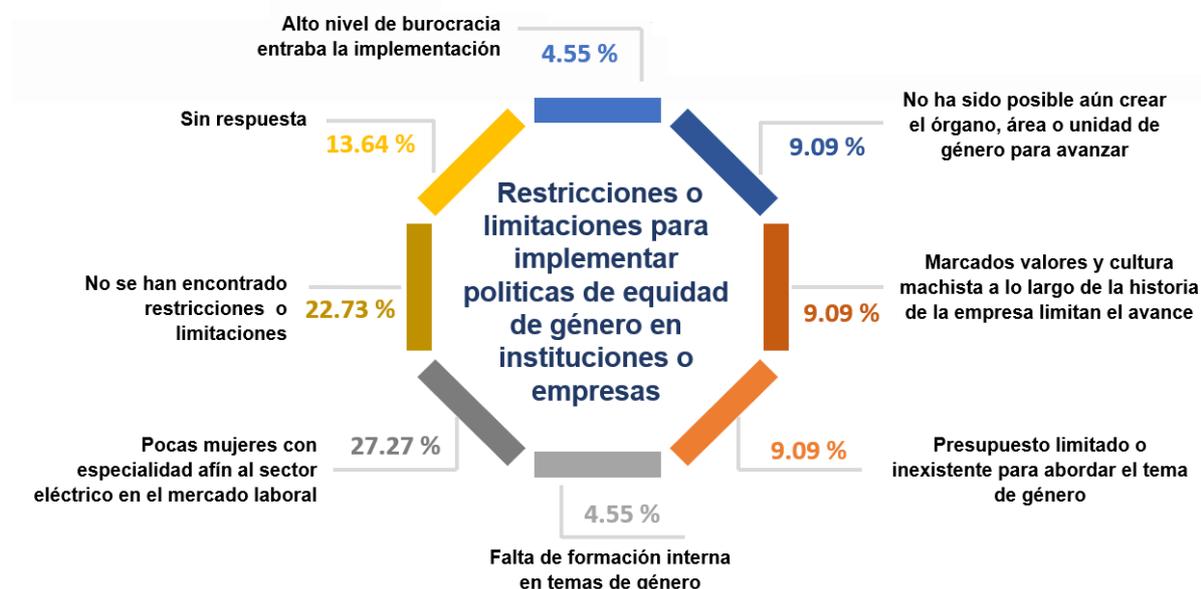


Figura #28: Restricciones o limitaciones identificadas al implementar los temas de género. Fuente: CECACIER.

Resumen: Institucionalización y compromiso con la equidad de género

1. Un 52,17% de las empresas encuestadas reporta contar con una instancia o departamento de género.
2. Además, 69,57 de las empresas encuestadas cuentan con un punto focal de género.
3. Las responsabilidades más valiosas de los puntos focales se relacionan con la definición de las políticas de equidad y la sostenibilidad de las actividades incluidas en los programas de género.
4. 30,43% de la instituciones o empresas ya cuentan con presupuestos para atender los temas de género.
5. Las altas jerarquías muestran compromiso con la equidad de género, con 82,61% de las empresas reportando compromiso a nivel de la alta dirección y 73,91% a nivel de las áreas operativas.
6. Responder a la normativa nacional y participar de las iniciativas globales para incrementar la equidad de género representan las mayores motivaciones para que las empresas inicien su trabajo de equidad de género.
7. El compromiso de la alta gerencia y del equipo encargado de género, así como la búsqueda de procesos de reclutamiento y formación profesional basados en identificación de competencias, son las mayores fortalezas reportadas por las empresas encuestadas (22,86% para ambas opciones). Seguidas por inversión en ambientes laborales que respetan los derechos humanos (20% de repuestas).
8. De acuerdo con el 27,27% de las empresas, la existencia de un número reducido de mujeres con especialidades afines al sector electricidad es la principal limitación con la que se enfrentan al buscar incrementar la equidad de género en el sector de electricidad.

6.4. Acciones para implementar las políticas de igualdad y la equidad de género

Acciones hacia la equidad de género

Con el objetivo de mapear 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 al 57% de la muestra total (nivel intermedio y nivel avanzado), sobre las acciones que han sido llevadas a cabo para avanzar en la temática de género. **En este caso el 46,15% (6 empresa), 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.**

El camino hacia la equidad de género se ha desarrollado a través de:

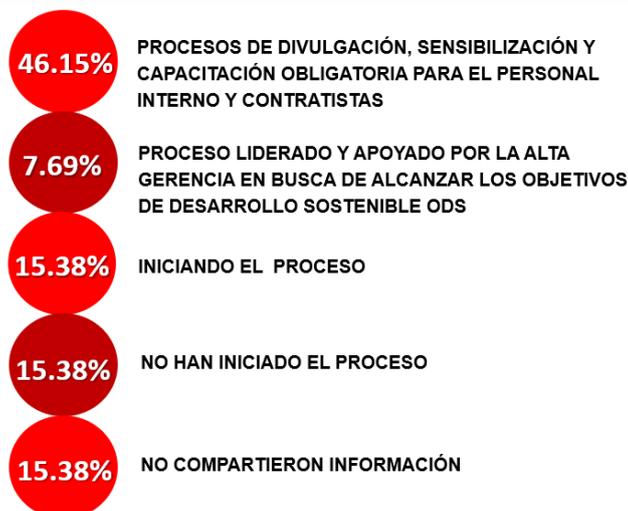


Figura #29: Acciones llevadas a cabo para implementar los temas de género (nivel intermedio y avanzado). Fuente: CECACIER.

Nuevamente, la información recopilada nos permite visualizar que algunas empresas autoevaluadas en nivel intermedio no han iniciado el proceso o lo están iniciando; o incluso no compartieron información (5 instituciones y/o empresas en total).

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 (25,71% de empresas)**. Esta medida es consistente con las necesidades identificadas en secciones anteriores, en las cuales se desvela la existencia de fuertes estereotipos de género y resistencia a aceptar cambios de cultura institucional.

Esta medida es seguida por la inversión en **fortalecer y comunicar las políticas institucionales (empleo, igualdad salarial, seguridad social, etc.) (17,14% 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.

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 (14,29% de las empresas). Esta etapa demuestra una diferencia cualitativa con la primera opción (capacitación) pues busca evidenciar el compromiso de la alta gerencia con la agenda de equidad de género y profesionalizar el trabajo en la temática a través de procesos de certificación.



Figura #30: 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 (11,43% de las empresas), reformulación de políticas de reclutamiento y selección, ajuste de planes de sucesión y promoción (8,57% de respuestas). Tan sólo una de las empresas (2,86%) 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 8,57% 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. Recuérdese que en la figura #11 se muestran los resultados de la consulta inicial sobre la desagregación de datos del personal (si 73,91%, no 26,09% y segregación por categoría laboral si 56,52%, no 43,48), encontrándose algunas limitaciones. Esto es importante ya que la medición de progreso en cuanto a las actividades de género sólo es posible si se cuenta con bases de datos desagregadas por sexo que les permitan a las empresas comprender si están alcanzando sus metas de equidad. En este sentido y al variar la pregunta, **sólo un**

47,83% de los participantes recopilan la información interna desagregada por sexo; es decir, a nivel de recursos humanos el 73,91% de las empresas tiene una base de datos desagregada por sexo, pero al recopilar la información de la gestión de las instituciones y/o empresas solo el 47,83% la registra de forma desagregada por sexo. También llamó la atención que un 17,39% de los participantes no contestó esta pregunta. A modo de ejemplo, lo anterior se explica de la siguiente forma: Una empresa sabe que tiene 25 personas en la oficina central de atención al público, de las cuales 15 son hombres y 10 son mujeres (registro de recursos humanos); no obstante, no sabe si las mujeres son más eficientes en la atención al cliente que los hombres, pues solo recopila la atención al cliente como una estadística de cantidad de personas atendidas por día y tiempo promedio de atención (estadística de gestión no segregada por sexo).

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.

Datos internos y externos desagregados por género

Información interna es desagregada por género.	47.83% SI	34.78% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA
Información de los clientes o usuarios es desagregada por género.	8.70% SI	73.91% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA
Información de los subcontratistas o proveedores es desagregada por género.	8.70% SI	73.91% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA
Indicadores internos por género	47.83% SI	34.78% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA
Indicadores externos por género a nivel de clientes y/o usuarios	0.00% SI	82.61% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA
Indicadores externos por subcontratistas o proveedores	0.00% SI	82.61% NO	17.39% NO HUBO RESPUESTA

Figura #31: Datos internos y externos desagregados por género. 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 (57% de la muestra total), encontrándose que **un 69,23% (9 instituciones y/o empresas) 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, **61,54% (8 instituciones y/o**

empresas) de ellas, 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.

Si bien esta información es alentadora, más de la tercera parte de quienes trabajan en las áreas de alta jefatura o en actividades operativas todavía no han tenido acceso a oportunidades de capacitación o sensibilización sobre igualdad y equidad de género. De cara a futuro, sería importante encontrar alicientes para que las empresas restantes puedan llevar a cabo este tipo de actividades.

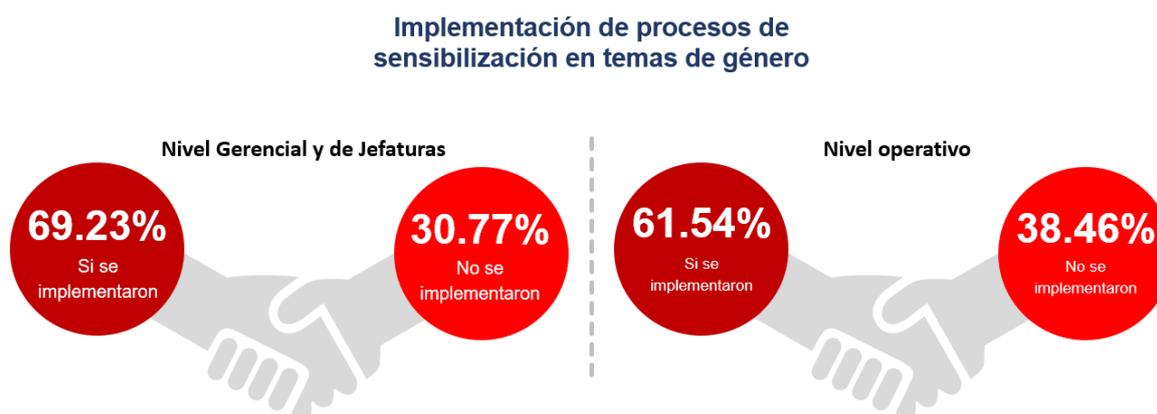


Figura #32: Detalle sobre la implementación de procesos de sensibilización en temas de género. Fuente: CECACIER.

Continuando con el análisis de información suministrado por las instituciones y/o empresas con nivel superior a la inicial (57% de la muestra total), 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. Poco más de la mitad de las empresas, **53,85% de ellas (7 instituciones y/o empresas), 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 #33: 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 más de un 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-responsivo¹⁵. Esto se consultó solo al 57% de la muestra total (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:

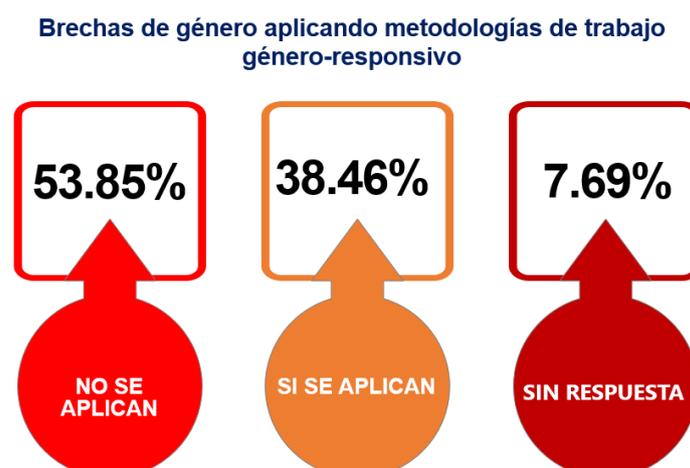


Figura #34: Aplicación de metodologías de trabajo género-responsivo. Fuente: CECACIER.

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:



Figura #35: Sistematización de las experiencias considerando la equidad de género como eje central. Fuente: CECACIER.

¹⁵ Género-responsivo: sensible a los temas de género

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. Como bien lo indicaron dos de los participantes de este estudio, también es importante considerar que el sector no tiene como eje central al ser humano, sino el brindar servicios que en la mayoría de los países se consideran servicios públicos esenciales; ha sido hasta en los últimos 10 años que el enfoque está cambiando.

Finalmente, en esta sección, se consultó a las instituciones y/o empresas del nivel avanzado (9% de la muestra o 2 empresas), 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 #36: 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.

Protocolos contra el acoso sexual y/o laboral:



Figura #37: Protocolos sobre el acoso sexual y/o laboral. Fuente: CECACIER.

Este análisis reveló que 84,62% 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 **15,38% 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. **Se advierte que:** el denunciar este tipo de problemas conlleva ya de por sí una gran carga emocional para quien hace la denuncia. La falta de herramientas institucionales propias y adaptadas a la realidad del sector para responder a este tipo de agresiones deja en situación de indefensión a quienes sufren de este abuso y puede dar, equivocadamente, la señal de que este tipo de agresiones son aceptada o tolerados por la alta dirección.

Las instituciones y/o empresas que cuentan con normativas propia contra el acoso sexual y laboral (referencia al 84,62% anterior), 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.

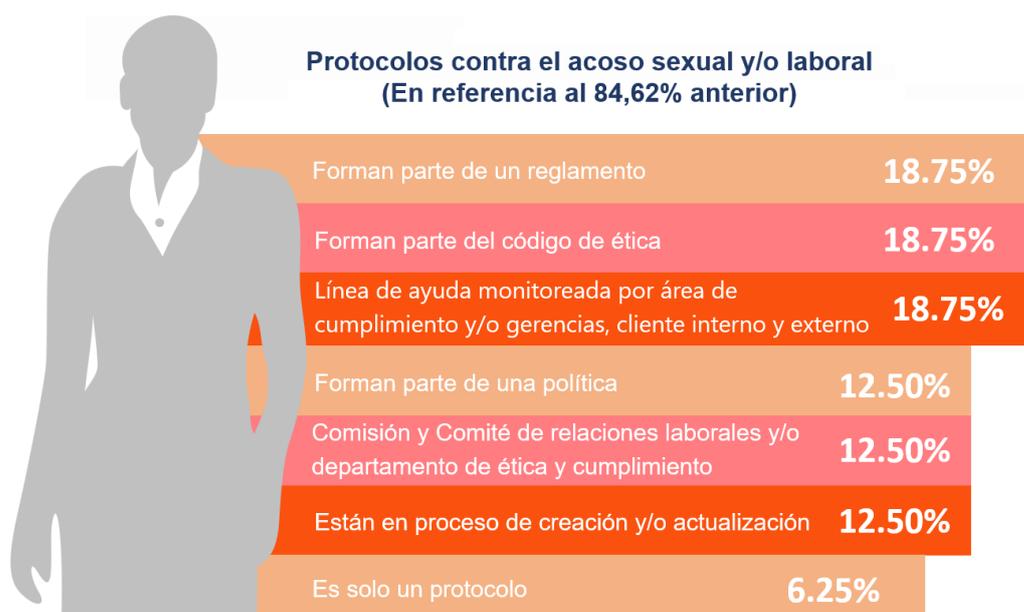


Figura #38: Detalle del tipo de normativa propia existente contra el acoso sexual y/o laboral. Fuente: CECACIER.

