

**RESOLUCIÓN N.º MIPRE-2022-0010543**  
**De 22 de marzo de 2022**

Que adopta la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía en la República de Panamá

**EL SECRETARIO DE ENERGÍA**  
en uso de sus facultades legales,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 1 de la Ley 43 de 25 de abril de 2011, reorganizó la Secretaría Nacional de Energía como una entidad del Órgano Ejecutivo, adscrita al Ministerio de la Presidencia, rectora del sector energía, cuya misión es formular, proponer e impulsar la política nacional de energía con la finalidad de garantizar la seguridad del suministro, el uso racional y eficiente de los recursos y la energía de manera sostenible, según el plan de desarrollo nacional y dentro de los parámetros económicos, competitivos, de calidad y ambientales;

Que el artículo 3 de la Ley 43 de 25 de abril de 2011, establece que la conducción del sector energía le corresponde a la Secretaría Nacional de Energía;

Que el artículo 5 de la Ley 43 de 25 de abril de 2011, señala que la Secretaría Nacional de Energía tendrá funciones relativas a la planeación y planificación estratégica y formulación de políticas del sector energía, a la elaboración de un marco orientador y normativo del sector, al monitoreo y análisis del comportamiento del sector energía, a la promoción de los planes y políticas del sector y a la investigación y desarrollo tecnológico y de orden administrativo. La Secretaría Nacional de Energía realizará estas funciones bajo la subordinación del Órgano Ejecutivo y con la participación y debida coordinación con los agentes públicos y privados que participan en el sector;

Que en atención al numeral 5 del artículo 17 de la Ley 43 de 25 de abril de 2011, el secretario nacional de Energía tiene entre sus funciones y facultades, someter al Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de la Presidencia, las políticas, planes, programas y propuestas normativas del sector energía;

Que la Secretaría Nacional de Energía presentó a consideración del Órgano Ejecutivo, los Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética, que fueron aprobados por el Consejo de Gabinete mediante Resolución de Gabinete N.º 93 de 24 de noviembre de 2020, que incluye ocho estrategias nacionales, entre ellas, cinco estrategias del sector eléctrico que son: acceso universal, uso racional y eficiente de la energía, movilidad eléctrica, generación distribuida e innovación del Sistema Interconectado Nacional (SIN); dos estrategias del sector de los hidrocarburos que son: Panamá como un Hub Energético y la modernización del marco regulatorio; y una estrategia transversal de fortalecimiento institucional;

Que la República de Panamá presentó en diciembre de 2020 ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático su actualización a la Contribución Nacionalmente Determinada en cumplimiento del Acuerdo de París, aprobado y ratificado en la Ley 40 del 12 de septiembre de 2016, incorporando la mitigación del cambio climático y resiliencia en la planificación para el desarrollo del país, proponiendo un proceso transformacional de toda la dinámica económica, social y productiva panameña para avanzar en la circularidad, resiliencia y reducción progresiva de emisiones, incluyendo compromisos específicos de reducción de emisiones totales del sector energía al año 2030 y al año 2050. Es por ello, que resulta necesario el desarrollo de estas estrategias para así lograr la Contribución Nacionalmente Determinada en cumplimiento del Acuerdo de París;



Documento oficial firmado con Firma Electrónica Calificada en el Sistema de Transparencia Documental – TRANSDOC del Ministerio de la Presidencia, de acuerdo con la Ley 83 del 09/11/2012 y el Decreto Ejecutivo Nro. 275 del 11/05/2018. Utilice el Código QR para verificar la autenticidad del presente documento o acceda al enlace: <https://sigob.presidencia.gob.pa/consulta/?id=rA0p9PA2LtAz32qQYJiSqpcDGYYd5Uus%2FGmz%2FhzkEAU%3D>

Que de conformidad con lo establecido en los Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética se establece que la Estrategia Nacional de Acceso Universal (ENACU) incluye la implementación de seis líneas de acción prioritarias, siendo una de ellas, el Nexo Mujer y Energía. Adicional a ello, la Estrategia Nacional de Generación Distribuida (ENGED) incluye como una de sus líneas de acción, el fomento de la equidad de género con empleos en generación distribuida;

Que el Consejo de Gabinete mediante Resolución de Gabinete N.º5 de 5 de enero de 2022 aprobó la Estrategia Nacional de Generación Distribuida (ENGED) y creó la Comisión Interinstitucional de Generación Distribuida (CIGED), y mediante Resolución de Gabinete N.º28 de 9 de marzo de 2022, aprobó la Estrategia Nacional de Acceso Universal (ENACU) y creó la Comisión Interinstitucional de Acceso Universal (CIACU). La CIGED y la CIACU se crearon a efectos de realizar los trabajos necesarios para la adopción e implementación de las respectivas estrategias, con el apoyo de las instituciones públicas, universidades, empresas y asociaciones del sector privado;

Que el Nexo Mujer y Energía es un eje fundamental que reconoce que para abordar el cambio climático se requiere respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la equidad intergeneracional, y que por medio de una alta participación de mujeres, la reactivación económica asociada a la transición energética podrá llevarse a cabo de forma acelerada, incluyendo a quienes pueden poner su talento a disposición del desarrollo económico y social;

Que siendo la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer una de las premisas centrales del Acuerdo de París, uno de los puntos clave en el desarrollo de esta Hoja de Ruta fue la identificación del estado actual de la igualdad de género en el sector energético panameño, junto a un proceso de sensibilización de género masivo, para luego, conociendo la realidad del sector, y consientes de los retos y sesgos de género nacionales, construir junto a todos los actores la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de la República de Panamá;

Que esta Hoja de Ruta tiene como objetivo general facilitar la activa participación y empoderamiento de la mujer, en igualdad de condiciones, en pro de la implementación de la Agenda de Transición Energética, dentro y fuera del sector energético;

Que la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía tiene ocho objetivos específicos que son: construir una base de datos cuantitativos e indicadores de género, junto a su recopilación sistemática para el sector energético, con enfoque hacia mitigación del cambio climático, industria e investigación y desarrollo; incrementar la sensibilización y fomento de la equidad de género en el sector energético; transversalizar el enfoque de género en el diseño e implementación de las estrategias de la Agenda de Transición Energética; incluir el enfoque de género en los acuerdos de cooperación con la industria, el sector privado y organizaciones internacionales para la implementación de la Agenda de Transición Energética, con énfasis en innovación tecnológica, y colaboración entre ciencia, sociedad y política; habilitar oportunidades de educación, formación, investigación + desarrollo + innovación, y capacitación continua de las y los profesionales del sector energético; fomentar la creación de condiciones que faciliten la participación femenina en roles de liderazgo dentro del sector energético, tanto público como privado, así como facilitar su involucramiento en los procesos de construcción, operación y mantenimiento de nuevos esquemas asociados al uso de la energía; sensibilizar y empoderar con enfoque de género, a los usuarios de la energía, para fomentar el uso de tecnologías asociadas a la transición energética; y fomentar la reactivación económica, la competitividad y el empleo verde desde el sector energía con equidad de género;

Que para dar cumplimiento a lo establecido por el Consejo de Gabinete mediante la



Documento oficial firmado con Firma Electrónica Calificada en el Sistema de Transparencia Documental – TRANSDOC del Ministerio de la Presidencia, de acuerdo con la Ley 83 del 09/11/2012 y el Decreto Ejecutivo Nro. 275 del 11/05/2018. Utilice el Código QR para verificar la autenticidad del presente documento o acceda al enlace: <https://sigob.presidencia.gob.pa/consulta/?id=rA0p9PA2LtAz32qQYJiSqpcDGYYd5Uus%2FGmz%2FhzkEAU%3D>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA  
SECRETARÍA NACIONAL DE ENERGÍA

Resolución de Gabinete N.º93 de 24 de noviembre de 2020, la Resolución de Gabinete N.º5 de 5 de enero de 2022 y la Resolución de Gabinete N.º28 de 9 de marzo de 2022, y tomando en cuenta que la Agenda de Transición Energética plantea tres ejes asociados con la educación y empoderamiento de jóvenes; comunicación estratégica y el nexo mujer y energía, esta Secretaría procede a desarrollar esta Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, cuya meta general es lograr que los 141,000 nuevos empleos al 2050 que generará la Transición Energética se desarrollen en paridad, lo que evidencia el compromiso contundente de esta gestión en fungir como aceleradores de la competitividad del desarrollo del país basado en la igualdad de género, en consecuencia,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ADOPTAR** la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía en la República de Panamá, la cual forma parte de la presente resolución como Anexo A.