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 76,92% de las empresas encuestadas implementan este tipo de capacitaciones. Sin duda se identifica una mejora para todas aquellas que aún han implementado estas capacitaciones.

Implementación de procesos de capacitación sobre manejo de temas de acoso sexual y/o laboral



Figura #39: Implementado de procesos de capacitación sobre temas de acoso sexual y/o laboral. Fuente: CECACIER.

Se destaca que a pesar de que un 86,62% de los participantes tiene protocolos contra el acoso sexual y/o laboral, solo el 76,92% tienen implementados los procesos de capacitación. Sin duda se identifica una mejora para todos aquellos que aún no tienen implementados los procesos de capacitación asociados. ¿Y cómo son esos procesos de capacitación en este 76,92%? Para contestar esa pregunta se logró levantar la siguiente información, en la cual las empresas podían dar más de una opción sobre la forma en la cual desarrollar sus procesos de capacitación:

Procesos de capacitación sobre manejo de temas de acoso sexual y/o laboral:



Figura #40: 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.

Resumen: Acciones para implementar las políticas de equidad de género

1. Un 46,15% de las 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.
2. Invertir 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%).
3. Las empresas enfocan sus capacitaciones hacia personas de alta jerarquía (69,2% de empresas) y de niveles operativos (61,54%) en proporciones similares.
4. Una gran mayoría de empresas (84,62%) cuenta con protocolos contra acoso sexual y laboral.
5. Y muchas de ellas (76,92%) llevan a cabo procesos de capacitación sobre manejo de temas de acoso sexual y laboral.

6.5. Manejo de recursos humanos y equidad de género

Etapa de reclutamiento

Continuando con la investigación, 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 39,13% de las empresas reportan la utilización de este estilo de lenguaje.** Además, es interesante reconocer que **dos empresas (4,35%) reportan utilizar un lenguaje inclusivo en sus procesos de reclutamiento, los cuales tienen aparejados con el establecimiento de cuotas de participación de género.**

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, por ejemplo, en la producción de turbinas eólicas o en la construcción de plantas hidroeléctricas, y que ha generado resultados positivos, es cambiar el énfasis en 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.

Reclutamiento con cuotas usando lenguaje inclusivo



Figura #41: 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.**

Se cuenta con beneficios y/o permisos para un balance entre la vida laboral y privada



Figura #42: 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 (95%) 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 75% de las empresas dando esta facilidad a quienes trabajan en ellas.

Otro aspecto importante por resaltar es que la encuesta en línea se realizó a finales de febrero e inicios de mes de marzo 2020, donde apenas iniciaba la pandemia COVID19. Por esta razón, es posible que beneficios como el acceso a horarios flexibles (otorgado por 25% de las empresas) y opciones para teletrabajo (5% de las instituciones y/o empresas) experimenten un aumento en su aplicación en el corto plazo.

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 **82,61%**, **reporta promover un acceso igualitario por parte de mujeres y hombres a actividades de capacitación.**

Un número también alto de empresas, **73,91%**, **reporta promover la participación igualitaria en puestos laborales, programas y proyectos.**



Figura #43: 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 currículo es evaluado de forma distinta si es atribuido a un hombre o a una mujer.

Se comentó en secciones anteriores (Figura #11 y figura #31) que algunas de las instituciones y/o empresas no tienen un registro desagregado por sexo, por categoría laboral, etc., más allá de sus departamentos de recursos humanos. Siguiendo esta misma línea, la mayoría de las empresas aún no considera relevante llevar estadísticas particulares, 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 34,78% tiene un registro de ascensos y reconocimientos desagregado por sexo:

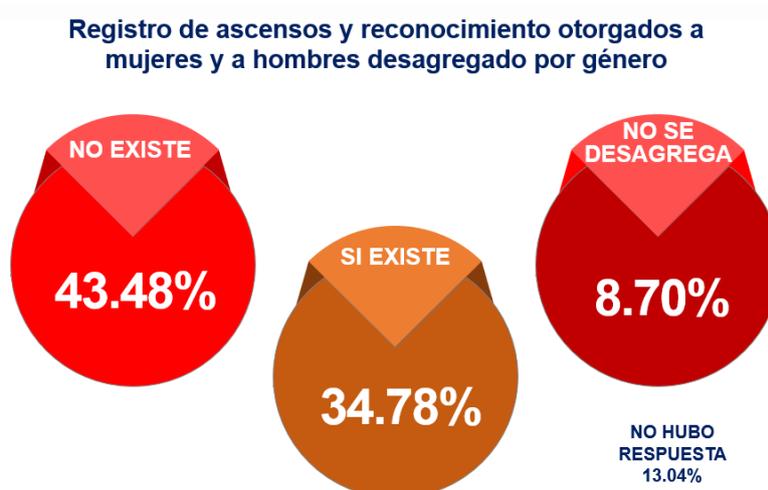


Figura #44: Detalle sobre el acceso y participación de hombres y mujeres en capacitaciones y en puestos, programas y proyectos. Fuente: CECACIER.

Es importante acotar que algunas de las empresas comentaron que este tipo de estadísticas fue posible obtenerlas ya que están manejando un registro digital de su personal (software de gestión). Obsérvese que un 43,48% indica que el registro no existe como tal, esta información solo está en los expedientes individuales de las personas (en algunos casos registros en papel únicamente).

Debe resaltarse que las instituciones y/o empresas de energía en su gran mayoría (76,92%) 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.

En los procesos de selección y ascenso se cuenta con mecanismos para identificar a las mujeres con rasgos sobresalientes

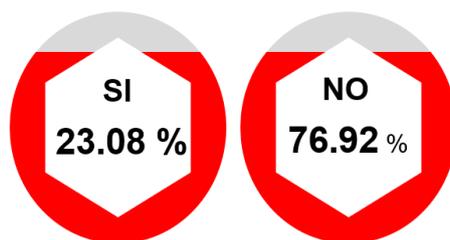


Figura #45: Identificación de rasgos sobresalientes de mujeres en procesos de selección. Fuente: CECACIER.

Retención y finiquito laboral

Lamentablemente, y aunque se esperaba obtener información bastante relevante sobre el tema de la retención del talento, sólo un 13,04% 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.

Registro de la retención del personal desagregado por género



Figura #46: 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 lideresas 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.

Existen procedimientos tendientes a detectar, incentivar y/o retener a las mujeres líderes

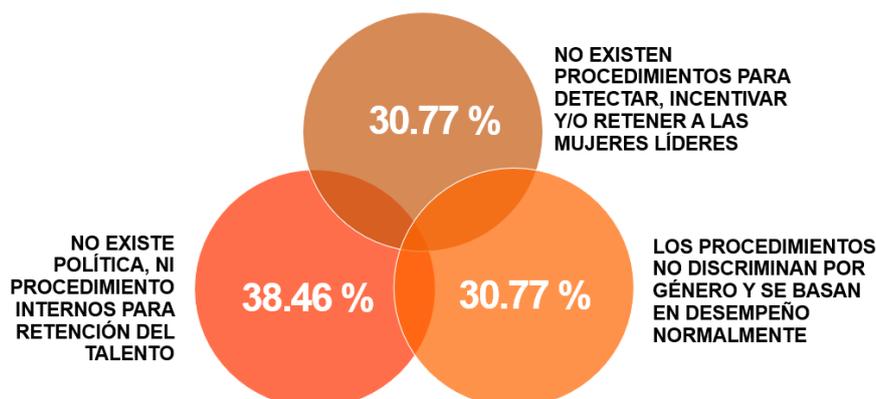


Figura #44: Existencia de procedimientos para detectar, incentivar y/o retener a las mujeres líderes. Fuente: CECACIER.

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.

Principales razones por las que los hombres y mujeres finiquitan su relación laboral en las empresas del sector energético



Figura #47: Razones por las que los hombres y las mujeres finiquitan su relación laboral en el sector. 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 **11,36% reporta esta como la principal razón por la cual las mujeres finiquitan su relación laboral. En contraposición, retirarse para dedicarse a la familia es la única respuesta que obtiene 0% cuando se aplica a los hombres.** 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 (15,91%).

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 21,74% están generando ese conocimiento.

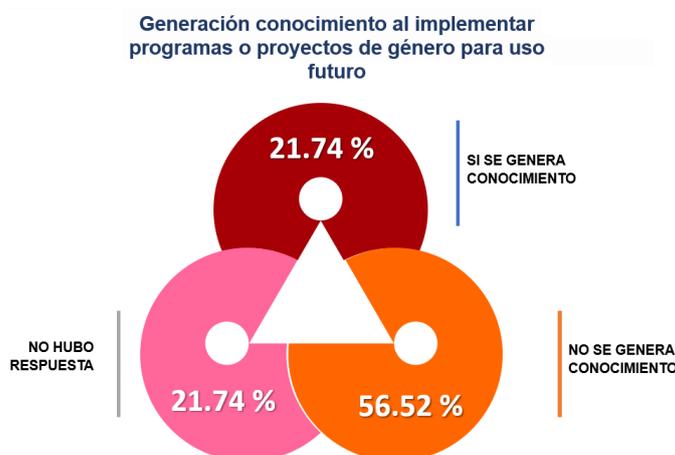


Figura #48: Generación de conocimiento al implementar programas o proyectos de género. Fuente: CECACIER.

Resumen: Manejo de recursos humanos y equidad de género

1. Poco más de la tercera parte (39,4%) de las empresas utilizan lenguaje inclusivo en sus perfiles de reclutamiento y 4% tiene además cuotas de participación femenina.
2. Todas las empresas reportan cumplir con los permisos de maternidad y lactancia establecidas por ley, y 95% de ellas además reconocen permisos laborales para el cuidado de familiares enfermos.
3. Un 82,61% de las empresas reporta promover igualdad de oportunidades para capacitación y un 73,91% reporta promover una participación igualitaria en puestos, programas y proyectos.
4. La razón más frecuente por la cual las mujeres terminan su relación con la empresa se debe a su interés por continuar estudios o reubicarse en el extranjero (15,91%).
5. Si bien 23,08% de las empresas reporta 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 incentivos para retener a estas mujeres líderes en el sector.
6. Las mujeres finiquitan también sus relaciones laborales para dedicarse a la familia (11,36%) mientras que ninguno de los hombres reporta finiquitar sus relaciones laborales por la misma razón.

6.6. 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 (57% de la muestra total), 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 **61,54% de las empresas (8 empresas), ya incorporan los temas de igualdad y de equidad de género dentro de su planificación estratégica y dentro de sus herramientas de gestión administrativa.** Esto es congruente con la respuesta obtenida cuando se consultó si se tenía un plan para implementar la política de igualdad y equidad de género, donde solo un 43,48% (figura #20, 10/23), de las empresas contestó que si contaban con dicho plan. La correlación entre estas consultas nos permite concluir que, **de las 11 instituciones autoevaluadas en un nivel intermedio, al menos 5 aún no se encuentra en dicho nivel.** También se observa que **al menos 2 de las empresas autoevaluadas en nivel inicial probablemente se encuentren en nivel intermedio.**

La igualdad de género y la equidad social son parte de la planificación estratégica, los procedimientos, las normas, las políticas de personal y salarios, los reglamentos y demás herramientas administrativas y de gestión

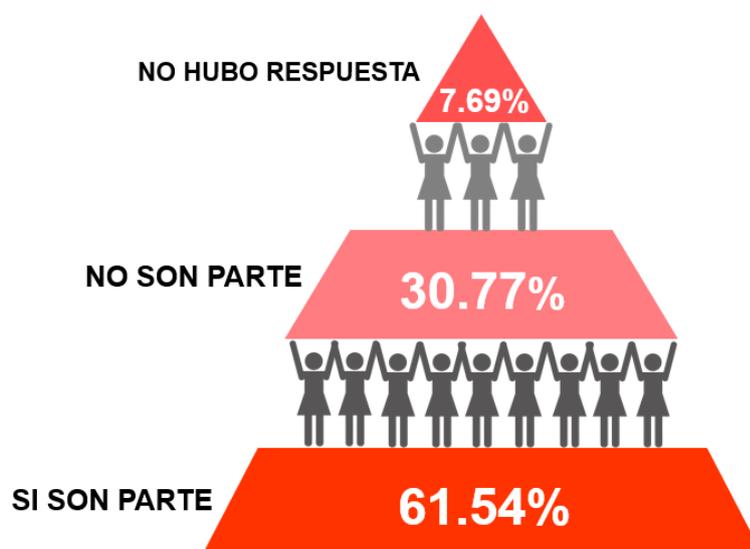


Figura #49: Incorporación de la perspectiva de género la planificación, normativa y gestión administrativa de las instituciones y/o empresas del sector (nivel intermedio y avanzado). Fuente: CECACIER.

Salud y seguridad ocupacional

Obsérvese, que el resultado obtenido al evaluar específicamente dos aspectos de la política de salud ocupacional como lo son: 1) el considerar la equidad de género y 2) la incursión de las mujeres en los roles no tradicionales, el resultado es muy similar al de la respuesta anterior. **Es decir, sólo 61,54% (8 instituciones y/o empresas) incluyen las consideraciones de género en sus políticas de salud ocupacional, de forma específica a la incursión de las mujeres en roles no tradicionales.** Es importante recordar que anteriormente se sabía que solo el 21,74% de la muestra total (figura #12). tenía estadísticas de la participación de mujeres en roles no tradicionales.

La política de salud ocupacional considera la equidad de género y la incursión de las mujeres en roles no tradicionales

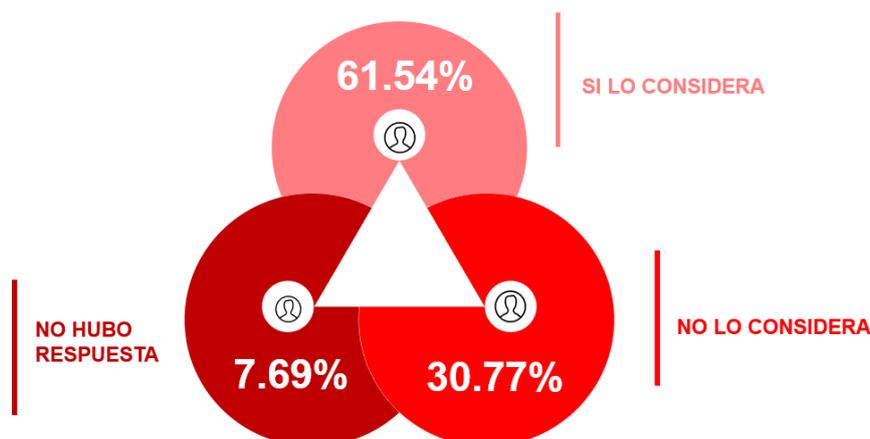


Figura #50: Evaluación de si la política de salud ocupacional considera la equidad de género y la incursión de las mujeres en roles no tradicionales (nivel intermedio y avanzado). Fuente: CECACIER.

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 86,96% de las empresas reportan que quienes laboran en ellas tienen acceso a herramientas, materiales y medios de trabajo de forma igualitaria.

Existe igualdad de condiciones para acceso a herramientas, materiales y a medios que faciliten el trabajo



Figura #51: Condiciones de igualdad en el acceso a herramientas, materiales y/o medios que faciliten el trabajo en el sector Fuente: CECACIER.

Es de rescatar que solo una institución del sector (4,35%), indicó que no en todos los casos el acceso es igualitario debido a que los estereotipos de género pueden provocar un trato diferenciado o discriminatorio. Por lo cual la oportunidad para eliminar esta mala práctica es alta.

Seguridad y enfoque de género

Una de las respuestas que más llaman la atención se relaciona con el equipo de seguridad laboral. Poco más del **92,31% 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.

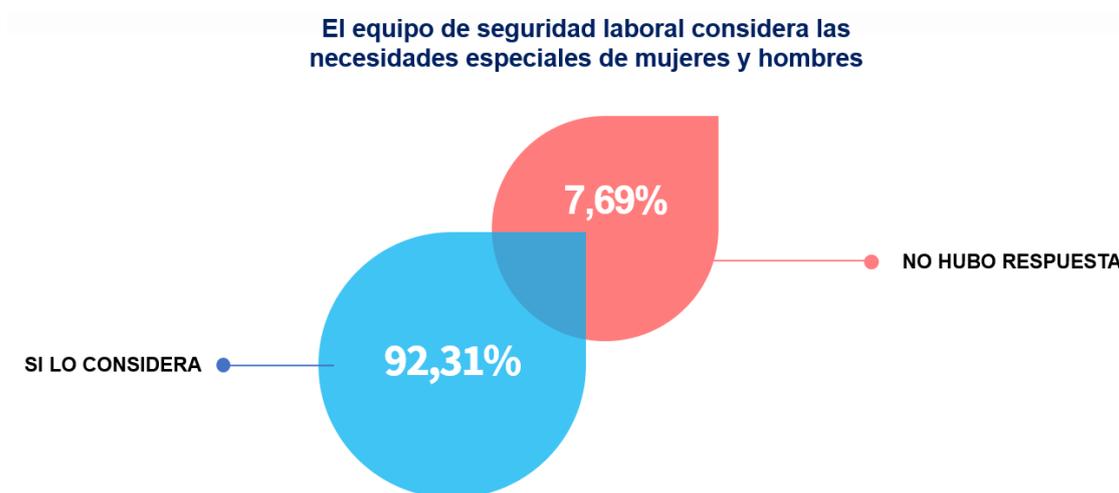


Figura #52: Evaluación de si el equipo de seguridad laboral considera las necesidades especiales de las mujeres y hombres (nivel intermedio y avanzado). Fuente: CECACIER.

También se consultó sobre la existencia de protocolos que garanticen la seguridad en las visitas de campo evitando las situaciones de vulnerabilidad. **Poco más del 76% 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.

Cuentan con protocolos de seguridad en visitas de campo para evitar situaciones de vulnerabilidad de género



Figura #53: 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. **La respuesta fue altamente positiva, con un 84,62% indicando que se cuenta con espacios diferenciados para aseo.**

La infraestructura de baños y cambiadores es acorde a cada género en todas las instalaciones

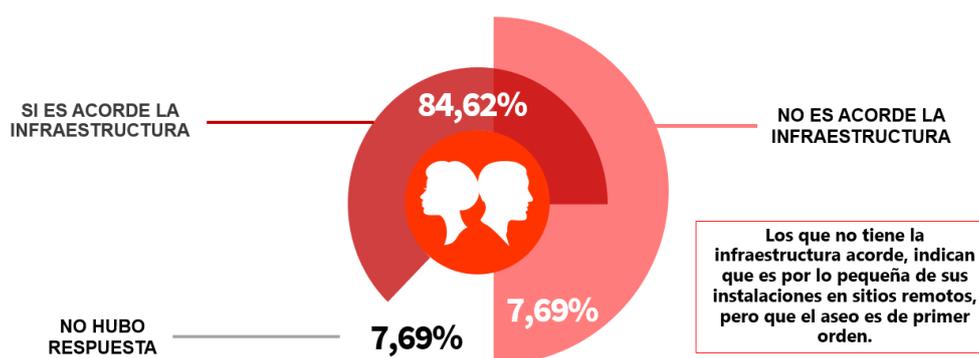


Figura #54: Infraestructura de baños y cambiadores acorde a cada género (nivel intermedio y avanzado). Fuente: CECACIER.

Importante rescatar que los participantes que indican solo tener un baño o cambiador en algunas de sus instalaciones (7,69%), 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 **82,61% 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. Las empresas comentan que eliminan del proceso de análisis de idoneidad la fotografía y el género de los candidatos para eliminar la posibilidad de distorsiones.

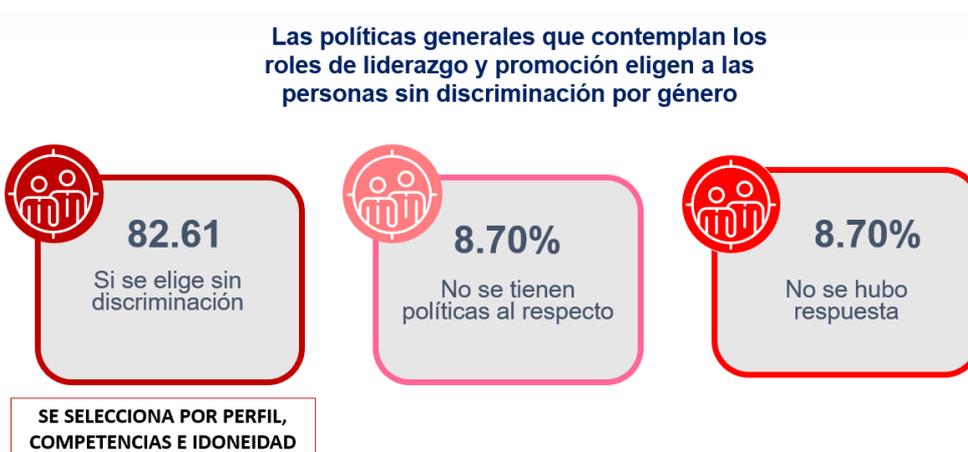


Figura #55: Elección de personas sin discriminación por género. Fuente: CECACIER.

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. **Tomando en cuenta que las mujeres y los hombres tienen estilos diferentes de liderazgo, es importante comprender si los perfiles que se desarrollan se centran en facilitar ambientes colaborativos (características consideradas como típicamente femeninas) o si se promueve la jerarquía vertical (características consideradas masculinas).** Debe advertirse que el énfasis en habilidades y características determina así también el perfil y puede inadvertidamente reducir las posibilidades de que las mujeres asciendan a puestos de liderazgo.

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 8,70% de las empresas están invirtiendo en este tipo de estrategias para fomentar la participación de las mujeres en su fuerza laboral.**

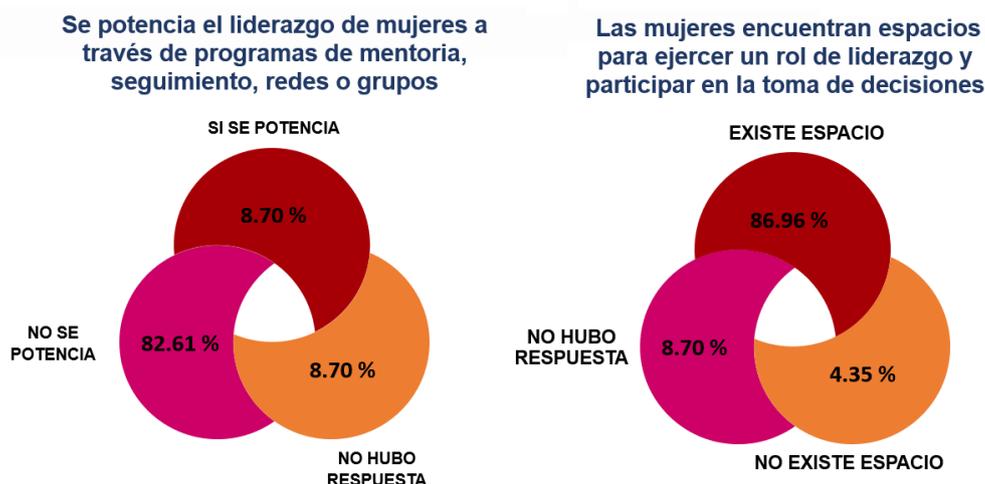


Figura #56: Uso de programas de mentoría, seguimiento, redes o grupos para potenciar el liderazgo de las mujeres en el sector y espacios reales que encuentran las mujeres para ejercer su rol de liderazgo en el sector. Fuente: CECACIER.

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 más de un 82% 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 más del 86% de los participantes indican que sí. Hay una importante oportunidad de mejora si se invierte un poco de recursos por parte de las instituciones y/o empresas, para potenciar ese liderazgo tan innato que tienen las mujeres presentes en el sector energético. Es fundamental señalar que en este punto queda una duda razonable de como realmente son los procesos que les permiten a las mujeres ocupar puestos de responsabilidad y toma de decisión, si los datos indican que las instituciones y/o empresas invierten o dedican pocos recursos a estos temas de impulso al liderazgo de las mujeres.

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 (14,29%)**. 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 del 57% de la muestra total (nivel intermedio y avanzado), debido a la falta de información segregada indicada anteriormente (en especial en el nivel inicial).

Características presentes en mujeres que ejercen un rol de liderazgo en el sector.



Figura #57: 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), que está siendo parte de tendencia mundial hacia la industria 4.0.¹⁶ ; se consultó si la participación de las mujeres y de los hombres es igualitaria en las actividades de tecnología e innovación. Más del 76% de las empresas indicaron que la participación es igualitaria para ambos.

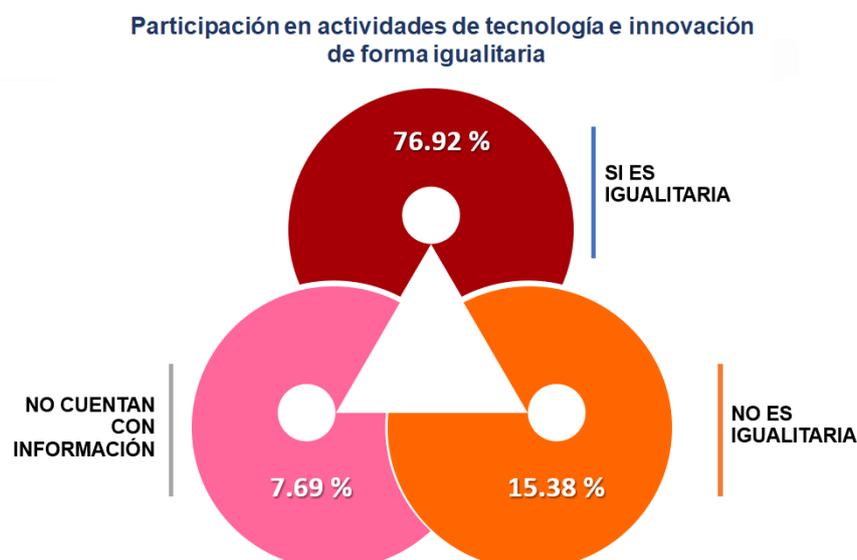


Figura #58: Rasgos de liderazgo presentes en las mujeres con rol de responsabilidad o toma de decisión en el sector. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

¹⁶ DELOITTE, definición de industria 4.0 en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/manufacturing/articles/que-es-la-industria-4.0.html>

Es importante indicar que el 25,07% respondió que la participación no es igualitaria o no se cuenta con información (15,38% y 7,69%). Nuevamente se advierte que este tipo de prácticas hacen que se pierda la oportunidad de aprovechar las características de liderazgo que tienen las mujeres y que pueden aportar a los procesos de transición energética y de digitalización del sector. Por lo tanto, queda claro que existe una importante oportunidad de mejora.

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.