**SEGUNDO:** La presente resolución comenzará a regir a partir de su promulgación.

**FUNDAMENTO DE DERECHO.** Ley 43 de 25 de abril de 2011, Resolución de Gabinete N.º93 de 24 de noviembre de 2020, Resolución de Gabinete N.º5 de 5 de enero de 2022 y Resolución de Gabinete N.º28 de 9 de marzo de 2022.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**JORGE RIVERA STAFF**  
Secretario Nacional de Energía



Documento oficial firmado con Firma Electrónica Calificada en el Sistema de Transparencia Documental – TRANSDOC del Ministerio de la Presidencia, de acuerdo con la Ley 83 del 09/11/2012 y el Decreto Ejecutivo Nro. 275 del 11/05/2018. Utilice el Código QR para verificar la autenticidad del presente documento o acceda al enlace: <https://sigob.presidencia.gob.pa/consulta/?id=rA0p9PA2LtAz32qQYJiSqpcDGydd5Uus%2FGmz%2FhzkEAU%3D>

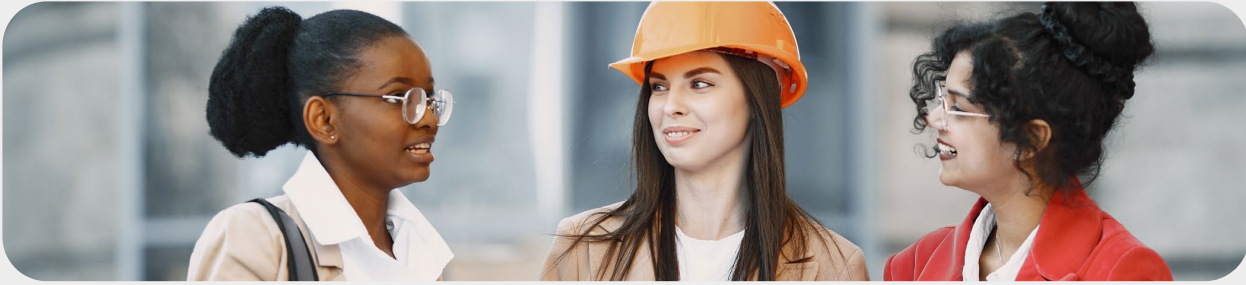
# HOJA DE RUTA **NEXO MUJER Y ENERGÍA**

Panamá, marzo 2022



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA  
SECRETARÍA DE ENERGÍA





## CONTENIDO

<b>Listado de Acrónimos .....</b>	<b>4</b>
<b>Mensaje del Secretario Nacional de Energía.....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>6</b>
<b>01. Introducción y Antecedentes .....</b>	<b>9</b>
<b>02. Objetivos de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía .....</b>	<b>13</b>
<b>03. Metas de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía .....</b>	<b>15</b>
<b>04. Metodología.....</b>	<b>17</b>
Fase 1	<b>19</b>
a. Lanzamiento del proceso de construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía	<b>19</b>
b. Levantamiento de la línea base de género por medio del desarrollo del Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector Energía de Panamá	<b>20</b>
c. Actividades de sensibilización y empoderamiento para la igualdad de género	<b>22</b>
Fase 2	<b>24</b>
a. Fortalecimiento de capacidades del sector en equidad de género	<b>24</b>
b. Elaboración de la hoja de ruta por medio de talleres participativos y mesas técnicas con actores clave:	<b>27</b>
Fase 3	<b>28</b>
a. Sistematización de la información generada	<b>28</b>
b. Construcción de alianzas con el sector público, privado, académico y sociedad civil	<b>29</b>
Fase 4	<b>29</b>



<b>Diagnóstico de Igualdad de Género en el Sector Energía .....</b>	<b>31</b>
Datos estadísticos a partir de encuestas al sector energético	<b>33</b>
a. Encuestas a las Empresas del Sector Energético Nacional	<b>33</b>
b. Encuestas orientadas a individuos que trabajan en el sector energético de Panamá desarrolladas por la Dirección de Electricidad de la SNE	<b>36</b>
c. Percepción del usuario final de las tecnologías para la transición energética	<b>44</b>
<b>Pilares y Acciones de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía.....</b>	<b>45</b>
Primer Pilar: Sensibilización, educación, formación y fortalecimiento de capacidades	<b>46</b>
Segundo Pilar: Oportunidades de desarrollo y desempeño profesional	<b>51</b>
Tercer Pilar: Reclutamiento y contratación	<b>54</b>
Cuarto Pilar: Igualdad de remuneración	<b>56</b>
Quinto Pilar: Prevención del acoso en el ambiente laboral	<b>58</b>
Sexto Pilar: Habilitación del balance de la vida familiar, laboral y social	<b>59</b>
Séptimo Pilar: Normas culturales y sociales	<b>61</b>
Octavo Pilar: Acceso a los servicios de energía	<b>64</b>
Noveno Pilar: Divulgación y apropiación para el uso de tecnologías de transición	<b>65</b>
Décimo Pilar: Proyecto piloto demostrativo	<b>66</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>67</b>

## LISTADO DE ACRÓNIMOS

<b>AIG</b>	Autoridad de Innovación Gubernamental
<b>AMPYME</b>	Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
<b>ASEP</b>	Autoridad Nacional de los Servicios Públicos
<b>ATE</b>	Agenda de Transición Energética de Panamá
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CDN1</b>	Contribución Determinada a nivel Nacional de Panamá (diciembre del 2020)
<b>DGCP</b>	Dirección General de Contrataciones
<b>DGI</b>	Dirección General de Ingresos
<b>EDECHI</b>	Empresa de Distribución Eléctrica Chiriquí S.A.
<b>EDEMET</b>	Empresa de Distribución Eléctrica Metro-Oeste S.A.
<b>ENGED</b>	Estrategia Nacional de Generación Distribuida
<b>ENME</b>	Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica
<b>ENSA</b>	Elektra Noreste S.A.
<b>ETESA</b>	Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A.
<b>FAO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación (por sus siglas en inglés)
<b>GWNET</b>	Global Women Network for the Energy Transition
<b>I+D+I</b>	Investigación, Desarrollo e Innovación
<b>INADEH</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de la Mujer
<b>IPACOOOP</b>	Instituto Panameño Autónomo Cooperativo

<b>IPT</b>	Instituto Politécnico
<b>ITSE</b>	Instituto Técnico Superior Especializado
<b>IRENA</b>	Agencia Internacional de Energías Renovables (siglas en inglés)
<b>JTIA</b>	Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura
<b>MEF</b>	Ministerio de Economía y Finanzas
<b>MI AMBIENTE</b>	Ministerio de Ambiente
<b>MI CULTURA</b>	Ministerio de Cultura
<b>MIDES</b>	Ministerio de Desarrollo Social
<b>MIPRE</b>	Ministerio de la Presidencia
<b>ODS7</b>	Objetivos para el Desarrollo Sostenible
<b>OER</b>	Oficina de Electrificación Rural
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PEG</b>	Plan Estratégico de Gobierno
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PNUMA</b>	Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente
<b>SENACYT</b>	Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación
<b>SIN</b>	Sistema Interconectado Nacional
<b>SNE</b>	Secretaría Nacional de Energía
<b>UNFPA</b>	Fondo de Población de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (por sus siglas en inglés)
<b>UP</b>	Universidad de Panamá
<b>UTP</b>	Universidad Tecnológica de Panamá

## MENSAJE DEL SECRETARIO NACIONAL DE ENERGÍA



**Dr. Jorge Rivera Staff**

La transición energética que estamos impulsando en Panamá, tiene como elemento fundamental la sostenibilidad ambiental, pasando hacia una producción, transporte y utilización cada vez más renovable y limpia de nuestra energía, alineados con los compromisos del acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Aunque los elementos de innovación tecnológica son el centro de esta transición, es importante destacar que no son los únicos que debemos tomar en cuenta, si aparte de que la transición energética sea sostenible, limpia y verde, la misma también sea justa y equitativa.

En ese sentido, para cumplir ese cometido, la incorporación transversal de la equidad de género en todas las estrategias, programas y proyectos de la Agenda de Transición Energética de Panamá es una prioridad, ya sea a nivel de proyectos comunitarios de energía, como en el rol de las mujeres como profesionales y tomadoras de decisiones en el sector energético del país, incluso en su rol de usuarias de la energía en sus diversas manifestaciones.

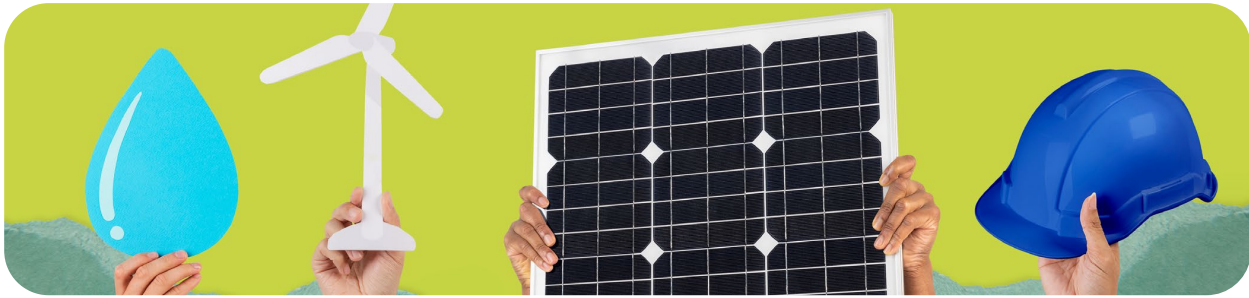
Esta prioridad se materializa en la presente hoja de ruta para el Nexo Mujer-Energía, que ha sido elaborada de forma participativa, y con un abordaje amplio que permita en primer lugar identificar el estado actual de situación, y las brechas que debemos ir cerrando, para a renglón seguido, a través de una serie de líneas de acción e iniciativas específicas, en los próximos años podamos alcanzar la meta de que la equidad de género, en sus diversos componentes sea una realidad.

Sin la participación protagónica de la mujer, la transición energética que estamos desarrollando no será una realidad, así de categórica es la realidad. En ese sentido, aunque estamos conscientes que aún hay mucho por hacer, en la Secretaría Nacional de Energía procuramos dar el ejemplo, siendo que el 75% de las posiciones de liderazgo en nuestra entidad, son ejercidas por mujeres.