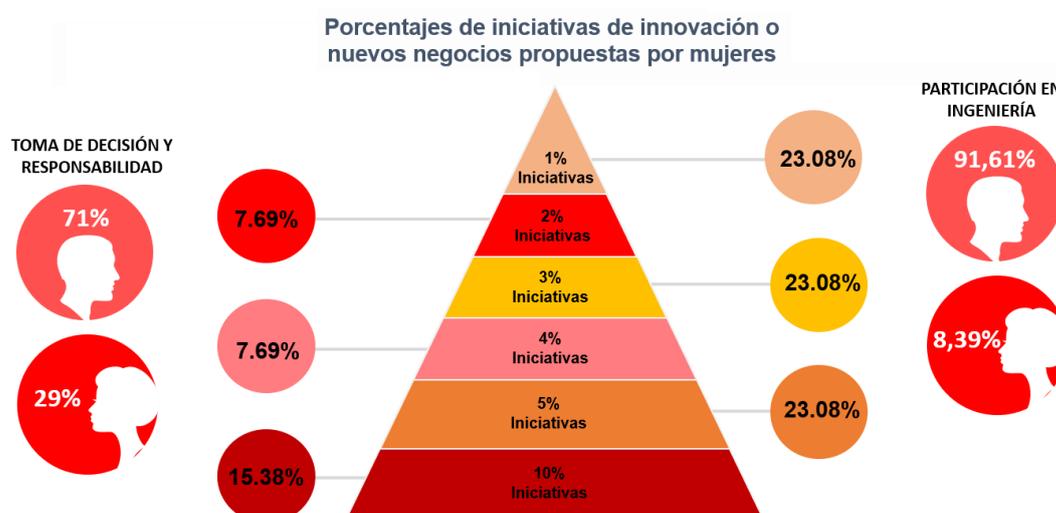


Figura #59: Porcentaje de iniciativas de innovación o nuevos negocios propuestos por mujeres. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

Resumen: Planificación estratégica, recursos humanos y liderazgo

1. Un 61,54% de las empresas integran consideraciones de género en su planificación estratégica.
2. Un número igual de empresas incluyen consideraciones para la equidad de género en sus políticas de salud ocupacional.
3. Un 4,35% indicó que no en todos los casos el acceso es igualitario a los materiales y herramientas de trabajo debido a que los estereotipos de género pueden provocar un trato diferenciado o discriminatorio. Hay una oportunidad para eliminar esta mala práctica.
4. Las empresas reportan un alto nivel de atención a la incorporación de consideraciones de género en las medidas de seguridad, con 92,31% de las empresas reportan utilizar equipo de seguridad laboral que considera las necesidades especiales de las mujeres y los hombres y 76,92% de las empresas buscando estrategias para reducir la vulnerabilidad durante visitas de campo.
5. Una alta cantidad de empresas, 84,62% cuenta con baños y cambiadores separados para mujeres y hombres.
6. Solo un 8,70% de las instituciones/empresas encuestadas invierten en potencializar las características de liderazgo de las mujeres. Sin embargo, un 86,96% reporta que las mujeres encuentran espacios para ejercer su rol de liderazgo y participar en la toma de decisiones. Para entender mejor la razón detrás de esta discrepancia, sería importante incluir un análisis más detalladas de las prácticas organizacionales y la toma de decisiones como parte de un estudio de seguimiento a este levantamiento de línea base.
7. Se resalta como una característica importante en las mujeres que tienen un rol de liderazgo el dominio técnico ágil y la experiencia en el mercado laboral (14,29%).
8. Más del 76% de las instituciones/empresas encuestadas reportan que la participación de las mujeres y de los hombres es igualitaria en las actividades de tecnología e innovación.

6.7. 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

Como se indica en la sección de contexto, 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. Si bien la pobreza energética no es el tema central de esta investigación, se aprovechó esta 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.

Más del **61,54% 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 **23% 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.

Es importante advertir que limitar el enfoque al cliente al concepto general de servicio público puede tener el efecto de invisibilizar las dificultades de acceso y extensión de las redes de distribución, sea esta por la carencia de recursos para costear una conexión legal o por no poder asegurar el pago mensual por este servicio. En este sentido, sería importante compartir con las empresas de energía algunos ejemplos que ha incorporado una perspectiva de género para reducir sus pérdidas no técnicas a la vez que se asegura un acceso seguro a la red. En Uruguay, por ejemplo, el programa Canasta de Servicios invirtió en tarifas sociales para la conexión a la red, acompañada de procesos de recambio de tecnologías energéticas y de capacitación en el uso eficiente de estas, de la mano de cursos para apoyar la gestión y regularidad del acceso de estas familias (lectura de medidores, pago de facturas, etc.).¹⁷

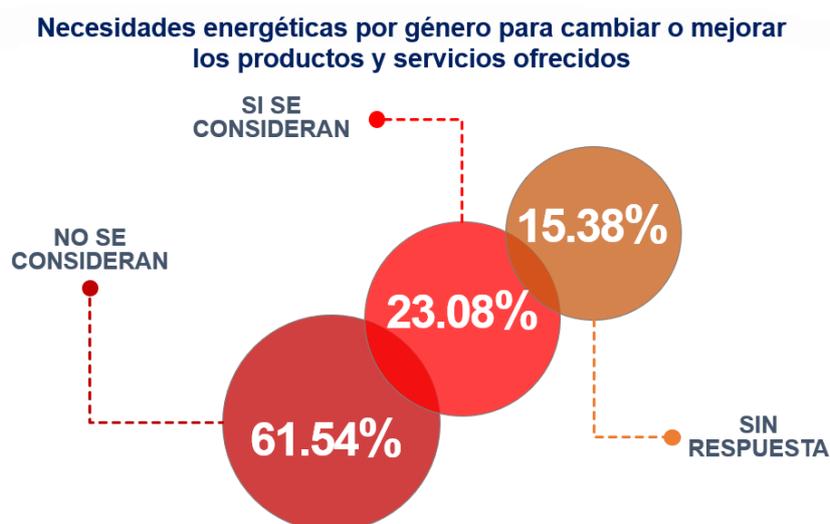


Figura #60: Consideración de las necesidades energéticas por género para cambiar o mejorar los productos y servicios. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

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, la respuesta general es que no es posible hacerlo en un servicio público de alcance universal. Resalta el hecho de **que dos de las empresas mencionan que para efectos de mejorar la aplicación de los subsidios existentes trabaja en tener software y realizar trabajo de campo, de modo que con el uso de la tecnología y de la información disponible, sea posible identificar y focalizar las ayudas hacia quien realmente lo necesita.**

¹⁷ ENERGIA, OLAED, UICN (2014)

Se considera la capacidad de pago de las mujeres jefas de hogar al estructurar las tarifas o precios finales de servicio

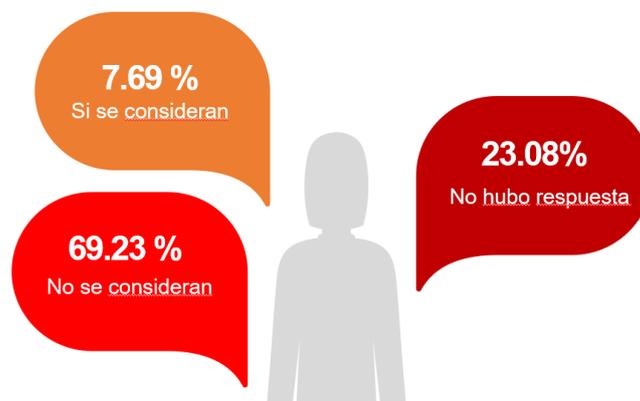


Figura #61: Consideración de la capacidad de pago de las mujeres jefas de hogar al estructurar las tarifas o precios finales del servicio. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

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.

Se toman en cuenta los temas de seguridad, confianza y calidad de vida de las mujeres para los programas de alumbrado público y/o electrificación rural

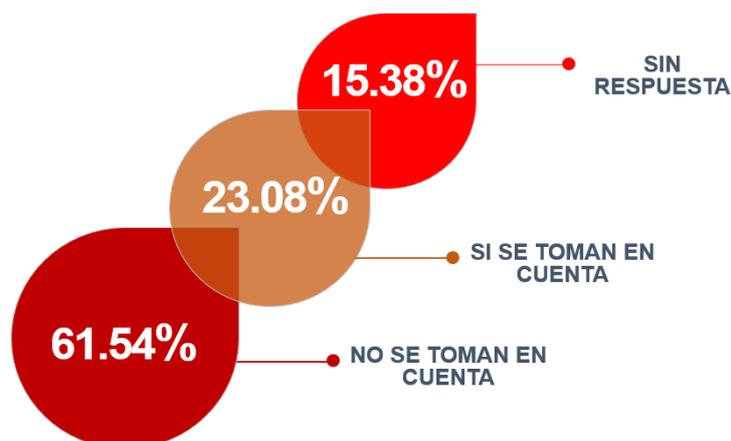


Figura #62: Consideración de temas de seguridad, confianza y calidad de vida de las mujeres en programas de alumbrado público y/o electrificación rural. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

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 **23,08% de las empresas comenta que si consideran las necesidades de las mujeres de forma específica**. Esto lo realizan de un modo estratégico con el objetivo de optimizar sus inversiones y hoja de ruta para el desarrollo de la infraestructura eléctrica. Cabe 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).

Algunas de las empresas comentaron que una de las barreras que ellas encuentran para incorporar una perspectiva de género a nivel de alumbrado público se relaciona con la responsabilidad en la toma de decisiones de este servicio (donde se amplía, si se aprueban inversiones, etc.). Así, son las Municipalidades y las Alcaldías quienes velan por este servicio, siendo ellas quienes definen sus prioridades respecto al servicio de alumbrado público, incorporándoles en los convenios específicos que estas establecen con las empresas de energía. 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.

Si bien el desarrollo de estos planes no es competencia de las empresas de energía, estas pueden utilizar sus líneas de comunicación con las municipalidades para traer los temas de igualdad y equidad de género. Ejemplo de esto es el caso de PELNICA, mencionado en la sección de contexto, a través del cual ENATREL logró trabajar con las municipalidades para identificar las prioridades de acceso a electricidad de las mujeres y hombres de las comunidades en las que estaban por intervenir, así como fomentar una mejor calidad de vida a través de apoyo a iniciativas productivas no tradicionales para mujeres y hombres.¹⁸

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 más de un 53% de las instituciones y/o empresas del sector si consideran, apoyan y promueven los emprendimientos de las mujeres en sus comunidades. En el anexo 2 se hace referencia puntual a algunos ejemplos particulares.

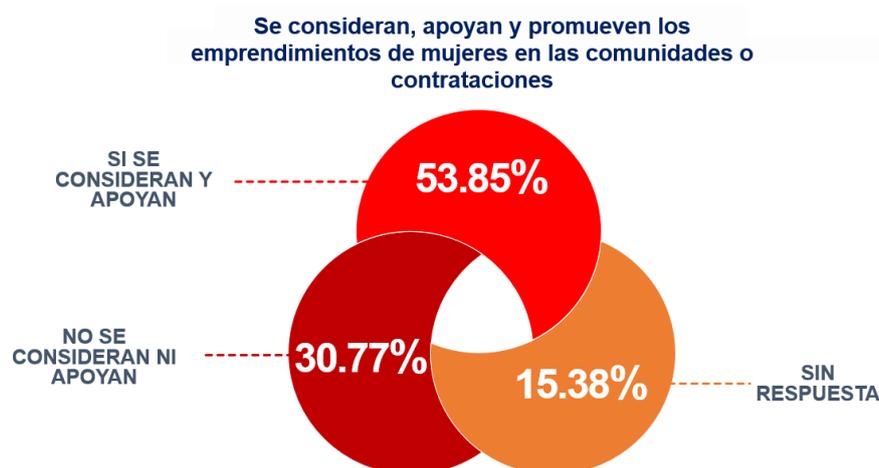


Figura #63: Apoyo y promoción de emprendimientos de mujeres en las comunidades o contrataciones. (nivel intermedio y avanzado) Fuente: CECACIER.

¹⁸ ENATREL, ENERGIA, OLADE y UICN (2014) Creando condiciones para la equidad de género en proyectos públicos de electrificación rural : La Experiencia del Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA). Estudio de caso. En: <https://genderandenvironment.org/resource/creando-condiciones-para-la-equidad-de-genero-en-proyectos-publicos-de-electricidad-rural-la-experiencia-del-proyecto-de-electricidad-de-nicaragua-pelnica-2/>

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 resultados similares a los de la pregunta anterior.

Se trabaja para educar a las mujeres sobre el uso eficiente de la electricidad y sobre el mantenimiento preventivo de la tecnología



Figura #64: 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.

Resumen: Transversalización de género en la oferta de productos y servicios

1. 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.
2. Un 23,08% de las empresas incorpora, en este momento, consideraciones de género en la modificación y mejora de sus productos y servicios de energía.
3. Dos empresas mencionan estar tomando en consideración la capacidad de pago de los hogares con jefatura femenina para mejorar la aplicación de los subsidios existentes y así focalizar la ayuda de estos a quienes más lo necesiten.
4. Un 23,08% de las empresas incorpora la perspectiva de género en sus iniciativas de alumbrado público y electrificación social.
5. Poco más de la mitad de las empresas encuestadas, 53,85% apoyan y promueven emprendimientos liderados por mujeres en las comunidades en las cuales desarrollan sus actividades comerciales.
6. El 53,85% educa a las mujeres sobre el uso eficiente de la electricidad y el mantenimiento preventivo de la tecnología.
7. Casi una cuarta parte del total de las empresas (21,74%) está recopilando y utilizando lecciones aprendidas para mejorar sus prácticas de transversalización de género en el marco de sus actividades de responsabilidad social empresarial.

6.8. 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, igual número de empresas (17,65%) 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 **14,71% 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 **11,76% 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).

Prácticas existentes utilizadas para reducir el sesgo o la discriminación por género en el sector energético

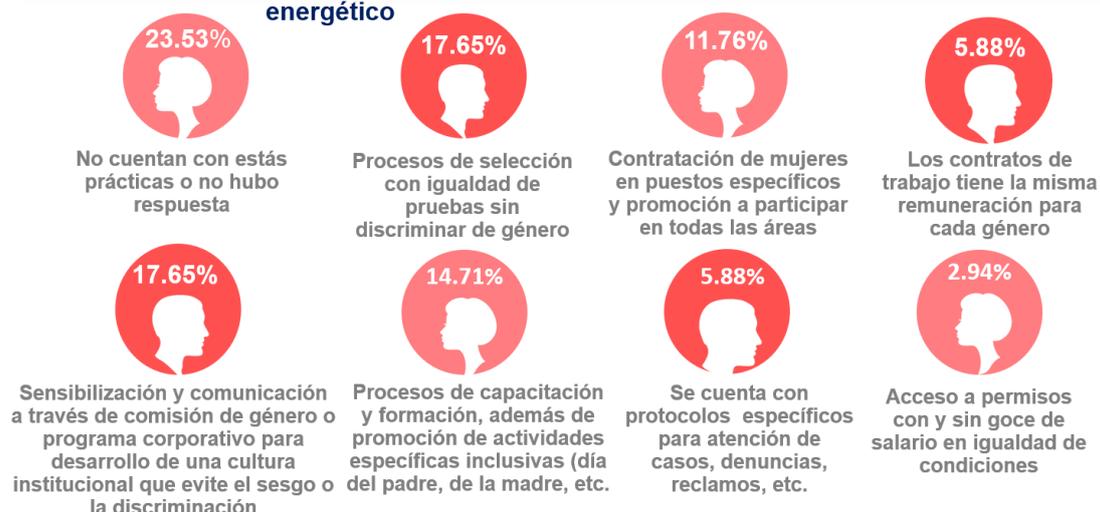


Figura #65: Prácticas mencionadas por los participantes para reducir el sesgo o la discriminación por género en el sector. (100% de la muestra) Fuente: CECACIER.