Estamos convencidos que esta propuesta, no solo habilitará las condiciones y mecanismos para la equidad de género en el sector energético en nuestro país, sino también servirá de referencia para iniciativas similares en otros países de la región, y también para otros sectores de la vida económica panameña.

Vemos un horizonte en donde en poco tiempo la mujer consolide ese rol protagónico en la transición energética limpia, justa e inclusiva; teniendo claridad en que el futuro no se espera, el mismo se construye, y que ilo estamos haciendo juntos!





## AGRADECIMIENTOS

La Secretaría Nacional de Energía de Panamá agradece a todas las mujeres y hombres que han aportado su tiempo, experiencias y conocimientos para que Panamá avance en la implementación de los Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética con mayor diversidad de género y cerrar esta brecha de género al 2030, propiciando el empoderamiento de las mujeres como son impulsoras clave de soluciones innovadoras e inclusivas.

En especial agradecemos a todas las instituciones Públicas, empresas privadas y personas naturales que participaron en las mesas de trabajo para la construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, particularmente a quienes estuvieron en las sesiones virtuales y presenciales como Adelaida Frias, Adiliz Barrera, Adynel Wilson, Aidis Bejerano, Akira Wilburn, Aleida Ferreyra, Alejandra Tejedor, Alexander Charpentier Reyes, Alexander Fragueiro, Alfonso Bonilla, Alicia Díaz, Alma Montenegro, Ana Cristina Tapiero, Andrea Cascante, Angie Aguirre, Anna Urrutia, Anny Valladares, Armonia Chang De Belchieur, Arturo Alarcon, Berta Burgos, Carla Ramirez, Carlos Iglesias, Carolina Velásquez, Cindy Prieto, Cinthya Camargo Saavedra, Claudia Patricia Orellana Peñalva, Claudina Burgos, Colombia Primola, Crisly Flórez, Cristina Cabrera, Cristy Sánchez, Davide Zucchini, Dayanara Medina, Denis Zuñiga, Denise Guillen, Desiree Cedeno, Deysi Vega, Didi Lay, Dinia Monge, Dominique Vertus, Evelyn Bonilla, Ednadeliz Flores, Edward García, Elizabeth Prado, Elmer Miranda, Esther De La Fuente, Fabiola

Castillo, Gabriela Ortega, Gloria Alvarenga, Greizy Barrera, Hector Saldaña, Helenis Macías, Hernan Giraldo Laverde, Hortensia Rowe, Irma Barba, Itzel Sanjur, Jackeline Atanasio, Jamilette Guerrero, Javier Comellys, Jessica Guevara, Jesús González, Jose Miguel Acosta Suarez, Jose Miguel Suarez, Juan Castillo, Juan Lucero, Karla Adames, Karla Bermudez, Katherina Santamaría, Katiana Castro, Khadine Alvarado, Kimberly Quintero, Larissa De León, Larissa Demel, Laura Pérez Amigo, Leonardo Miranda, Leslie González, Ligia Castro De Doens, Liliana Morales, Linda García, Lisbeth Guerra, Lorena Pérez, Luciana Chen, Luis Carlos Peñaloza, Luz Amalia González, Luz María Mejía, Lysi Aguilar, Margie Abrego, María Isabel Franzí, María Molinares, María Olmos, Marianela Herrera, Mariel Díaz, Maripaz Vindas, Mavis Torres, Meydin Alejandra García Hernández, Migdalia Vila, Mónica Escalante, Mónica Lupiañez, Mónica Saraiva Panik, Nadja Dinorah Acosta Varela, Nathaly Pérez, Nicole Haengel, Odalys Quintero, Odile Johnson, Omar Rivera, Orly Pérez, Patricia Hollemann, Rafael Galue, Rafael Linares, Renza Samudio, Ricardo Espino, Rocio Ceballos, Rocío Medina Bolívar, Rosendo Merel, Ruthie Perez, Saidy Saldaña, Samantha Benítez, Sheila Suarez, Soledad Escobar, Susana Lewis, Tania Morgan, Tatiana Castillo, Tayka Gonzalez, Thais Collado, Tomas Abrahams, Toshira Díaz, Valeria Bernal, Vera Matute, Verónica Pérez Cuervo, Vielka Judith Ortega Magallón, Vielkis Torres, Vilma Alfú De La Espriella, Vilma Estribí, Vivian Velarde, Walkiria Rodríguez, Yelitza González, Zamira De Ycaza,

Adelina Bustavino, Alexandra Santos, Ana Cedeño, Ana Graciela Cerna, Ángela Borja, Anianes Asprilla, Antonia Casamá, Aracelys Sandoval, Arnulfo Saute, Astrid Flaco, Aurelea Vejerano, Aurelia Bejerano, Bartola Casama, Beila Bejerano, Benigna Bejerano, Bortilia Montero, Caimon Ojo, Carolina González, Cecilia Gallego, Celestina Montezuma, Corina Camarena, Corina Vejerano, Cristina González, Dalia Bejerano, Dalila Jiménez, Damiana Aguilar, Daniela Santo, Daninya Cedeño, Debora Montezuma, Deika Chocho, Dianelys Carrera, Edilia Aguilar, Edilia Gallego, Edilma Vejerano, Edisinia Bejerano, Elicia Casama, Elicia Membache, Elizabeth Bejerano, Elsa González, Elsi Cedeño, Elvira Vejerano, Elza Mendoza, Emilda Montezuma, Emilia Bejerano, Emirita De Gracia, Eneidelia Núñez, Escadery Rodríguez, Esmira Peña, Estrella Pacheco, Florinda Peña, Francisca Palacio, Gabriela Abrego, Gloria Saavedra, Graciela Bejerano, Hannia González, Héctor Quintero, Hirmal Bejerano, Idulia Pisario, Ilsa Dorriga, Iris Montezuma, Irma Palacio, Isabel González, Isabela Montezuma, Itzel Vejerano, Jane González, Jannerlys Corrales, Jitzel Rodríguez, Juana Barba, Juana Bejerano, Juliana Vejerano, Karen Rodríguez, Karina Pimentel, Katiana Lemor, Kattia Salerno, Kitraliris Peña, Lazniela Becheche, Luyolis Pimentel, Maelys Pinto, Magdalena Vejerano, María Cuesta, María Cuesta, Maribel Bejerano, Marina Montezuma, Marleni Palacio, Marlenis Rodríguez, Marquelis Ortiz, Martina Guerra, Martina Montezuma, Matilde Montezuma, Matilde Montezuma, Mayelis Arrieta, Melitza Rivas, Minelva Lanezo, Mirian Aguilar, Mirilia Mengúzama, Mitzia Arcia, Nora Sanchez, Nues Camarena, Ofelia Vejerano, Omaira Palomeque, Orquinia Bejerano, Prisila Vejerano, Raquel Bejerano, Rebecca Moreno, Rita Prado, Rosa Marín, Ruth González, Sabrina Bejerano, Senoveva Bejerano, Silvia Delgado, Suleidys Rodríguez, Tercito Palacio, Unilda Pisario, Ursila Ríos, Valeria Vejerano, Verónica Contreras, Verónica Bejerano, Victoria Casama, Virgilio Deldado, Yanelis Navarro, Yesica Casama, Yessenia Chávez, Yoany Delgado, Yobina Bejerano, Yolanda Montezuma, Zaleni Montero, Zélida Rojas, Zuleika Rodríguez.

Además, expresamos nuestro cordial Agradecimiento a Luis Christian Navntoft por su colaboración en el desarrollo del Diagnóstico de Género, así como la invaluable labor de Karla Delgado, Heissel Carvajal, Jesús González y Germán Daniel Díaz, del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), quienes voluntariamente apoyaron el desarrollo de la campaña de sensibilización sobre Género y Energía en Panamá; así como el fundamental apoyo de Dorian Hun, Gerente General de Chevron; Esteban Barrientos, Presidente Ejecutivo de ENSA; Gustavo Rodríguez, Gerente General de Terpel, Mónica Escalante, Gerente General de NeoDigital; quienes han nutrido el proceso de desarrollo de la Hoja de Ruta con su liderazgo en la implementación de políticas de género en sector energía.

Enviamos un agradecimiento especial a Alicia Díaz y María Fernández Trueba, Especialistas de Género del PNUD; a Jessica Young, Gerente de Ambiente del PNUD y a la Sra. María del Carmen Sacasa, Representante Residente del PNUD, quienes desde el inicio de este proceso han llevado a cabo, junto con la SNE, las 4 fases de la construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá.

Agradecemos también a Sandra Caballero de Sustainable Energy For All, y a Christine Lins, Directora Ejecutiva de Global Women Network For the Energy Transition (GWNENET), e Irene Giner-Reichl, fundadora de GWNENET, quienes, tanto ellas como su trabajo, han sido un ejemplo e inspiración para el desarrollo de esta hoja de ruta.

Igualmente, expresamos nuestro más cordial agradecimiento a todo el equipo del Banco Interamericano de desarrollo, y especialmente a la Dra. Rocio Medina, Representante País del BID, al Dr. Arturo Alarcón, Especialista Senior en Energía; a Ricardo Espino, Consultor técnico en Energía, a Odile Johnson, Analista de la División de Energía, David López Soto y Amanda Beaujon, Consultores de la División de Energía, quienes han fungido como entidad clave para el desarrollo de las encuestas de género y energía al sector

**8** Hoja de ruta Nexo Mujer y Energía

empresarial, así como han contribuido activamente la campaña de sensibilización de género y energía de Panamá. También, agradecemos a Tania Morgan por llevar a cabo toda la imagen de la campaña de sensibilización y diagramación de los documentos para este proceso.

Nuestro más sincero agradecimiento para Maria Paz Cristófalo, experta en Internacional en Energía y Género; y Mildred Linkimer, Profesora en Física y Energías renovables de la Universidad Earth, que voluntariamente se ofrecieron a apoyar y asesorar el proceso de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá.

Adicionalmente, agradecemos a todo el equipo de la Secretaría Nacional de Energía, particularmente a Yaminhat Sánchez, Jasmina Long, Marta Bernal, Guadalupe González, Didi Lay, y Mónica Quijano, quienes llevaron a cabo las mesas de trabajo en las áreas urbanas del país. Y en especial a Rosilena Lindo, Subsecretaria Nacional de Energía por organizar y liderar el proceso de construcción de la primera Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía en Panamá.



**Figura 1. Mesas de trabajo para la construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía en las Provincias de Darién y Herrera y en la Comarca Gnäbe Buglé.**



**01**

## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

**D**ía a día, incrementa la notoriedad sobre el positivo impacto de incorporar políticas de igualdad de género para asegurar la sostenibilidad del desarrollo económico y social, fomentado tanto desde la academia, la sociedad, el sector privado, convirtiéndose en una de las aristas fundamentales para avanzar en la transición energética justa e inclusiva.

Los formuladores de la política pública, los inversionistas, investigadores y demás actores del desarrollo están iniciando a comprender la relevancia del papel del género en el sector energético, así como en la relación entre género y consumo energético.

Para afrontar el desafío de la igualdad de género en el sector energía, contar con información actualizada del rol que están jugando las mujeres es fundamental para que la política pública desarrolle y genere las condiciones habilitantes que abordarán desde la raíz los sesgos de género, mientras se abren espacios para la innovación como impulsor clave para reducir costos y aumentar la competitividad de las tecnologías para la transición.

Según la Agencia Internacional de Energía (IEA, 2018) existen claras diferencias de género en relación con la participación en la investigación y el desarrollo de tecnologías de energía limpia en el mundo académico y la industria. Al mismo tiempo, las mujeres son las más afectadas por la falta de acceso a la energía porque la tarea de recolectar leña para cocinar y calentar muchas veces recae sobre ellas, afectando substancialmente su salud.

La Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA, 2021) afirma que en el año 2020 el 32 % de los empleos asociados a las energías renovables son ocupados por mujeres, mientras que la representación femenina ocupa el 22 % de los empleos en el sector de hidrocarburos.

El Plan Estratégico de Gobierno 2019 - 2024, tiene como objetivo generar un país justo, estable y no dejar a nadie atrás, con el propósito de aprovechar

las ventajas y las oportunidades de una economía abierta para convertirse en más competitiva, tecnológica y productiva, buscando sacar ventaja de las oportunidades de una economía del conocimiento. Ello, asegurará que la población pueda aprovechar los cambios tecnológicos que se están dando globalmente, aumentando su productividad y, por ende, sus ingresos y calidad de vida. El enfoque de género es parte clave del plan de gobierno para facilitar el acceso de mejores condiciones de vida les llegue a todos, incluyendo las oportunidades que las tecnologías limpias proveen al ciudadano.

El PEG fomenta el crecimiento inclusivo de manera que todo el capital humano participe en igualdad de condiciones en las oportunidades que surjan, haciéndole frente a los desafíos del cambio climático y el peligro que éste constituye para el bienestar de todos los panameños.

Según el Sexto Informe del IPCC, (IPCC, 2021) en la actualidad el aumento de la temperatura promedio global causada por el hombre debido al CO2 alcanza los 1.3 °C, y que es muy probable que la interacción entre los gases de efecto invernadero este contribuyendo a un aumento de temperatura de 2°C. En dicho informe también se indicó que a medida que los extremos climáticos degradan los ecosistemas, aumentan las cargas sobre las mujeres y las niñas, lo que limita las oportunidades de educación y generación de ingresos y aumenta la exposición a la violencia. Como estrategia de supervivencia frente a la escasez de alimentos, las mujeres son más propensas que los hombres a reducir la cantidad que comen. Avanzar en la implementación de la transición energética con enfoque de género reduce la vulnerabilidad de las mujeres y niñas frente al cambio climático, al proveer un entorno con mejores condiciones de salud, así como faculta la disponibilidad de opciones de capacitación y nuevos empleos verdes que permitan a mayor cantidad de mujeres reducir los factores de vulnerabilidad a su alrededor.

Mientras que el sector público y el sector privado avancen en la descarbonización de la energía, principalmente a través de un mayor uso de energía solar y eólica, de la movilidad eléctrica, eficiencia energética, generación distribuida e innovación, se fomentará el contar con fuentes de suministro lo suficientemente flexibles y diversas para garantizar un suministro seguro que aporte a la resiliencia climática del sector, y dentro de esa provisión de suministro seguro, la equidad de género jugará un rol preponderante.

La Secretaría Nacional de Energía de Panamá (SNE), desarrolló el instrumento de política pública para guiar la transformación del sector energético usando como punto de partida para el cumplimiento de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS 7) de las Naciones Unidas (ONU); el Acuerdo de París; Plan de Gobierno 2019-2024 del Presidente de la República Laurentino Cortizo y el Plan Nacional de Energía 2015-2050. Los "Lineamientos Estratégicos Agenda de Transición Energética 2020-2030 ¡Así lo haremos!", fueron publicados el 24 de noviembre del 2020, mediante la Gaceta Oficial N.º 29163-B, después de un amplio proceso de consulta pública y está conformada por ocho (8) estrategias:

1. Estrategia Nacional de Acceso Universal;
2. Estrategia Nacional de Uso Racional y Eficiente de la Energía;
3. Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica;
4. Estrategia Nacional de Generación Distribuida;
5. Estrategia Nacional de Innovación del SIN;
6. Panamá como Hub Energético;
7. Modernización del Marco Regulatorio del Sector Hidrocarburos;
8. Estrategia Nacional de Fortalecimiento Institucional.

Transversalmente a las estrategias, la Agenda de Transición Energética plantea 3 ejes asociados con:

- a. la educación y empoderamiento de jóvenes;
- b. comunicación estratégica y;
- c. el nexos mujer y energía.

La Agenda de Transición Energética es el camino a recorrer para desvincular el crecimiento económico de la demanda energética, desarrollar una matriz energética renovable y eficiente, y potenciar la movilidad sostenible, definiendo así a Panamá como un centro (HUB) de energías, donde los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades. Para Panamá, la Transición Energética es una herramienta para la recuperación económica, así como también un instrumento para acelerar la reducción de la brecha de género en todo el territorio nacional, herramienta que nos permitirá continuar siendo uno de los 3 países carbono negativo del mundo.

El Nexos Mujer-Energía es un eje fundamental que reconoce que para abordar el cambio climático se requiere respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la equidad intergeneracional, y que por medio de una alta participación de mujeres, la reactivación económica asociada a la transición energética podrá llevarse a cabo de forma acelerada, incluyendo a quienes pueden poner su talento a disposición del desarrollo económico y social.

La hoja de ruta Nexos Mujer-Energía reconoce que para abordar el cambio climático se requiere respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer junto a la equidad intergeneracional, y su participación es la que facilitará cumplir los objetos de la Agenda de Transición Energética al 2030.

El Acuerdo de París, en su enunciado inicial reconoce "que el cambio climático es un problema de toda la humanidad y que, al adoptar medidas para hacerle

frente, las Partes deberían respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional...". Panamá avanza firme en el desarrollo de instrumentos de política pública que habiliten inclusión de actividades que fomenten la equidad de género.

Prueba de ello es que, en enero del 2022, el Ministerio de Ambiente, con Apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo lanzan el Plan de Género y Cambio Climático, con la finalidad de fomentar el involucramiento y las capacidades de las mujeres para facilitar la implementación de las contribuciones Nacionalmente Determinadas (CDN1), reflejando el compromiso del sector energía en el proceso.

Siendo la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer una de las premisas centrales del Acuerdo de París, uno de los puntos clave en el desarrollo de esta Hoja de Ruta fue la identificación del estado actual de la igualdad de género en el

sector energético panameño, junto a un proceso de sensibilización de género masivo, para luego, conociendo la realidad del sector, y consientes de los retos y sesgos de género nacionales, construir junto a todos los actores la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá.

La meta general de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía es lograr que los 141.000 nuevos empleos al 2050 que generará la Transición Energética se desarrollen en paridad.

Como parte de la construcción de la hoja de ruta nexo mujer y energía se sensibilizó a 780 profesionales, 310 personas aportaron en las mesas de trabajo virtuales y presenciales, de forma continua e interactiva, **dando como resultado nueve (9) pilares estratégicos, treinta y dos (32) líneas de acción, 1 proyecto piloto demostrativo para fomentar que el enfoque de género esté en todas y cada una de las estrategias de la Agenda de Transición Energética**, asegurando que el sector público, sector privado, sociedad civil y comunidades de los pueblos indígenas cuenten con los conocimientos necesarios para acelerar la apropiación de las tecnologías de transición, mientras que el sector energía crece de manera inclusiva.



**02**

**OBJETIVOS DE LA HOJA DE RUTA**  
**NEXO MUJER Y ENERGÍA**



**E**l objetivo general de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía es facilitar la activa participación y empoderamiento de la mujer, en igualdad de condiciones, en pro de la implementación de la Agenda de Transición Energética, dentro y fuera del sector energético.