La encuesta en línea también solicitó información al 57% de la muestra (nivel intermedio y avanzado), 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.

Se motiva al personal asumir compromisos personales con la equidad de género

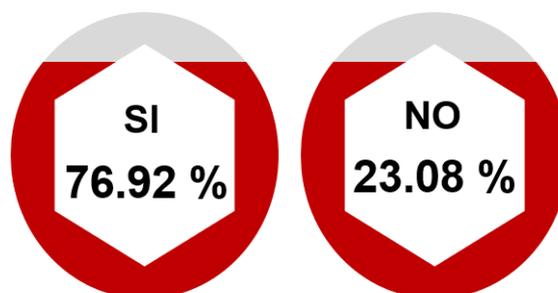


Figura #66: Las instituciones y/o empresas del sector motivan al personal a asumir compromisos con la equidad de género como una buena práctica de empoderamiento personal de la temática. (57% de la muestra) Fuente: CECACIER.

En este sentido es interesante conocer que un 76,92% (10 instituciones/empresas) 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 26% de las empresas encuestadas (21,74 no tienen medidas + 4.35% 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.

Medidas correctivas para cubrir brechas de formación y conocimiento



Figura #67: 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. Ya vimos en una sección anterior (figura# 65), que se malinterpreta la celebración del día de la madre y del padre como una actividad inclusiva siendo todo lo contrario, lo cual podemos

fácilmente asociar a una brecha de formación y conocimiento personal de los temas de género. Recomendamos a las instituciones y/o empresas del sector que indican que no tienen medidas o que no se ha presentado la necesidad a revalorar su criterio ya que el mismo puede ser influenciado por una brecha de formación o conocimiento en los temas de género.

Resumen: Prácticas y acciones para reducir la discriminación y las brechas de género

1. Un 11,76% de las empresas reportan contratar a mujeres en puestos específicos y promover activamente su participación en todos los niveles de su empresa.
2. Como una medida de empoderamiento personal, un 76,92% de las instituciones y/o empresas en nivel intermedio y avanzado, motiva a su personal a asumir un compromiso con la equidad de género.
3. Es alarmante que 26% de las instituciones y/o empresas indique que no tienen medidas o no presentan la necesidad de trabajar las brechas de formación y conocimiento en temas de género de su personal.

7. Breve análisis de resultados de la encuesta en línea.

Utilizando las sugerencias procedimentales incluidas en “La Guía Sobre Género y Energía para Capacitadoras (es) y Gestoras (es) de Políticas Públicas y Proyectos (OLADE, ENERGIA, UICN, 2014)”, CECACIER procedió a implementar el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) como una herramienta de validación y evaluación de las instituciones y/o empresas del sector energético de la región, en cuanto a la incorporación de las consideraciones de género en sus procesos institucionales.

Los resultados de este análisis realizado por el equipo se muestran en la siguiente tabla:

Análisis Interno

Análisis Externo

MATRIZ FODA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Más del 91% de las instituciones y/o empresas reconocen y aplican la normativa específicas (normativa país o internacional), en temas de género.	1. En el 95% de los país existen intancias gubernamentales u organizaciones que apoyan los temas de equidad de género. Menos del 48% de las instituciones y/o empresas del sector tienen convenios, alianza o utilizan estos apoyos.
2. Un porcentaje importante de las empresas reporta utilizar prácticas no discriminatorias en procesos de reclutamiento, selección y ascensos. Incluso se busca el aplicar siempre buenas prácticas para reducir el sesgo o la discriminación por género.	2. Establecer convenios o programas de formación especializada para mujeres dentro del sector energético en conjunto con las instituciones académicas y de política laboral, es una oportunidad poco explorada. Motivación de estudiantes.
3. La alta gerencia se encuentra comprometida en más de un 82% , y las áreas técnicas en más de un 73% con los temas de género. Además se realizan campañas de sensibilización en más del 60% de las insituciones y/o empresas del sector energético.	3. Posibilidad de intercambio de mejores prácticas y experiencias con sectores y organizaciones más avanzados en temas de igualdad de género.
4. En terminos relativos a su participación en el sector (26% Mujeres y 74% Hombres), las mujeres (5,21%) tienen mayor participación en cargos con responsabilidad en la línea de los negocios que los hombres (4,39%).	4. Solo un 53% de las instituciones y/o empresas trabajan para educar a las mujeres sobre el uso eficiente de la energía y de la tecnología. Esto puede ampliarse mediante convenios.
5. Un 23% de las instituciones y/o empresas ya esta considerando las necesidades energéticas específicas de las mujeres para mejorar su servicio y productos (uso de la tecnología). Esto es rescatable ya que el sector energético es un sector muy clásico en su forma de trabajo.	5. Organismos nacionales e internacionales tienen una oportunidad de influir fuertemente para que el sector energético avance en temas de genero gracias a la transición energética y la incorporación de redes inteligentes.
6. Más de un 52% de las instituciones y/o empresas apoyan y promueven los emprendimientos de las mujeres en las comunidades.	5. En un 23,08% de las encuestadas se indica que la participación de las mujeres y de los hombres no es igualitaria en actividades de tecnología e innovación. Exite una oportunidad de mejora de cara a la industria 4.0.
7. La política de seguridad ocupacional de más del 61% de las instituciones y/o empresas considera la equidad de género y la incursión de las mujeres en roles no tradicionales.	7. Un 38,46% de las instituciones y/o empresas no integra aún las condiciones de género en su planificación estratégica.
8. En más del 86% de las instituciones y/o empresas existe igualdad de condiciones para el acceso a herramientas, materiales y medios que facilitan el trabajo.	8. Solo un 8,70% de las instituciones y/o empresas del sector invierten en potencializar las características de liderazgo de las mujeres.
DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Solo un 21% de las instituciones y/o empresas tienen políticas propias sobre temas de género. Además solo un 43% tiene planes para implementar sus políticas en el corto plazo.	1. Imposibilidad material de corto plazo para cumplir con políticas de paridad o metas de aumento del porcentaje de participación de mujeres debido a escasez de profesionales con especialidades afines.
2. La cantidad de mujeres dentro del sector energético en promedio es del 26% . En los entes rectores y organismos reguladores su participación aumenta pero no supera el 47% de participación laboral.	2. En el mercado laboral hay poca mujeres con especialidades afines al sector energético. El número se reduce aún más cuando se requieren ingenierías especializadas (Ing. Eléctrica, Ing. Mecánica, etc.), lo que crea faltantes incluso al considerar a los hombres.
3. La mayoría de la instituciones y/o empresas del sector energético considera que en temas de género el trabajar la discriminación y el sesgo es suficiente. No tienen claro aún el concepto de equidad.	3. Aún existen estereotipos y resistencia respecto al rol de las mujeres en la ingeniería (áreas técnicas), en un sector considerado masculino por su carácter técnico y especializado.
4. Los procesos de reclutamiento, selección y ascensos no generan datos relevantes sobre liderazgo y otros rasgos deseable para potenciar al personal clave en el sector energético. El 73% no tiene registro de retención de talento.	4. Las mujeres dejan de laborar en las instituciones y/o empresas del sector energetico principalmente por: a) Continuar su formación (15,91%), b) Mejor oferta laboral (13,64%), c) Cambio de sector laboral (13,64%), fuera del sector energético y d) Dedicarse a la familia (11,36%).
5. La información interna solo se desagrega por género en un 45% de las instituciones y/o empresas. En cuanto a la información de clientes y/o usuarios solo el 9% tiene esta información segregada.	5. Debido a que el servicio de alumbrado público es un servicio Municipal o de la Alcaldía, contratado a las empresas del sector eléctrico, es complicado el gestionar las necesidades de las mujeres (calidad de vida y seguridad principalmente). Sus prioridades son competencia Municipal.
6. Solo el 22% de la instituciones y/o empresas del sector generan conocimiento al implementar programas o proyectos de género para uso futuro.	6. El sector energético no esta tomando en cuenta la diversidad y ni siquiera identifica formalmente a los trabajadores que podrian tener una condición diversa - LTBGQ.
7. Solo un 30% de las instituciones y/o empresas cuenta con un presupuesto anual para invertir y apoyar el avance de los temas de género.	7. La definición clásica del servicio público universal, limita la visión y la acción de las instituciones y/o empresas del sector energético en cuanto a mejorar los productos, servicios y sus tarifas considerando la temática de género.

Figura #68: Matriz de resultados del análisis FODA aplicado. Fuente: CECACIER.

Como resumen general, podemos concluir que el sector energético de la región ha iniciado el camino hacia la incorporación de los temas de género. Que esto esté ocurriendo en un sector considerado tradicionalmente masculino es un gran paso. No obstante, dados los resultados del presente estudio podemos concluir que la línea base al 2020 del sector energético de la región es:

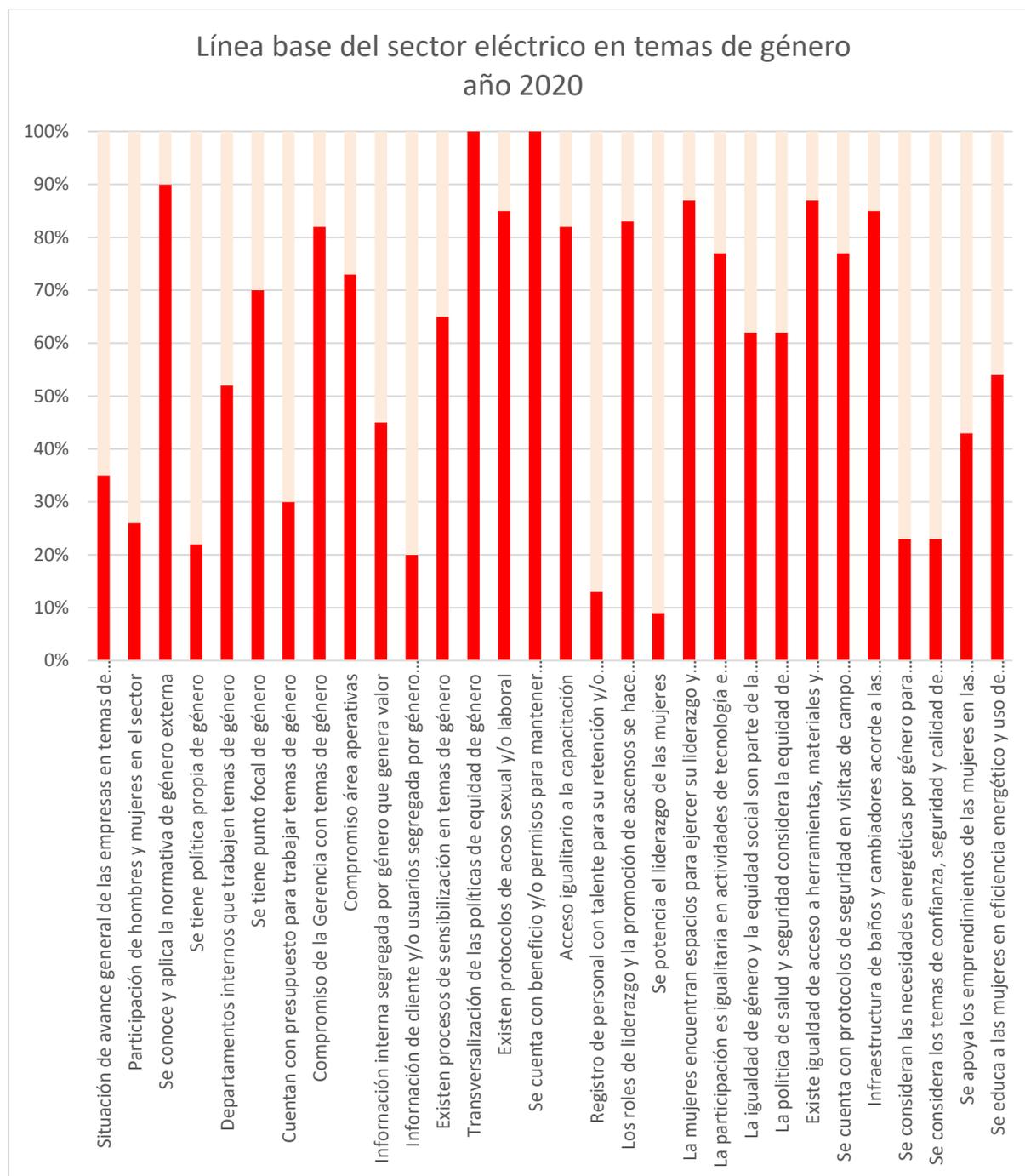


Figura #69: Línea base del sector eléctrico en temas de género año 2020. Fuente: CECACIER.

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. Sin embargo, aún falta un esfuerzo adicional para incluir adecuadamente el concepto de equidad de género en las prácticas diarias de las empresas, en especial, en los procesos de reclutamiento, selección y ascenso.

Otro elemento relevante, es que las instituciones y/o empresas del sector deben actuar de forma propositiva con las personas jóvenes en etapa colegial, si desean que más mujeres se involucren en el sector energético, especialmente motivando a las adolescentes a participar en carreras STEM. Esto debido a que aún existe una barrera fuerte y muchos estereotipos que alejan a las mujeres de las carreras de ingeniería especializada.

Por otra parte, el acceso a la energía, especialmente la eléctrica proveniente de fuentes renovables transforma la vida de las personas de muchas formas, ya que nos solo les brinda la oportunidad de aumentar la comodidad en sus vidas, sino que les permite utilizar dicha energía para actividades productivas de múltiples indoles. Dado lo anterior, se vuelve fundamental el pensar en que el servicio de energía debe cambiar su enfoque histórico orientado a llevar al 100% de la población un servicio universal que brindara acceso volumétrico a la energía.

Con la aplicación de encuesta en línea fue posible constatar que las instituciones del sector energético están iniciando el camino para salir del modelo clásico que considera el acceso a la energía como un tema género neutral. Un ejemplo de esto es que ya un 35% de las mismas (10% están en nivel avanzado y 25% en nivel intermedio), avanzan fuertemente en incluir los temas de género en su quehacer interno y externo de modo que el servicio de energía tenga un rostro humano diferenciado de acuerdo con las necesidades particulares de cada género.

Finalmente, se recomienda actualizar este estudio al menos cada tres años para identificar las oportunidades de mejora luego de que una línea base ha sido establecida.

8. CONCLUSIONES.

Las instituciones y/o empresas del sector energía tienen un entorno cada vez más competitivo y con desafíos cada vez mayores, por lo que las instituciones y/o empresas del sector que verdaderamente consideren los temas de género como una ventaja estratégica, podrán 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.