Esta hoja de ruta provee un entorno de orientación y organización de actividades para alcanzar la igualdad de género asociada a la producción, conservación y uso de la energía de forma sostenible garantizando la integración, articulación y continuidad de esfuerzos del sector público, sector privado, sociedad civil y pueblos originarios de manera ordenada, coherente y sistemática.

Los objetivos específicos de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía son:

- i.** Construir una base de datos cuantitativos e indicadores de género, junto a su recopilación sistemática para el sector energético, con enfoque hacia mitigación del cambio climático, industria e investigación y desarrollo.
- ii.** Incrementar la sensibilización y fomento de la equidad de género en el sector energético.
- iii.** Transversalizar el enfoque de género en el diseño e implementación de las estrategias de la Agenda de Transición Energética.
- iv.** Incluir el enfoque de género en los acuerdos de cooperación con la industria, el sector privado y organizaciones internacionales para la implementación de la Agenda de Transición Energética, con énfasis en innovación tecnológica, y colaboración entre ciencia, sociedad y política.
- v.** Habilitar oportunidades de educación, formación, investigación + desarrollo + innovación, y capacitación continua de las y los profesionales del sector energético.
- vi.** Fomentar la creación de condiciones que faciliten la participación femenina en roles de liderazgo dentro del sector energético, tanto público como privado, así como facilitar su involucramiento en los procesos de construcción, operación y mantenimiento de nuevos esquemas asociados al uso de la energía.
- vii.** Sensibilizar y empoderar con enfoque de género, a los usuarios de la energía, para fomentar el uso de tecnologías asociadas a la transición energética.
- viii.** Fomentar la reactivación económica, la competitividad y el empleo verde desde el sector energía con equidad de género.





**03**

**METAS DE LA HOJA DE RUTA**  
**NEXO MUJER Y ENERGÍA**

**C**on miras a continuar cerrando la brecha de género, Panamá está fortaleciendo el proceso de transformación social y cultural apoyado en la política pública cimentada en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

El sector energía es un sector joven y pujante, que está iniciando a sacarle provecho a las oportunidades que ofrece la energía sostenible y que aún atrae a trabajadores conscientes del medio ambiente y con alto grado de motivación por aportar a causas comunes.

El sector Energía depende de la innovación y aprovechamiento de una amplia gama de habilidades para abordar los desafíos de conseguir personal calificado y continuar creciendo. Es aquí donde la Transición Energética conlleva el manejo de un cambio a profundidad que, al ser bien llevado, con una política pública en armonía a los desafíos climáticos, económicos y sociales, abrirá caminos hacia prácticas comerciales inclusivas, que dan

como resultado lugares de trabajo más flexibles, que son buenos para los empleados, las familias, las comunidades y el comercio; además fomentan fuerzas de trabajo más productivas, innovadoras y con sentido de pertenencia.

La hoja de ruta Nexo Mujer y Energía es evidencia contundente del compromiso de esta gestión en fungir como aceleradores de la competitividad del desarrollo del país basado en la igualdad de género.

La Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía tiene como meta de largo plazo lograr que, **al 2050, los 141.000 nuevos empleos estimados que generará la Transición Energética (SNE -PNUMA 2021) se ocupen en paridad de género.**

Además, su segunda meta es que **al 2050, el 100 % de la población adulta (o económicamente activa) tenga acceso a información sobre el uso y oportunidades de tecnologías de energías sostenibles con enfoque de género.**





04

## METODOLOGÍA

**E**l desarrollo de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía fue concebido como un proceso organizado centrado en la gente, buscando contar con la información asociada al comportamiento de las empresas e instituciones del sector eléctrico en temas de género, a la percepción de los individuos que trabajan a lo largo de toda la cadena de suministro en el sector energético y asociado a las necesidades, y circunstancias que influyen el comportamiento del usuario final de la energía en relación a las tecnologías convencionales y disponibilidad de las tecnologías para la transición energética.

Para ello, se estructuraron 4 fases en el proceso de construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá, con la intención de ir preparando tanto a los profesionales del sector, como a la población en general y a la Secretaría Nacional de Energía per se, en la identificación de sesgos de género,

acompañando de la sensibilización y capacitación asociada al tema, junto a la construcción de un primer diagnóstico de género en el sector energía, que facilitase conocer el punto de partida para iniciar el dialogo en mesas de trabajo concentradas directamente en definir acciones que permitan que Panamá cierre los desafíos de igualdad de género que afronta la implementación asertiva, inclusiva y justa de los Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética.

El proceso preparatorio se llevó a cabo en colaboración con los diversos actores del sector Energía de Panamá, tanto público como privado, de la mano con representantes de organizaciones no gubernamentales, academia, sociedad civil, y con el apoyo de organismos de la cooperación internacional.



Figura 2. Fases para el desarrollo de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá.

## FASE 1

### **a. Lanzamiento del proceso de construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía:**

El 12 de marzo del 2021, la Secretaría Nacional de Energía, en conjunto con la primera Dama de la República de Panamá, arrancó el proceso de construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, con el acompañamiento de ONU Mujeres, PNUD, BID, y GWNED, con el propósito de evidenciar la búsqueda del fortalecimiento de la política pública, para construir una sociedad con menos desigualdades, con mayor cuidado al medio ambiente y donde la reactivación económica, sea parte del camino hacia un futuro más verde e inclusivo; así como informar a los participantes que este proceso forma parte del Plan Estratégico de Gobierno 2019-2024, el cual contiene medidas enfocadas en la gestión de género que buscan maximizar los beneficios de desarrollo que transformen la calidad de vida de nuestra sociedad y que afronte la crisis climática global.

El lanzamiento de la hoja de ruta tuvo el objetivo de utilizar este espacio para fomentar un diálogo puente en la construcción de este eje transversal de la Agenda de Transición Energética, evidenciando que la diversidad de género en el sector energético va más allá de ser un tema de equidad, sino que es crucial para facilitar la rápida expansión de las energías renovables.

Durante este lanzamiento, se resaltó la importancia de identificar medidas para que las mujeres que residen en las zonas sin acceso a electricidad ni a otros combustibles limpios, quienes frecuentemente son las que toman las decisiones con respecto al uso de la energía primaria, son actrices fundamentales de la agenda de transición energética del país y que el proceso de creación de la hoja de ruta se había construido incluyendo a tanto quienes tienen acceso a la energía como las que en un futuro cercano, lo tendrán.

Además, el lanzamiento se enfocó en resaltar que la mujer panameña funge distintos roles en la transición energética como agentes de transformación socioeconómica de su entorno, y que para potencializar esa oportunidad la hoja de ruta a construir debía nacer de un alto proceso de participación.

Además, se presentaron las experiencias y lecciones aprendidas para fomentar el rol de la mujer en el sector energético de México y Alemania y el impacto que ha tenido en sus economías.

Con esto, inició con fuerza el llamado a dialogar para diseñar el camino hacia la igualdad de género del sector energético panameño y de la relación con las tecnologías de transición por parte del usuario final.



**Figura 3. Lanzamiento de la construcción de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía con el Evento de alto nivel: Mujeres en la transición Energética. Primera Dama Yazmín Colón de Cortizo.**

### **b. Levantamiento de la línea base de género por medio del desarrollo del Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector Energía de Panamá:**

Como elemento primordial para el desarrollo de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía se inició con el levantamiento de información sobre el estado actual de igualdad de género del sector energético, de manera que este fungiese como punto de partida para reflexionar en cómo definir medidas que fomenten la equidad de género, construida desde las oportunidades de cambio que la Transición Energética amerita. La SNE en conjunto con el apoyo de otras instituciones desarrolló un diagnóstico que refleja varias desigualdades en el abordaje del sector energía.

Aunque existen estudios que describen la situación de las mujeres en el ámbito laboral de manera general, no se identificaron estudios específicos acerca de la situación de las mujeres en el sector energético nacional y aún menos a nivel local. El informe de ONU Mujeres, 2020, “El seguimiento de los avances en materia de igualdad de género en los ODS requerirá el acceso a datos de género de calidad que se recopilen con frecuencia y a intervalos regulares”. Aunado a esto, se desarrolló un análisis de la disponibilidad de datos de género por lo cual incidió inicialmente en la conformación de los indicadores específicos de género.

La elaboración del diagnóstico de igualdad de género en el sector energía requirió el desarrollo de sinergias junto a entidades de la cooperación internacional para la búsqueda de información específica. Este documento ha sido el resultado de compilar información obtenida con esfuerzos propios de la SNE, trabajos realizados en conjunto con organizaciones de cooperación y publicaciones internacionales.

El desarrollo del diagnóstico inicia con el documento “Perfil de País según Igualdad de Género (PPIG)” desarrollado en 2020 por ONU Mujeres, PNUD, FAO,

UNFPA y UNICEF, el cual identificó los desafíos que las políticas públicas deben enfrentar para garantizar los derechos de las mujeres, las niñas, los niños y las adolescentes a la igualdad y el empoderamiento.

Para entender la situación y la apreciación de las empresas del sector energía sobre el tema de género, la Secretaría Nacional de Energía junto con el Banco Interamericano de Desarrollo encargaron a K&M Advisors el desarrollo de la “Recolección y Consolidación de Datos sobre Creación de Empleo en los Sectores Asociados a la Transición Energética en Panamá a través de Encuestas a Nivel de Empresas”, proceso que concluyó en noviembre de 2021.

Para incluir en el análisis la percepción del tema de género de quienes laboran dentro del sector energía, la SNE, realizó una serie de encuestas para los colaboradores; y se adicionaron insumos de un programa de investigación que incluyó el análisis de cientos de miles de datos públicos, conversaciones digitales, así como se incluyó un estudio cualitativo con grupos de enfoque (focus groups) virtuales financiado por el Banco Mundial y desarrollado por LLYC.

Con esta recopilación de datos, que se evaluó de forma individual y su influencia cruzada, construye la percepción de género del actual y futuro usuario nacional de las tecnologías para la transición energética y se elabora el diagnóstico actual del Nexo Mujer-Energía.

De esta manera se generó la referencia inicial sobre la cual plantearon el diálogo dentro de las mesas de trabajo para desarrollar la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía. Aun así, el diagnóstico refleja una muestra de la situación actual del sector en el tema de género, así mismo no documentó el 100% de las empresas e individuos que labora en el sector.



Figura 4. Portada de Diagnóstico inicial de Igualdad de Género en el Sector Energético de Panamá



### **c. Actividades de sensibilización y empoderamiento para la igualdad de género:**

Para avanzar en la Implementación de la Agenda de Transición Energética, desarrollando las energías sostenibles de forma justa e inclusiva, es impostergable llevar a cabo procesos de sensibilización y fortalecimiento de las capacidades sobre el rol de la perspectiva de género, y el fomento del involucramiento de las mujeres dentro de las organizaciones, empresas e instituciones del sector energético, permitiendo que las políticas de género y su aplicación sean implementadas mano a mano con el cumplimiento de las Contribuciones Determinadas Nacionalmente (CDNI) como lo menciona el acuerdo de París.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2021) afirmó que el acceso a la energía y los usos que le dan hombres y mujeres es influenciado tanto por estereotipos de género como por los roles y necesidades diferenciadas y que estos factores incluyen desde las necesidades básicas para hombres y mujeres, como también el uso y beneficios que inciden en términos de productividad y fortalecimiento de las cadenas de valor principalmente en el sector agropecuario.

Igualmente, la pobreza energética afecta principalmente a las mujeres debido a que su rol histórico las sitúa en condiciones de mayor vulnerabilidad, siendo quienes, generalmente, se ocupan de recolectar la leña para uso doméstico y están mayormente expuestas al humo derivado de su combustión y, por otro lado, el dedicar gran parte de su tiempo para suplir esta necesidad las pone en mayor riesgo físico.

Siendo conscientes de desigualdades en el tema académico unido a la escasa divulgación de oportunidades para las mujeres en el sector energía que ha sido masculinizado históricamente y se reconoce a la mujer como contribuyente en algunas fases de los procesos productivos vinculados; aunque muchas forman parte de la fuerza laboral en el sector a diferentes niveles profesionales, técnicos, administrativos, sin embargo, hace falta



**Figura 5. Sensibilizaciones de Igualdad de género para profesionales del sector energía y sectores relacionados.**

fortalecer un mayor posicionamiento de las mujeres con oportunidades igualitarias para puestos de toma de decisiones y cargos gerenciales.

Conscientes de las mencionadas disparidades, se creó, con Apoyo del PNUD un proceso de sensibilización para generar un entendimiento común sobre conceptos básicos de género, además de visibilizar las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres en Panamá y conocer las herramientas y estrategias disponibles para avanzar la igualdad de género en el sector energético con el fin de transversalizar en enfoque de género en el quehacer institucional y promover procesos de transformación y reducción de las brechas existentes; preparando así a quienes participarían activamente en las mesas de trabajo para la construcción de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía.

Se realizaron cuatro talleres de sensibilización sobre la igualdad de género en el sector energía durante el mes de Octubre 2021, en los cuales se analizaron las relaciones de género y las brechas existentes en todos los niveles de participación efectiva de las mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas a nivel nacional y las diferencias que existen para hombres y mujeres en el contexto de desarrollo del país, junto a los compromisos nacionales e internacionales que Panamá ha asumido con la igualdad de género en sus políticas y estrategias a nivel nacional para reducir las brechas existentes.

Los talleres iniciaron con una presentación sobre los conceptos claves de la teoría de género, la situación de las mujeres en Panamá (aspectos socioeconómicos, culturales, educación, salud y participación política), los marcos normativos internacionales y nacionales y las estrategias de acción en el sector energía que incluyen los conceptos de transversalización del enfoque de género, empoderamiento de las mujeres y masculinidades positivas.

Luego se dividió a la audiencia en 10 grupos de trabajo para reflexionar sobre las siguientes preguntas guía:

- ¿Qué podemos hacer desde el sector energético para mejorar la igualdad de género a lo interno de las organizaciones/empresas/instituciones?
- ¿Cómo mi trabajo puede contribuir a generar una mayor igualdad entre hombres y mujeres?

Durante las sesiones de trabajo grupal junto a los participantes se identificaron algunos aspectos de mejora que se pueden incorporar desde las acciones que se realizan en el sector energía (a lo interno y con proyección comunitaria) para transversalizar el enfoque de género y facilitar la participación efectiva de las mujeres en los ámbitos profesionales, técnicos, operativos y a nivel de acceso a los beneficios generados.

Las 4 sensibilizaciones se llevaron a cabo los días 19, 20, 26 y 27 de octubre de 2021 con la participación de 788 personas (529 mujeres y 259 hombres) de los sectores público, privado, sociedad civil y organismos internacionales como se describen a continuación:

- **Sector público:** la Secretaria Nacional de Energía (SNE), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIRE), el Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA-Mujer rural), la Contraloría General de la República, la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP), Autoridad Nacional de Descentralización, la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP), Universidad de Panamá (UP), la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), la Junta de Control de Juegos, el Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), la Superintendencia de Sujetos No Financieros, Dirección General de Ingresos (DGI).
- **Sector privado:** EDEMET, ENSA, Empresa de Transmisión Eléctrica S.A, Propanama, NATURGY, Lageo, Chevron S.A,

Nextcore solutions, AES Panamá, AECOM, INTERENERGY, GM Power & Telecom Services, Cámara Panameña de Energía Solar, Greenspace Emobility, Cámara Solar, Electron Investment S.A., Robmed, Ingeniería Petrolera, CATHALAC, Banobras, RTI international, CIEMI, ENEL, TRENCO, Terpel, Ingeniería Petrolera, UNAM, Climas LLC, Soporte istmo, ENSA, Enel Green Power, Electron investment S.A, GWNET - Global Women's Network for the Energy Transition, Seguros Sura Panamá, IADB y Dgtelecom.

- **Sociedad Civil:** Jóvenes y Cambio Climático y OIaigualdad.
- **Organismos internacionales:** Agencia de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Banco Mundial (WB) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Al finalizar el proceso de sensibilización el PNUD desarrollo un reporte del proceso donde concluye que fue evidente que los sensibilizados identifican diferencias importantes entre las oportunidades de participación y acceso a recursos de forma diferenciada para hombres y mujeres, mayormente influenciadas por factores socioculturales, económicos y políticos.

Destaca la participación significativa de las mujeres en las sesiones de sensibilización lo cual evidencia que el liderazgo y participación en la toma de decisiones a todos los niveles están determinadas por los roles históricos que se atribuyen a la mujer como responsable del hogar y cuidadora; y al hombre como el proveedor y responsable de decidir sobre los aspectos importantes que afectan la cotidianidad familiar y la representación a nivel local.

Es de especial relevancia mencionar que el punto de convergencia entre las opiniones y aportes del proceso de diálogo con cada grupo de actores fue la educación. Y para ello los asistentes a la

sensibilización indicaron que se requiere trabajar en el fortalecimiento de las capacidades en todos los espacios, desde las entidades rectoras, el sector privado y las comunidades sobre los temas relacionados con la igualdad de género y las masculinidades positivas; y el cómo las consideraciones diferenciadas inciden en la forma en que los hombres y las mujeres acceden y participan de las oportunidades y beneficios derivados del sector energía.

El proceso de sensibilización deja claro que se requiere promover las condiciones necesarias para la participación de las mujeres y en especial las mujeres jóvenes en el sector energía y fomentar la conformación de equipos de trabajo mixtos aprovechando las capacidades, habilidades y destrezas de mujeres y hombres.

Además, se evidenció el interés de los participantes en el tema de igualdad de género y la importancia de su transversalización en la construcción de una política energética igualitaria, inclusiva y sostenible.

## FASE 2

La segunda fase en la construcción de la hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía se centró en desarrollar iniciativas para el fortalecimiento de capacidades asociado a conocimientos técnicos del sector junto a conocimientos sobre equidad de género, de la mano con la puesta en marcha de 7 mesas de trabajo para el desarrollo participativo, considerando los aportes de profesionales del sector energéticos así como también de la sociedad civil, con énfasis en las áreas rurales del país.

### a. Fortalecimiento de capacidades del sector en equidad de género:

Para avanzar en la transición energética se requiere el desarrollo de capacidades y el empoderamiento de las mujeres en la energía a través de promoción, capacitación, entrenamiento y espacios de diálogo inclusivos.

Abordar exitosamente los actuales desequilibrios de género en el sector energético y promover acciones sensibles al género en torno a la transición energética en Panamá, requiere del fomento al talento de las mujeres para concebir un cambio transformacional hacia la sostenibilidad mientras se alienta a las mujeres interesadas en estas diversas líneas de trabajo que la Agenda de Transición Energética ofrece.

La Agenda de Transición Energética requiere diversas habilidades que deben ponerse en práctica, promoviendo el desarrollo de modelos de negocios, nuevas carreras y conocimientos adicionales que van desde la ingeniería civil hasta la comunicación, desde la forma de enseñar hasta la promoción del emprendedurismo, manejo de técnicas de comercialización que incorporen la ciencia.