La igualdad de género, junto con 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. 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.

El presente estudio recopila por primera vez para la región 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. Esta recopilación es importante pues en general esta información no se recaba como una prioridad dentro del sector energía.

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.
- ✓ A pesar de no contar con presupuestos específicos para trabajar los temas de género, en la región más de un 35% de las instituciones y/o empresas se encuentran en nivel intermedio.
- ✓ En general el sector es bastante inclusivo y brinda oportunidades igualitarias a ambos géneros.
- ✓ 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.
- ✓ El sector energético debe proyectarse hacia los centros de formación y entidades relativas, sus necesidades de profesionales y técnicos especializados (mujeres en especial), 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 electrificación es importante que las empresas eléctricas incluyan 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.

En este sentido, el presente análisis:

- ✓ Evidenció que las empresas que superaron el nivel inicial están evaluando el servicio clásico de acceso a la energía de forma volumétrica, para adecuarlo con ayuda de la tecnología, a las necesidades y requerimientos de sus clientes considerando los temas de género. No obstante, la definición de servicio público universal es un obstáculo por superar.

9. RETOS CLAVE PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA.

- ✓ Para aumentar la participación de las mujeres en el sector energía de la región, es necesario comprender no solo la evidencia, sino también las barreras que enfrentan las mujeres para unirse y permanecer en el sector.
- ✓ Es necesario realizar análisis de género periódicamente en las empresas del sector energía para comprender las barreras que estas enfrentan e identificar las posibles soluciones. A su vez estos estudios permitirán analizar el avance del tema en el sector.
- ✓ Se debe 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 los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM), que son esenciales 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.

10.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.

- ✓ El primer paso que deben seguir las empresas del sector energía, como lo han demostrado algunas en este estudio, es definir sus políticas de igualdad de género.
- ✓ Incluir el tema de género en las políticas de reclutamiento de personal puede ayudar a aumentar la participación de las mujeres en el sector energético.
- ✓ Las políticas de recursos humanos deben impulsar un entorno de apoyo que permita a mujeres ingresar en el sector energético. Las empresas de energía pueden trabajar hacia la igualdad de género al revisar las políticas de recursos humanos y participar en iniciativas de que aborden las brechas de género. Las medidas sensibles a género pueden conllevar a un aumento significativo en la participación de mujeres dentro del sector.
- ✓ 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 los funcionarios técnicos e ingenieros, en cuanto a la necesidad de implementar las estrategias de la organización de forma género sensible.
- ✓ 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.

11. BIBLIOGRAFÍA

1. Ana Rojas, Género y Energía en América Latina: Avances y Desafíos.
2. Banco Mundial, Igualdad de género en el sector de la energía geotérmica: La ruta hacia la sostenibilidad, 2019.
3. 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
4. BID, Género y energías renovables. Energía eólica, solar, geotérmica e hidroeléctrica, 2014
5. ECPA, Diálogo Ministerial sobre Género y Energía, 2019.
6. Ernest & Young, BOARD BRIEF: Why Gender Diversity Matters.
7. Ministerio Minas y Energía, Colombia, Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético, 2020.
8. NARUC, Practical Guide to Women in Energy Regulation, 2018.
9. OLADE, UICN, ENERGIA, HIVOS, Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos, 2014.
10. 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_s_ept2015.pdf
11. 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
12. 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

12. ANEXO #1: Encuesta en línea.

Información de contacto

- 12.1. Nombre de participante.
- 12.2. Correo electrónico.
- 12.3. Número de teléfono.
- 12.4. Nombre de la institución o empresa.
- 12.5. País
- 12.6. 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.

12.7. 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 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 roll 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.

13. ANEXO #2: Información de género recopilada vía digital.

El estudio realizado a nivel de escritorio para las instituciones y/o empresas del sector eléctrico de la región SICA que se previó fueran parte del presente estudio, mostró que es poca la información disponible en la WEB sobre el tema de género y las políticas asociadas para cada empresa. Sin embargo, los casos encontrados son bastante destacables. A continuación, se enlistan y comentan los resultados encontrados:

13.1. COSTA RICA:

2) CNFL – Compañía Nacional de Fuerza y Luz

- i. Universidad de Costa Rica participa en el estudio: Situación laboral con enfoque de género en la CNFL:
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/5776/1/40491.pdf>
- ii. UNED e INAMU culminaron curso introductorio al enfoque de género (en el cual participó la CNFL):
<https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/juncos/51-a-diario-/gestion-universitaria/2772-uned-e-inamu-culminaron-curso-introductorio-al-enfoque-de-genero>
- iii. CNFL gana premio buenas prácticas en equidad de género:
<https://elperiodicocr.com/cnfl-gana-premio-buenas-practicas-en-equidad-de-genero/>
- iv. Participación en el curso transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional:
<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/407119/Informe+PIEG+2015-2017+++VERSION+FINAL+01+06+%281%29.pdf/28d9c49e-0093-4ac7-8a9a-a6bc9c09771a>
- v. Trabajadoras de la CNFL cuentan con tres nuevas salas de lactancia:
[https://www.elmundo.cr/costa-rica/trabajadoras-de-la-cnfl-cuentan-con-tres-nuevas-salas-de-lactancia/.](https://www.elmundo.cr/costa-rica/trabajadoras-de-la-cnfl-cuentan-con-tres-nuevas-salas-de-lactancia/)
- vi. CNFL gana concurso de buenas prácticas de igualdad para la productividad:
<https://www.facebook.com/fundacionjusticiaygenero/photos/a.360412200687898/2160186424043791/?type=3&theater>
- vii. Promoción entre las buenas prácticas de la compañía la Formación y Transversalización de Género:
<http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2019/01/CNFL.pdf>

Este mapeo WEB permite visualizar rápidamente que CNFL ha participado en tema de género de la siguiente forma:

- a) Siendo parte de estudios.
- b) Sus colaboradores han sido capacitados en temas de género.
- c) Ha sido reconocido con premios por la implementación de buenas prácticas.
- d) Habilitación de espacios físicos acordes a las necesidades de sus colaboradoras.
- e) Generación de documentación específica sobre temas de género.

Desde el año 2012, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz de Costa Rica inicia con la definición de su Política de igualdad y equidad de género (PIEG), la cual se formuló por la Comisión de Género Empresarial con el apoyo de la Gerencia General. La política se ratifica 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.

PIEG indica claramente:

- Que 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 hombres y mujeres 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.
- La “CNFL” a través de las dependencias relacionadas con temas de salud, divulgarán y propiciarán acciones concretas del autocuidado de la salud, física y emocional del personal, atinentes a la temática de género.

3) CONELÉCTRICAS - Consorcio Nacional de Empresas de Electrificación R.L

- i. Chicas de Hojancha se capacitan en el Segundo Campamento Tecnológico en Costa Rica
https://issuu.com/infocoopcostarica/docs/jornal_marzo_2018.

4) COOPEGUANACASTE – Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste

- i. Capacitaciones y participaciones, Informe Anual del 2015:
http://www.coopeguanacaste.com/migracion/images/Documentosdeinteres/Informe_anual_2015.pdf
- ii. Jóvenes se entrenan para ser líderes en Campamento “COOPE”, en donde los jóvenes recibieron capacitación en varios temas, entre ellos: Equidad de género:
<https://www.coopeguanacaste.com/es/la-coope-informa/noticias/item/419-jovenes-se-entrenan-para-ser-lideres-en-campamento-coope>

5) COOPELESCA – Cooperativa de Electrificación Rural de San Carlos

- i. 1.400 mujeres son diagnosticadas anualmente en Costa Rica con cáncer de mama:
<https://www.facebook.com/COOPELESCARL/photos/1400-mujeres-son-diagnosticadas-anualmente-en-costa-rica-con-c%C3%A1ncer-de-mama-qu%C3%A9-/1343418979171517/>

6) ICE – Instituto Costarricense de Electricidad.

- i. Grupo ICE suscribe declaración contra discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género: https://www.grupoice.com/wps/portal/ICE/AcercaDelGrupoICE/sala-de-prensa/noticias-anteriores/4401f705-01f1-4049-ab11-a869c236a896/!ut/p/z0/fYxBCslwEABfFDYb4yY5xiltxRwED-1eZBVagyUtUny_eYGnYWAYYBiAi3zzLHteiyzVR6a7u_qIXasvresaHdONlrqzWRNBD_w_qAfzSU2agTfZXyqXaYXBWo2T00dVgcpqG5Q8EJV4Ck9zIPGBYHvz-AMdj-56/
- ii. Política institucional igualdad y equidad de género: https://costarica.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/politica_igualdad.pdf
- iii. Grupo ICE contra la discriminación: <https://grupoicecr.com/grupo-ice-contrala-discriminacion/>
- iv. ICE se declara institución libre de discriminación: <https://www.larepublica.net/noticia/ice-se-declara-institucion-libre-de-discriminacion>
- v. ICE deberá integrar a mujeres a su junta de forma progresiva: <https://archivo.crhoy.com/ice-debera-integrar-mujeres-a-su-junta-de-forma-progresiva/nacionales/>

En cuanto al Instituto Costarricense de Electricidad el mapeo web permite visualizar que el ICE ha participado en tema de género de la siguiente forma:

- a) Generación de declaraciones y políticas internas sobre temas de género.
- b) Política de participación igualitaria en puestos de toma de decisión

6) MINAE – Ministerio de Ambiente y Energía

- i. Entre sus prioridades incorpora un enfoque de equidad de género en las acciones de la Institución: https://www.mideplan.go.cr/pnd-1998-2002/actores/sector_publico/ambiente/index.html#Incorporar%20un%20enfoque%20de%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20acciones%20de%20la%20Instituci%C3%B3n.
- ii. La ineludible corriente políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano: http://www.americalatinagenera.org/documentos/experiencias/140-Ineludible_Corriente_Mesoamerica.pdf
- iii. MINAE emite directriz para reducir brechas de género y nombrar a mujeres en puestos de toma de decisión: <https://www.elmundo.cr/costa-rica/minae-emite-directriz-para-reducir-brechas-de-genero-y-nombrar-a-mujeres-en-puestos-de-toma-de-decision/>

Finalmente, es claro que el Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica ya está considerando como parte de sus políticas los temas de género.

7) ARESEP – Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos

La autoridad reguladora de Costa Rica no muestra publicaciones web ligadas a temas de género. Sin embargo, y dado su interés en ser parte de este estudio será considerada para efecto de la línea base.

13.2. EL SALVADOR:

1) AES El Salvador

- i. AES Mujer: <http://www.aes-elsalvador.com/comunidad/aes-mujer/>
- ii. AES El Salvador y el Ministerio de Desarrollo Local gradúan a mujeres de electricistas: <http://www.aes-elsalvador.com/comunidad/noticias/2019-08/aes-el-salvador-y-el-ministerio-de-desarrollo-local-graduan-a-mujeres-de-electricistas/>
- iii. AES El Salvador y Fundemas capacitaron a mujeres emprendedoras – 2017: <https://www.youtube.com/watch?v=IXYfKOJxUuQ>
- iv. AES El Salvador y Fundemas capacitaron a mujeres emprendedoras: <http://www.aes-elsalvador.com/comunidad/noticias/03-2017/aes-el-salvador-fundemas-capacitan-mujeres-emprendedoras/>
- v. AES Mujer: 3ra. Graduación de Mujeres Electricistas: <https://www.facebook.com/watch/?v=2259686950832142>
- vi. AES El Salvador y Ciudad Mujer llevan a cabo la 3ra. Graduación de Mujeres Electricistas: <https://www.facebook.com/aeselsalvador.sv/videos/aes-el-salvador-y-ciudad-mujer-llevan-a-cabo-la-3ra-graduaci%C3%B3n-de-mujeres-electr/1056799417831745/>
- vii. INTERGRARSE: <https://integrarse.org/fundemas-y-aes-el-salvador-fortalecen-las-capacidades-emprendedoras-de-mujeres-salvadorenas/>
- viii. AES Mujer: EMPRETEC 2018: <https://www.youtube.com/watch?v=NKGSrDRioq>
- ix. 4ta. Graduación de Mujeres Electricistas de 3ra. y 4ta. Categoría: <https://www.facebook.com/watch/?v=133629407540802>
- x. Hechos RSE - AES Mujeres electricistas: <https://www.youtube.com/watch?v=ym7X2KgdLak>
- xi. AES El Salvador y Ciudad Mujer gradúan mujeres electricistas: <https://www.youtube.com/watch?v=6Xq3urU8lmk>
- xii. AES El Salvador y Secretaría de Inclusión Social realizan 4ta. Graduación de Mujeres Electricistas: <http://www.aes-elsalvador.com/comunidad/noticias/2018-11/aes-el-salvador-y-secretaria-de-inclusion-social-realizan-4ta-graduacion-de-mujeres-electricistas/>
- xiii. AES El Salvador y Ciudad Mujer llevan a cabo la 3ra. Graduación de Mujeres Electricistas: <https://www.fundemas.org/noticias-y-publicaciones/noticias-de-socios/817-aes-el-salvador-y-ciudad-mujer-llevan-a-cabo-la-3ra-graduacion-de-mujeres-electricistas>
- xiv. AES y Ciudad Mujer gradúan mujeres electricistas: <http://www.ciudadmujer.gob.sv/aes-y-ciudad-mujer-graduan-mujeres-electricistas/>
- xv. Mujeres electricistas son graduadas por AES El Salvador y Ciudad Mujer:
- xvi. <https://www.dinero.com.sv/es/emprendimientos/item/2751-mujeres-electricistas-son-graduadas-por-aes-el-salvador-y-ciudad-mujer.html>
- xvii. AES El Salvador: oportunidades para el cambio: <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/1206262-330/aes-el-salvador-oportunidades-para-el-cambio>

- xviii. AES El Salvador graduó a 129 mujeres electricistas: <https://forbescentroamerica.com/2019/09/02/aes-el-salvador-graduado-a-129-mujeres-electricistas/>
- xix. AES El Salvador y el Ministerio de Desarrollo gradúan como electricistas a más mujeres: <http://www.periodicoequilibrium.com/aes-el-salvador-y-el-ministerio-de-desarrollo-graduan-como-electricistas-a-mas-mujeres/>
- xx. Publicaciones en Twitter sobre capacitación a mujeres en Instalaciones Eléctricas Residenciales: <https://twitter.com/aeselsalvador/status/1035570264942292993>
- xxi. AES El Salvador y Secretaría de Inclusión Social realizan 4ta. Graduación de Mujeres Electricistas: <http://inclusion-social.egob.sv/aes-el-salvador-y-secretaria-de-inclusion-social-realizan-4ta-graduacion-de-mujeres-electricistas/>
- xxii. AES graduó a 129 mujeres electricistas: <https://informatvx.com/aes-graduado-a-129-mujeres-electricistas/>

Este mapeo WEB permite visualizar rápidamente que AES El Salvador es una empresa activa en temas de género participando en las siguientes actividades:

- a) Generación de capacidades en comunidades.
- b) Capacitación y certificación de mujeres en habilidades en el sector eléctrico.
- c) Fomento del emprendimiento.