Para arrancar con el proceso de fortalecimiento de capacidades, con apoyo del programa Termosolar Panamá, del PNUMA y del INADEH, se llevó a cabo el proceso de formación profesional de diseñadores e instaladoras de sistemas de calentamiento solar de agua.

Este proceso, enfocado únicamente a mujeres, fortaleció a 340 mujeres que ahora cuentan con mayores conocimientos sobre las energías renovables y particularmente sobre energía solar térmica. Como parte de la formación se les proveyeron conocimientos sobre liderazgo y gerenciamiento de soluciones energéticas renovables para que puedan emprender dentro de este mercado.

La capacitación en el INADEH que involucró aspectos tanto teóricos como prácticos, así como el conocimiento de los distintos enfoques, equipamiento y su manejo, y se les explicó sobre la diversa cantidad de materiales y equipo que conforman el aula móvil para la formación profesional en Panamá (bus solar).

Igualmente, como parte de las capacitaciones con enfoque de género, en mayo de 2021 se lanzó el Programa Virtual de Liderazgo en Energía Renovable - Academia ODS7, con el objetivo de construir una red activa de líderes que impulsen la transición energética sostenible en Panamá, con enfoque de género.



**Figura 6. Grupo de mujeres capacitadas en diseño e instalación de sistemas de calentamiento solar de Agua.**

En este programa de 3 meses, contó con la participación de 21 padrinos y madrinan del sector energía, 21 jóvenes profesionales panameños (11 mujeres y 10 varones) quienes recibieron un complejo, amplio e innovador conocimiento de las políticas públicas en materia de energía sostenible, con la perspectiva de empoderar a la sociedad en la implementación de la Agenda de Transición Energética en Panamá.

Además, se les ofreció herramientas vanguardistas, innovadoras e integrales para la incidencia, que contasen con el conocimiento para construir agendas, alianzas con actores, discursos y procesos participativos territoriales y sectoriales que les permitan a las juventudes participantes tener mayores y mejores oportunidades de representación, participación impulsando la Agenda de Transición Energética.

A partir de metodologías creativas y contenidos teórico-conceptuales, acordes a la especificidad y singularidad de las juventudes participantes, aprendieron a generar colectivamente conocimientos que permitan dar legitimidad y fortalecimiento a sus acciones de políticas públicas en transición energética.

La Academia ODS7 contó con 3 ejes transversales:

- 1.** Eje Transición Energética: Este eje buscó proveer las herramientas analíticas para la comprensión de dinámicas y escenarios de la agenda de transición energética locales y regionales.
- 2.** Eje Política, Regulación y Sostenibilidad: El segundo eje se basó en la definición de políticas de planeación energética. Abordó el problema de la energía desde el punto de vista de la regulación económica, acompañada de una gestión económica y planificada en el respeto con el medio ambiente.
- 3.** Eje Género, Transformación Social y Ecológica: Este eje abarcó la necesidad de

encontrar nuevos caminos de desarrollo viables y sustentables incorporando la perspectiva de género tanto en la dimensión social, política como en la ecológica para hacer frente a las múltiples crisis asociadas con los modelos económicos predominantes; acompaña debates sobre alternativas a los modelos de desarrollo, analiza y promueve políticas públicas que sean socialmente justas y ecológicamente sustentables. Además, buscó construir puentes con los debates en América, Europa y otras regiones para abrir espacios de diálogo.

La Academia ODS 7 se llevará a cabo cada año, con nuevos integrantes, jóvenes entre 20 y 30 años de edad.



**Figura 7: Graduación de la Academia ODS 7**

### **b. Elaboración de la hoja de ruta por medio de talleres participativos y mesas técnicas con actores clave:**

Luego de haber efectuado las sensibilizaciones, capacitaciones y ya habiendo efectuado el Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector Energía, se procedió a estructurar 3 mesas de trabajo, 3 mesas virtuales y 3 mesas presenciales en las áreas rurales, para que tanto el sector energético, y la sociedad civil se sumase a identificar las metas, acciones y tareas que logran llevarnos a la igualdad de género en el marco de la transición energética.

Previo al taller se preparó una hoja de Excel que listaba 8 pilares de trabajo sugeridos para la identificación de metas y acciones en el sector eléctrico, en el sector de hidrocarburos y energías alternativas, y en relación al usuario final de la energía; y cada pilar contenía acciones ejemplo para que sirviesen de guía al participante de la mesa de trabajo.

Previo a la realización de las mesas se le envió el documento en Excel con el listado de los pilares y acciones ejemplo, una semana antes del desarrollo del primer taller, a todos los previamente registrados a participar, así como a 490 profesionales del sector energía, para que pudiesen revisar y enviarnos anticipadamente sus ideas y sugerencias.

Las tres primeras mesas virtuales de trabajo se realizaron cada 15 días, arrancando el primer taller con la presentación oficial de los resultados del Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector de Energía de Panamá, mostrando el punto de partida de la situación nacional, y de ahí el primer sector abordado, analizado y discutido fue el sector eléctrico. Al finalizar el primer taller se envió la presentación del diagnóstico de género a los participantes junto con el listado pilares, metas y acciones identificados durante la mesa de trabajo.

Se procedió con la misma metodología para la segunda mesa virtual que abordó el sector de

hidrocarburos y energías alternativas, así como también para la tercera mesa que abordó los desafíos para la igualdad de género asociado a los usuarios finales de energía.

Al finalizar estas tres mesas se reenvió nuevamente a los participantes el resultado compilado del trabajo realizado.

Conscientes de la importancia de contar con la opinión y voz de las áreas rurales del país con difícil acceso para participar en las mesas de trabajo virtuales y para promover la inclusión de las mujeres tanto de áreas comarcales, indígenas y rurales de labor de campo, como actores importantes de la agenda de transición energética, se desarrollaron 3 mesas presenciales en el interior del país para hacerles llegar la mesa de trabajo para la construcción de la hoja de ruta del Nexo Mujer y Energía a su lugar de residencia, facilitando así su participación y asegurando que las voces y necesidades de las mujeres en áreas rurales fuesen escuchadas e incluidas en el proceso.

Para ello, las mesas de trabajo presenciales arrancaron primero con una sensibilización a las mujeres en las comunidades de Yaviza en la provincia de Darién y Ocú en la provincia de Herrera y en Cerro Banco en la Comarca Gnäbe Buglè sobre la transición energética, las tecnologías facilitadoras de esta transición y sobre equidad de género.

Durante las mesas de trabajo presenciales contamos con el apoyo de representantes del Instituto Nacional de la Mujer, el Despacho de la Primera Dama y el Ministerio de Cultura quienes nos apoyaron con la divulgación del evento y así contar con la asistencia de un total de la comunidad.

Posteriormente se desarrolló la presentación del diagnóstico de género y los resultados obtenidos en las mesas virtuales y se inició la conversación para definir acciones y metas que los participantes esperaban se consideren en la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía.

Posteriormente, se les brindó una capacitación sobre la importancia de la energía solar térmica y las oportunidades que esta ofrece para la generación de empleos.

En el desarrollo de las mesas de trabajo en total participaron 310 personas, quienes activamente aportaron a la identificación de las medidas para cerrar la brecha de género mientras se implementa la Agenda de Transición Energética de Panamá.



Figura 8. Mesa de Trabajo en Yavisa, Darien



Figura 9. Mesa de trabajo en Océ



Figura 10. Mesa de Trabajo en Cerro Banco

## FASE 3

### a. Sistematización de la información generada:

Las mujeres tienen mucho que ofrecer al sector energético. La investigación científica en otros sectores ha encontrado que una fuerza laboral diversificada ofrece mejores resultados, no solo en términos de mayor creatividad y potencial de innovación, sino también en relación con una mejor toma de decisiones y mayores ganancias. El estudio llamado "Mujeres para una Energía Sostenible" desarrollado por GWNET indicó en sus hallazgos iniciales las empresas que cuentan con más mujeres en sus juntas directivas, entre otras cosas, más probabilidades de invertir en generación de energía renovable, mitigar el cambio climático y abordar de manera proactiva los desafíos ambientales. Aun así, este potencial aún no se ha traducido en una brecha de género sustancialmente menor en el sector energético.

Esta afirmación tuvimos la oportunidad de confirmarla durante todo el proceso de desarrollo de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía en Panamá.

Tanto en el proceso de desarrollo del Diagnóstico de Género del Sector, como también durante los procesos de sensibilización y en las mesas de trabajo la cantidad y la calidad de las acciones propuestas recibidas, mayormente indicadas por las representantes del género femenino, mostraron un alto grado de ambición y compromiso en contribuir a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La fase 3 de la hoja de ruta, se llevó a cabo en paralelo con la fase dos, ya que para la sistematización de la información que surgió del proceso se contó con 8 personas encargadas de fomentar la discusión e ir recopilando simultáneamente en la base de datos creada para el desarrollo de la hoja de ruta, mientras se proyectaba la información en vivo y esta era verificada por los participantes en las mesas de trabajo.

La información recopilada en el proceso, como los

datos del diagnóstico de igualdad de género en el sector energía, reposan en la página web de la Secretaría Nacional de Energía.