2) CEL – Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa

- i. Alianza por la Igualdad de Género presenta equipo de asesoras y asesores en género y empresas: <http://www.mtps.gob.sv/noticias/alianza-la-igualdad-genero-presenta-equipo-asesoras-asesores-genero-empresas/>
- ii. Inician procesos de formación en el marco de certificación Sellos Igual –ES: https://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=6720%3A2018-07-24-21-17-05&catid=1%3Anoticias-ciudadano&Itemid=77&lang=es
- iii. Alianza por la Igualdad de Género presenta al equipo asesor del Sello IGUAL-ES: https://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/presscenter/articles/2018/02/23/alianza-por-la-igualdad-de-g-nero-presenta-al-equipo-asesor-del-sello-igual-es.html

En el caso de la CEL el mapeo web permitió visualizar que esta institución avanza en el tema de la igualdad de género a través de alianzas y formación. Esperamos mostrar el trabajo y liderazgo existente en esta empresa en temas de género con los resultados de la encuesta para la creación de la línea base.

3) DELSUR – Distribuidora Eléctrica del Sur S.A de C.V

- i. DELSUR presente en el IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género: <http://www.delsur.com.sv/foro-igualdad-genero>
- ii. GIZ y DELSUR promueven la equidad de género <http://www.delsur.com.sv/taller-mujeres>
- iii. DELSUR y agencia GIZ promueven la equidad de género: <https://www.elsalvador.com/noticias/gente-y-empresas/delsur-y-agencia-giz-promueven-la-equidad-de-genero/469618/2018/>

- iv. Compromiso público en el cual DELSUR se compromete a la reducción de la brecha de género en el sector eléctrico:
<https://www.facebook.com/Delsur.elsalvador/posts/10157549193589286/>
- v. Publicidad sobre: la inclusión de la mujer es clave para el desarrollo del país:
<https://www.facebook.com/Delsur.elsalvador/photos/a.10150985384764286/10157253217969286/?type=3&theater>
- vi. Mujeres capacitadas por DELSUR reciben certificación:
<https://historico.elsalvador.com/historico/147927/mujeres-capacitadas-por-delsur-reciben-certificacion.html>
- vii. Publicaciones en Twitter sobre inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro del sector eléctrico:
https://twitter.com/delsur_energia/status/1187027890103341056/photo/1

En el caso de DELSUR el mapeo web mostro que la empresa participa activamente en actividades que promueven activamente la equidad e igualdad de género. Además se muestra el compromiso de la empresa en reducir la brecha de género en el sector eléctrico. Finalmente, DELSUR también participa de la formación de mujeres.

4) LAGEO – LAGEO S.A De C.V

- i. LaGeo ya forma parte de “WING International”:
<http://www.lageo.com.sv/index.php?art=1022&title=LaGeo%20ya%20forma%20parte%20de%20%93WING%20International%94&lang=es>
- ii. Mujeres de LaGeo serán miembros de Women in Geothermal, WING:
<http://www.piensageotermia.com/mujeres-de-lageo-seran-miembros-de-women-in-geothermal-wing/>
- iii. La promoción de la igualdad de género en el sector de la energía geotérmica puede propiciar un crecimiento inclusivo:
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/06/12/promoting-gender-equality-in-the-geothermal-sector>
- iv. LaGeo reconoce públicamente el involucramiento que tienen las mujeres en su institución:
[https://www.facebook.com/LaGeoSV/posts/327635464529096?_xts__\[0\]=68.ARB6ptJasWzOAB0_sAN_QyKVxeQCAWANMnCbEKWyhL9_CRAPCa_5dfdGQughJTsXESJArIPDvA_O9u9vtJIOpqXv9aw66LpuCTPqJLmT9kSmSMIKHtoBmE553JNyH7LiljkiYPYLOTcdfTa0PsHdgM319E7M2fKrcMZDFTEAZ-x5A4v36pNEay75ryrH0g5cJXOJcWD8CSY29MT6KMX06B50sIfGyChffGlytNvHpvylo_GblSV_CY_4edjarAf8Twq-3rJR8lt5kD_Lpgql_uGi9ABocv5B9omirILGheH75O9usyl1NCSugokkr3U8ms7Gli8_BxmFbBaclk-Su1Xo&_tn=-R](https://www.facebook.com/LaGeoSV/posts/327635464529096?_xts__[0]=68.ARB6ptJasWzOAB0_sAN_QyKVxeQCAWANMnCbEKWyhL9_CRAPCa_5dfdGQughJTsXESJArIPDvA_O9u9vtJIOpqXv9aw66LpuCTPqJLmT9kSmSMIKHtoBmE553JNyH7LiljkiYPYLOTcdfTa0PsHdgM319E7M2fKrcMZDFTEAZ-x5A4v36pNEay75ryrH0g5cJXOJcWD8CSY29MT6KMX06B50sIfGyChffGlytNvHpvylo_GblSV_CY_4edjarAf8Twq-3rJR8lt5kD_Lpgql_uGi9ABocv5B9omirILGheH75O9usyl1NCSugokkr3U8ms7Gli8_BxmFbBaclk-Su1Xo&_tn=-R)
- v. La GEO, empresa productora de energía eléctrica a partir del calor de la tierra o geotermia:
<https://www.elsalvadortimes.com/articulo/negocios/geo-empresa-productora-energia-electrica-partir-calor-tierra-es-decir-geotermia/20181212100029052295.html>
- vi. Género y energía en América Latina: avances y desafíos:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/333045/2.-2018_05_Ge_nero_y_energi_a_en_Am_Lat_final.pdf

LaGeo es una empresa estatal generadora de energía eléctrica cuya fuente primaria es la geotermia en El Salvador, donde un 35% de su personal permanente son mujeres. De este 35%, un 29% de ellas ocupan puestos técnicos y un 32% de las personas contratadas temporalmente para actividades de mantenimiento son mujeres. Esto se ha logrado debido a el diseño de políticas de recursos humanos y la estrategia inclusiva, para asegurar el reclutamiento e incentivar el crecimiento profesional de las mujeres: establecimiento de facilidades para cuidado de infantes (incluyendo aquellos con necesidades especiales); y una inversión en proyectos de apoyo a las comunidades vecinas, incluyendo actividades de generación de ingresos con los subproductos de la generación geotérmica (calor disponible), enfatizando la participación de las mujeres. Además, en las plantas geotérmicas existentes, LaGeo, forma y contrata más de 50 mujeres de las comunidades locales para el mantenimiento anual de las plantas generadoras.

A través de FundaGeo, la fundación que canaliza sus esfuerzos de inversión social, se actúa en áreas de salud, educación y medioambiente que evidencian una perspectiva de género y fomentan las capacidades que generen ingresos económicos utilizando los recursos derivados de la geotermia, beneficiando a más de 300 mujeres en el año 2019.

Además, LaGeo se ha incorporado a WING (“Woman in Geothermal”), organización que promueve la educación, el desarrollo profesional y el avance de las mujeres en la comunidad geotérmica. Esto supone un impulso a la perspectiva de género en las energías renovables y abre nuevos campos de acción.

13.3. GUATEMALA:

1) CNEE – Comisión Nacional de Energía Eléctrica

- i. CNEE Informe de Labores: Creación de la asociación de equidad de género subsector eléctrico del istmo centroamericano -ASEGICA -
<http://www.cnee.gob.gt/xhtml/memo/memoria-labores2001.pdf>

Para el caso de la CNEE el mapeo web mostro pocos resultados respecto a lo esperado. Parece que mucho del trabajo desarrollado es interno y aún sin proyección exterior. Esperamos mostrar el trabajo y liderazgo existente en esta organización en temas de género con los resultados de la encuesta para la creación de la línea base.

2) EEGSA – Empresa Eléctrica De Guatemala S.A

- i. Nivel de liderazgo – mujeres: <https://eegsa.com/wp-content/uploads/2019/03/Informe-Anual-EEGSA-2018.pdf>
- ii. Programa Productivo para mujeres SAMAJELA:
<https://eegsa.com/conozcanos/sostenibilidad/estrategia-de-sostenibilidad/programa-productivo-para-mujeres-samajela/>

- iii. #EEGSA apoya el desarrollo de las mujeres de Mixco con el Programa Productivo para Mujeres #SAMAJELA: <https://eegsa.com/noticia/eegsa-apoya-el-desarrollo-de-las-mujeres-de-mixco-con-el-programa-productivo-para-mujeres-samajela/>
- iv. Publicidad en Facebook: <https://www.facebook.com/EEGSAGuatemala/photos/a.491530260873615/834726149887356/?type=1&theater>
- v. EEGSA apoya el desarrollo de las mujeres en Mixco: <https://centrarse.org/Blog/Articulo/36/EEGSA-apoya-el-desarrollo-de-las-mujeres-en-Mixco.html>
- vi. Publicidad del programa SAMAJELA: <https://twitter.com/EEGSAGuatemala/status/1073665296358170624>
- vii. Programa Cultivando con Energía: <https://eegsa.com/conozcanos/sostenibilidad/estrategia-de-sostenibilidad/programa-cultivando-con-energia/>
- viii. EEGSA cierra el programa Cultivando con energía: <https://rrppguate.blogspot.com/2019/12/eegsa-cierra-el-programa-cultivando-con.html>
- ix. EEGSA, cultivando con energía en Sumpango: <http://www.grupo-epm.com/site/home/sala-de-prensa/noticias/eegsa-cultivando-con-energia-en-sumpango>
- x. EEGSA Cultivando con Energía: <https://www.youtube.com/watch?v=wgu9FEVrxNo>
- xi. Cultivando con Energía – EEGSA: <https://www.youtube.com/watch?v=SDGylvOeCsM>
- xii. Publicidad del programa Cultivando con Energía: <https://twitter.com/eegsaguatemala/status/847486203385360385?lang=es>
- xiii. Publicidad del programa Cultivando con Energía: <https://www.facebook.com/EEGSAGuatemala/posts/2672785669414719/>
- xiv. EEGSA apoya el desarrollo de las mujeres en Mixco: <https://centrarse.org/Blog/Articulo/36/EEGSA-apoya-el-desarrollo-de-las-mujeres-en-Mixco.html>
- xv. EEGSA apoya el desarrollo de las mujeres en Mixco: <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/eegsa-apoya-el-desarrollo-de-las-mujeres-en-mixco/>
- xvi. EEGSA lleva energía a la Aldea El Yalú en Sumpango, Sacatepéquez. El mismo beneficia a 105 mujeres: <https://desarrollogt.com/eegsa-lleva-energia-a-la-aldea-el-yalu-en-sumpango-sacatepequez/>

En cuanto a EEGSA el mapeo WEB permitió visualizar rápidamente lo activa que es esta empresa en temas de género participando en las siguientes actividades:

- a) Formación de mujeres líderes.
- b) Generación de capacidades en las comunidades.
- c) Fomento del emprendimiento.
- d) Avance en los programas de electrificación para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

3) TRECISA – Transportadora de Energía de Centroamérica S.A

- i. TRECSEA, rompiendo paradigmas y empoderando a las mujeres guatemaltecas: <https://www.facebook.com/watch/?v=1035783999917564>
- ii. TRECSEA es reconocida como empresa inclusiva por empoderar a las mujeres guatemaltecas: <https://crnnoticias.com/trecsa-es-reconocida-como-empresa-inclusiva-por-empoderar-a-las-mujeres-guatemaltecas/>
- iii. Reconocimiento Empresas Inclusivas, creando oportunidades: <https://integrarse.org/guatemala-reconoce-practicas-empresariales-inclusivas-en-favor-de-grupos-vulnerables/>
- iv. Programa de TRECSEA y UNICEF para contribuir a la reducción de la desnutrición crónica en Guatemala ha beneficiado a más de 100 mil niñas y niños menores de 5 años y 21 mil mujeres embarazadas: <https://www.trecsa.com.gt/comunicaciones/comunicados-de-prensa/2014/programa-de-trecsa-y-unicef-para-contribuir-a-la-reduccion-de-la-desnutricion-cronica-en-guatemala>
- v. Mujeres tejedoras en Guatemala, comunidad de la zona de influencia de TRECSEA: <https://www.grupoenergiabogota.com/informedesostenibilidad2018/pdf/sostenibilidad2018.pdf>
- vi. Mujeres Tejedoras: <https://www.facebook.com/watch/?v=392365618080652>
- vii. Energía eléctrica promueve el desarrollo: <https://www.facebook.com/watch/?v=1245213238988755>

La empresa transportista de energía eléctrica TRECSEA es un caso interesante dentro de este estudio ya que su negocio principal ha sido afectado por las manifestaciones sociales que se presentan en Guatemala (oposición a la construcción de infraestructura). No obstante, ha encontrado una oportunidad de romper esa oposición social a través del apoyo y consideración de las mujeres dentro del desarrollo y proyección social de sus proyectos.

13.4. HONDURAS:

1) ENEE – Empresa Nacional Energía Eléctrica

- i. El BID apoya el programa nacional de transmisión de energía eléctrica en Honduras, el programa incluye la equidad de género: <https://www.iadb.org/es/noticias/el-bid-apoya-el-programa-nacional-de-transmision-de-energia-electrica-en-honduras>
- ii. En la política para la equidad de género en el agro hondureño, se menciona a ENEE para la mejora de los servicios públicos: <https://utsan.scgg.gob.hn/wp-content/uploads/2019/05/PoliticodeEquidaddeGeneroenelAGRO.pdf>
- iii. Se le asignan acciones concretas para el beneficio de las mujeres a ENEE en la Política Nacional de la Mujer: <http://www.bvs.hn/Honduras/salud/primer.plan.nacional.de.igualdad.de.mujeres.pdf>
- iv. Versatilidad, esfuerzo y responsabilidad, Valores que la ENEE reconoce en el marco del día de la mujer hondureña: <http://www.enee.hn/index.php/noticias/noticias/noticias-enee/156-periodistas/1599-versatilidad-esfuerzo-y-responsabilidad-valores-que-la-enee-reconoce-en-el-marco-del-dia-de-la-mujer-h>
- v. Resumen Ejecutivo del Plan Nacional de Electrificación Social (PLANES) 2004, pequeña mención a equidad de género suministro de energía en las áreas rurales: <http://www.enee.hn/pdfs/fosode.pdf>

- vi. Concurso para contratar servicios de un Consultor/a Individual que desarrolle los servicios de un “Especialista Social de la Unidad Coordinadora de Programa (UCP) BIDJICA/ENEE”, para Asegurar Política Operativa sobre Igualdad de Género (OP-761) del BID, entre otros temas:

<http://enee.hn/Bid/2018/diciembre/Aviso%20de%20Concurso%20PRRCH-66-3CV-CI-AHMER-67-3CV-CI-Honducompras-ENEE.pdf>

El mapeo WEB sobre la ENEE permitió visualizar que la misma está avanzando en temas de género en las siguientes áreas:

- a) La empresa incorpora en sus políticas y proyectos los temas de género.
- b) Políticas nacionales consideran a la ENEE como un socio estratégico.

2) SEN – Secretaria de Energía

La Secretaria de Energía de Honduras no muestra o aparece en publicaciones web ligadas a temas de género. Sin embargo, y dado su interés en ser parte de este estudio será considerada para efecto de la línea base.

13.5. NICARAGUA:

1) ENATREL – Empresa Nicaragüense de Transmisión Eléctrica

- i. Participación de la Lic. Irma Gutierrez en Webinar sobre Transversalización de género Programa: <http://expertosenred.olade.org/generoyenergia/220/>
- ii. Creando condiciones para la equidad de género en proyectos públicos de electrificación rural : La Experiencia del Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA) ejecutado por ENATREL: <https://genderandenvironment.org/resource/creando-condiciones-para-la-equidad-de-genero-en-proyectos-publicos-de-electrificacion-rural-la-experiencia-del-proyecto-de-electrificacion-de-nicaragua-pelnica-2/>
- iii. Participación - caso estudio: Guía sobre Género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos: <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/2014-061.pdf>
- iv. Webinar LEDSLAC Género, acceso a la energía y desarrollo bajo en emisiones: http://ledslac.org/wp-content/uploads/2016/09/20151209_presentacion_irma_gutierrez.compressed.pdf

La Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica (ENATREL) es una entidad estatal, responsable de la implementación del Proyecto de Electrificación de Nicaragua (PELNICA). El proyecto buscaba lograr la electrificación económica y operativamente sustentable de viviendas rurales y de sectores residenciales ubicadas en comunidades rurales, así como satisfacer las necesidades energéticas de las mujeres que viven en esas comunidades. El éxito de la inclusión del tema de género se debió a la sensibilización que se realizó a los equipos de campo, la definición de políticas de recursos humanos en este tema, a la inversión en el reclutamiento de personal femenino y el

trabajo realizado con las municipalidades. Los temas de género han sido introducidos en las comunidades y en su propio personal a través de la inclusión de las mujeres y hombres en actividades no tradicionales, establecimiento de fondos para apoyar emprendimientos productivos, brindando atención especial a las mujeres y definiendo tarifas especiales para los hogares pobres y/o donde las mujeres son jefas de hogar. Todo esto se ve reflejado en el mapeo WEB realizado.

13.6. PANAMÁ:

1) AES Panamá

- i. Comunicación sobre progreso para el Pacto Global de las Naciones Unidas 2012-2013 Mención de compromiso con el tema, indicadores de Gestión Humana: <http://aesmcac.com/aespanamades/sp/wp-content/uploads/2017/05/AES-Panama-COP-2012-2013.pdf>
- ii. Mención en Revista Digital Visión Empresarial AES - Recursos Humanos, conciencia de la importancia de la equidad de género laboral: https://issuu.com/businessreviewamericalatina/docs/bro-bral_aes_panama_abr2016_spanish
- iii. Empresa firmante de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres - Campaña: "La igualdad es un buen negocio" para la promoción de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/02/campana-weps-panama> y <https://www.youtube.com/watch?v=Jpkob46DZtU>

Sin duda las empresas del grupo empresarial internacional AES están comprometidas con los temas de Género. En este caso AES Panamá no es la excepción y el mapeo WEB lo que muestra es su compromiso con la existencia de políticas, principios que promueven la igualdad de género.

2) ENSA Panamá

- i. Publicación Facebook: Video en conmemoración del día de la mujer 2019 - Somos una empresa inclusiva que cree en la igualdad de género: <https://www.facebook.com/ENSAPanama/videos/259577481657246>
- ii. Publicación Twitter: La igualdad de género es una realidad en ENSA. Personal femenino de ENSA realiza mejoras en el punto de carga lenta para vehículos 100% eléctricos de @TRASERVI1: <https://twitter.com/ENSAPANAMA/status/1134173382608596992>
- iii. Publicación Facebook: Video en conmemoración al día de la mujer 2020 - Conmemoramos el Día Internacional de la Mujer comprometidos con el empoderamiento femenino. La igualdad de género es una necesidad urgente. En ENSA lo entendemos y lo practicamos: <https://www.facebook.com/ENSAPanama/videos/819149178565822>
- iv. Código Ética 2018 - Mención Igualdad de Oportunidad de empleo y no discriminación: https://www.ensa.com.pa/sites/default/files/codigo_de_etica_.pdf

En el caso de ENSA Panamá, el mapeo Web muestra su compromiso externo e interno con la igualdad y la no discriminación de género. Además de fomentar el empoderamiento femenino.

3) UEP Penonomé

- i. Informe progreso 2017-2018, mención de responsabilidad con los temas de equidad de género:
https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2018/469650/original/COP_PARQUE_EOLICO_LAUDATO_SI_2017-2018.pdf?1542834607
- ii. Empresa firmante de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres- Campaña: "La igualdad es un buen negocio" para la promoción de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres:
<https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/02/campana-weps-panama> y <https://www.youtube.com/watch?v=Jpkob46DZtU>

Aunque el mapeo WEB realizado a la empresa UEP Penonomé muestra pocos resultados, es claro su compromiso con las políticas y principios que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

13.7. REPÚBLICA DOMINICANA:

1) AES Dominicana

- i. Promueve la diversidad e inclusión de género y es premiada por esto:
<https://www.diariolibre.com/actualidad/aes-dominicana-entre-las-mejores-empresas-para-trabajar-en-republica-dominicana-y-el-caribe-KD12008741>

En el caso de AES Dominicana el mapeo web también mostro pocos resultados respecto a lo esperado.

2) CNE – Comisión Nacional de Energía

- i. Realiza taller sobre Equidad de Género en Políticas y Proyectos Energéticos donde todas las empresas eléctricas del país participaron:
<http://www.olade.org/noticias/equidad-de-genero-en-politicas-y-proyectos-energeticos/>
- ii. Tiene en su carta compromiso agendado el tema de equidad y diversidad:
<https://map.gob.do/download/1557/cartas-compromiso-aprobadas/6721/comision-nacional-de-energia-cne.pdf>.
- iii. La CNE reconoce públicamente el aporte de la mujer al sector:
<https://www.cne.gob.do/noticia/cne-reconoce-aporte-de-la-mujer-al-sector-electrico/>

<https://www.diariolibre.com/economia/comision-nacional-de-energia-reconoce-aportes-de-la-mujer-al-sector-electrico-HE13537154>
<https://www.eldinero.com.do/87342/comision-nacional-de-energia-reconoce-aportes-de-la-mujer-al-sector-electrico/>

La Comisión Nacional de Energía como ente responsable de parte de la política energética de República Dominicana se encuentra comprometido con los temas de género y empoderamiento de la mujer en el sector.

3) EDEESTE Dominicana – Empresa Distribuidora del Este Dominicana

- i. El equipo de EDEESTE tienen mujeres destacadas por su labor en el sector.
<https://redeselectricasrd.cdeee.gob.do/por-que-las-mujeres-son-importantes-en-esta-iniciativa-de-desarrollo/>

El mapeo WEB realizado para el caso de EDEESTE Dominicana mostro pocos resultados en los temas de género.

4) EDENORTE Dominicana – Empresa Distribuidora del Norte Dominicana

- ii. Colaboradores participan en los últimos dos años en varias actividades dirigidas a crear conciencia para erradicar de la sociedad la violencia de género:
<https://edenorte.com.do/colaboradores-de-edenorte-reciben-formacion-sobre-necesidad-erradicar-la-violencia-de-genero/>

Para el caso de EDENORTE Dominicana el mapeo web también mostro pocos resultados respecto a lo esperado.

5) EDESUR Dominicana – Empresa Distribuidora del Sur Dominicana

- i. Se trabaja junto a USAID para fortalecer Equidad de Género:
<http://www.edesur.com.do/comunicacion-medios/edesur-trabaja-junto-a-usaid-para-fortalecer-equidad-de-genero/>
<https://do.usembassy.gov/es/edesur-trabaja-junto-a-usaid-para-fortalecer-equidad-de-genero/>
<https://hoy.com.do/edesur-dominicana-arriba-a-sus-20-anos-encaminada-a-la-sostenibilidad/>
- ii. En un sector históricamente para hombres, EDESUR es un empresa donde el 37% de su personal son mujeres:
<http://www.edesur.com.do/comunicacion-medios/edesur-en-un-sector-historicamente-para-hombres-el-37-son-mujeres/>
<https://www.elcaribe.com.do/2019/03/07/edesur-en-un-sector-historicamente-para-hombres-el-37-son-mujeres/>

- iii. Colaboradores con capacidades distintas laboran en la institución:
 - <http://www.edesur.com.do/comunicacion-medios/colaboradores-con-capacidades-distintas-laboran-en-edesur/>
 - <https://aplatanaonews.com/edesur-es-reconocida-por-ser-institucion-inclusiva/>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=vkCsxqqXb4k>
 - <https://diariodigital.com.do/2019/12/03/colaboradores-con-capacidades-distintas-laboran-en-edesur.html>

El mapeo web en el caso de EDESUR permitió observar el trabajo para fortalecer a lo interno la equidad de género y como la empresa avanza en estos temas.

6) EGEHAINA

- i. Se firma carta compromiso de sello con el propósito de fomentar la igualdad de género en las empresas y organizaciones del país:
 - https://www.do.undp.org/content/dominican_republic/es/home/presscenter/articles/2019/ege-haina-firma-carta-compromiso-de-sello-igualando-rd-.html
 - <HTTP://WWW.EGEHAINA.COM/EGE-HAINA-FIRMA-CARTA-COMPROMISO-DE-SELLO-IGUALANDO-RD/>
 - <HTTPS://ACENTO.COM.DO/2019/ACTUALIDAD/8703223-EGE-HAINA-FIRMA-CARTA-COMPROMISO-DE-SELLO-IGUALANDO-RD/>
 - <HTTPS://HOY.COM.DO/SELLO-IGUALANDO-RD-PARA-FOMENTAR-LA-IGUALDAD-DE-GENERO/>
- ii. En los procesos de reclutamiento y selección no discriminamos por género, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico o discapacidad.
 - <HTTP://WWW.EGEHAINA.COM/EGE-HAINA-ES-UNA-DE-LOS-10-MEJORES-LUGARES-PARA-TRABAJAR-2/>
- iii. Se realizan campañas para crear conciencia:
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1268154889148006401?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1267791021645221888?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1267791020110090240?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1267425910329876485?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1267425902213894145?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1266334962678222848?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1265981299325624320?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1265981297811480576?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1265613427948617728?s=20>
 - <https://twitter.com/EGEHAINA/status/1265613425679482881?s=20>

EGEHAINA es una de las empresas líderes en el sector energético de República Dominicana, el mapeo web permitió identificar acciones de los siguientes temas de género:

- d) La empresa incorpora en sus políticas y proyectos los temas de género.

- e) La empresa se declara inclusiva en sus procesos de reclutamiento y selección del personal.
- f) La empresa promueve y educa sobre los temas de género.

7) MEM – Ministerio de Energía y Minas

- i. Se promueven los programas para la formación de mujeres en el sector:
<https://mem.gob.do/sala-informativa/noticias/ministerio-de-energia-y-minas-y-embajada-de-la-india-suman-esfuerzos-para-la-formacion-de-mujeres-rurales-en-energia-solar/>

El mapeo WEB realizado para el caso del MEM mostro pocos resultados en los temas de género.

8) SIE – Superintendencia de Electricidad

- i. Tiene en su carta compromiso agendado el tema de equidad y diversidad
https://sie.gov.do/images/CARTA_COMPROMISO_AL_CIUDADANO_SIE_2019.pdf

Finalmente, el mapeo WEB realizado para el caso de la SIE también mostro pocos resultados en los temas de género.

14. ANEXO #3: Instituciones y/o empresas eléctricas participantes.

Las instituciones y/o empresas participantes en esta investigación fueron las siguientes:

- 1) Applied Energy Services - **AES** (El Salvador)
- 2) Applied Energy Services - **AES** (Panamá)
- 3) Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos – **ARESEP** (Costa Rica)
- 4) Comisión Ejecutiva del Río Lempa – **CEL** (El Salvador)
- 5) Comisión Nacional de Energía – **CNE** (República Dominicana)
- 6) Compañía Nacional de Fuerza y Luz – **CNFL** (Costa Rica)
- 7) Consorcio Nacional de Empresas de Electrificación – **CONELECTRICAS** (Costa Rica)
- 8) Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste – **COOPEGUANACASTE** (Costa Rica)
- 9) Distribuidora de Electricidad del Sur S.A. – **DELSUR** (El Salvador)
- 10) Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte – **EDENORTE** (República Dominicana)
- 11) Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur – **EDESUR** (República Dominicana)
- 12) Empresa Distribuidora de Electricidad de San Luis S.A – **EDESAL** (El Salvador)
- 13) Empresa Eléctrica de Guatemala S.A. – **EEGSA** (Guatemala)
- 14) Empresa Generadora de Electricidad Haina – **EGEHAINA** (República Dominicana)

- 15) Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana – **EGEHID** (República Dominicana)
- 16) Empresa de Transmisión Eléctrica Dominicana – **ETED** (República Dominicana)
- 17) Instituto Costarricense de Electricidad – **ICE** (Costa Rica)
- 18) Ministerio de Energía y Minas – **MEM** (República Dominicana)
- 19) Organismo Coordinador del SENI – **OC** (República Dominicana)
- 20) Secretaria Nacional de Energía – **SNE** (Honduras)
- 21) Transportadora de Energía de Centroamérica S.A. – **TRECSA** (Guatemala)
- 22) UEP Penonomé II S.A. (Panamá)
- 23) Unidad de Transacciones S.A. – **UT** (El Salvador)

15.ANEXO #4: 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