#### **b. Construcción de alianzas con el sector público, privado, académico y sociedad civil:**

Con el objetivo de fomentar el involucramiento del sector energético en la construcción de la hoja de ruta nexos mujer y energía, y de resaltar los casos exitosos de políticas de género bien implementadas por parte del sector energético de Panamá, se llevó a cabo una campaña de sensibilización para las redes sociales donde se resaltó el rol de cuatro (4) empresas que están rompiendo esquemas con respecto al rol de liderazgo que tienen las mujeres en sus empresas, y sobre todo que cuentan con políticas que facilitan su crecimiento.

Además, se contó con la participación en la campaña de sensibilización con mensajes estratégicos para empoderamiento de la mujer por parte del Banco Interamericano de Desarrollo y por parte del Programa de Naciones Unidas para el medio Ambiente.

Esta campaña ha sido implementada durante el mes de febrero y marzo del 2022.

### **FASE 4**

El cambio transformador hacia un presente justo e inclusivo junto a una economía verde que aproveche las ventajas de la transición energética debe ser responsabilidad y prioridad de todos.

Esta hoja de ruta representa una coalición entre el sector público y privado, sociedad civil, jóvenes y mujeres quienes celebraremos la última fase del proceso lanzando la hoja de ruta el 8 de marzo de 2022 e iniciando su implementación efectuando alianzas voluntarias para alcanzar la **equidad de género durante la implementación de la Agenda de Transición Energética**, donde esperamos que las empresas del sector energía manifiesten su acogida a las medidas identificadas en la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía.



**Figura 11. Primera cuadrilla de mujeres para energía solar térmica inspeccionando el Hospital Luis Chicho Fábrega para la instalación de Calentadores Solares de Agua**



“  
Tenemos planteado como empresa un porcentaje mínimo del **género femenino** de **50%**. Actualmente, se ha mantenido entre el **65 al 70%**.



Entrevista a:  
Mónica Escalante  
Co-Founder y  
Gerente Regional  
NEO Digital Inc.

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

“  
Más del **60%** de nuestra fuerza laboral son **mujeres**



Entrevista a:  
Gustavo Rodríguez,  
Gerente General de  
Terpel Panamá

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

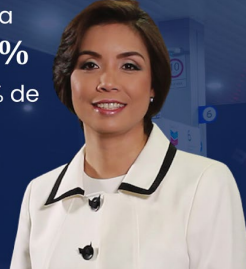
“  
El **50%** de nuestro equipo directivo son **mujeres**, el **15%** de nuestro equipo técnico que está en la calle, trabajando como técnicas electricistas son **mujeres**.



Entrevista a:  
Esteban Barrientos  
CEO/Presidente Ejecutivo ENSA

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

“  
En Panamá, nuestro comité ejecutivo y directivo esta conformado por un **60% de mujeres** y un 40% de hombres.



Entrevista a:  
Doriana Hun  
Gerente General Chevron

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

“  
Contamos con **políticas de género** que promuevan la paridad de mujeres y hombres en todos los niveles, además promovemos políticas de balance de vida personal y laboral así como políticas en contra del acoso y la explotación sexual.



Entrevista a:  
Aleida Ferreyra  
Representante Residente  
Adjunta PNUD

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

“  
El BID tiene el compromiso de fomentar la **igualdad de género en la región**.



Entrevista a:  
Rocio Medina Bolívar  
Representante del  
Grupo BID en Panamá

REPUBLICA DE PANAMÁ GOBIERNO NACIONAL  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA SECRETARÍA DE ENERGÍA  
TRANSICIÓN ENERGÉTICA PANAMÁ

Figura 12. Infografías para campaña de sensibilización en redes sociales



**05**

**DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA**

**E**n esta sección se presenta una síntesis de los principales hallazgos del Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector Energía de Panamá.

Las mujeres en Panamá tienen mayor carga de trabajo total (remunerado y no remunerado) por semana, 68.2 horas, comparado a los hombres que tienen 59.4 horas (Orozco Corona, 2011). El trabajo de cuidado les ocupa más tiempo a las mujeres que a los hombres, este se realiza en los hogares, es la mayor inversión de recurso humano en la esfera económica, entre otras condiciones este trabajo:

- No hace parte de la contabilidad nacional, en el caso de Panamá no existe una cuenta satélite de trabajo no remunerado que muestre la contribución de las mujeres en el PIB.
- El trabajo de cuidado implica la transferencia de un flujo constante de recursos hacia el mercado de trabajo (tanto al sector público, como al sector privado) que va directo a la riqueza del país.
- Este trabajo es completamente gratuito y en el caso panameño, el tiempo promedio destinado al trabajo no remunerado de las mujeres de las zonas urbanas, según la última medición de la Encuesta de Uso del Tiempo en 2011, es 29.9 horas, mientras que los hombres dedican 14.2 horas.

El tiempo de trabajo de las mujeres dedicado al trabajo remunerado es 38.5 horas y los hombres 45.2.

La proporción de mujeres en la población económicamente activa (PEA) en agosto de 2019 fue 55%. Entre agosto 2009 y 2019 la PEA, respecto a la población en edad de trabajar (PET), aumentó en 2.4% (en 2009 fue 64.1% y en 2019 fue 66.5%). Las mujeres respecto a la población en edad de trabajar en ese periodo elevaron su participación económica en 6.7% y los hombres la redujeron en 2.1%.

Las mujeres en edad de trabajar son más que los hombres en ese periodo, no obstante, cerca de la mitad de las mujeres de 15 años y más de edad no aparece en la fuerza de trabajo activa sino engrosan el rubro de amas de casa, jubiladas y estudiantes.

Las mujeres consideradas no activas realizan trabajo de cuidado, en jornada de muchas horas semanales, para el cual, actualmente no existe remuneración. En los últimos diez (10) años la proporción de mujeres ocupadas respecto a la PEA prácticamente se mantuvo igual (91.1% en 2009 y 91.2% en 2019, y la desocupación en 8.9% y 8.8% respectivamente) y en los hombres bajó en 0.7% (94.9% y 94.2% respectivamente) y la desocupación para esos años fue de 5.1% y 5.8%).

Se puede inferir de los datos que el proceso de incorporación a la fuerza de trabajo ha sido lento y las mujeres incluidas en un empleo enfrentan vulnerabilidades dadas por las brechas salariales, la informalidad, el acoso laboral, sexual y la precariedad en las condiciones de vida; por otra parte, las cargas de trabajo de cuidado no dejan de estar asignadas bajo su responsabilidad.

La encuesta de hogares de 2019 del INEC, en materia de composición de la ocupación muestra que un 54.6% de mujeres tiene ocupación plena, los hombres el 60%. En la ocupación a tiempo parcial las mujeres ocupan el 32.8%, son 6.4% más que los hombres (26.4%). En el subempleo visible (por insuficiencia de horas) o invisible (insuficiencia de ingresos) la relación por sexo es ligeramente mayor para las mujeres, 4.2% el subempleo visible y 8.4% el invisible.

En 2017 la actividad económica por sexo, según el cálculo realizado por la CEPAL respecto a la productividad en el plano nacional, define que la productividad baja abarca la agricultura, comercio y servicios, con una participación de 62.8% para las mujeres. La productividad media involucra: la industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, y ésta alcanza un 13.1% de mujeres y a 36.1% de hombres.

El nivel de productividad alta en la estructura de la población ocupada incluye: la minería, electricidad, gas, agua y actividades financieras e inmobiliarias e involucra un 10.4% en ambos sexos.

En el plano rural, La productividad resulta la más baja e involucra una suma elevada de mujeres (83.6%) y de hombres (71.9%). La productividad alta solo incluye un 2.5% de mujeres, igual de baja resulta la productividad media, 13.9%.

En el área urbana las mujeres también son mayoría en la productividad baja 74.1% y 45.0% hombres; en la productividad media urbana, las mujeres son 12.8% y los hombres 42.0%.

Las mujeres y hombres muestran igualdad en la productividad alta urbana y nacional.

En todos los casos, las mujeres muestran mayor participación en actividades de baja productividad y menor participación en actividades de media y alta productividad.

Estas disparidades por sexo en la población trabajadora en materia de productividad guardan relación con la riqueza que produce la actividad económica.

El porcentaje de mujeres participando en las actividades asociadas a la electricidad agua y gas a nivel nacional es un 10.4%, número igual al de los hombres; sin embargo al evaluar la participación de las mujeres en estas actividades en las áreas rurales solo el 2.5% se dedica a esta actividad vs. 4.9% de los hombres, mientras que en las áreas urbanas el 13.1% de las mujeres se dedica a estos temas, solo 0.1% arriba del porcentaje de hombres que desempeña estos oficios.

El informe de ONU mujeres, 2020, identificó que “la brecha salarial de género se intensifica entre los trabajadores(as) por cuenta propia (30 por ciento), los patronos(as) (17 por ciento) y cooperativistas (47 por ciento)”. También que esta tiene mayor proporción entre trabajadoras insertas en la

agricultura con un 83%. En la manufactura la brecha es de 74% y en los servicios y comercio 38%, entre las profesionales y científicas la brecha es el 21% (Almario T., 2016a).

## Datos estadísticos a partir de encuestas al sector energético

### a. Encuestas a las Empresas del Sector Energético Nacional

Se recibieron respuestas de 42 empresas del sector energético las cuales reflejaron que del total de colaboradores de las empresas que contestaron las encuestas el 62 % se encuentra entre los 25 y 45 años, de las cuales el 17 % son mujeres.

El personal con alguna discapacidad constituye el 0,16% del total del personal sobre las empresas encuestadas y un 5% de los empleados pertenecen a pueblos indígenas o son afrodescendientes. Los porcentajes varían según la empresa y la actividad, llegando a un máximo de casi 4% y 15% respectivamente.

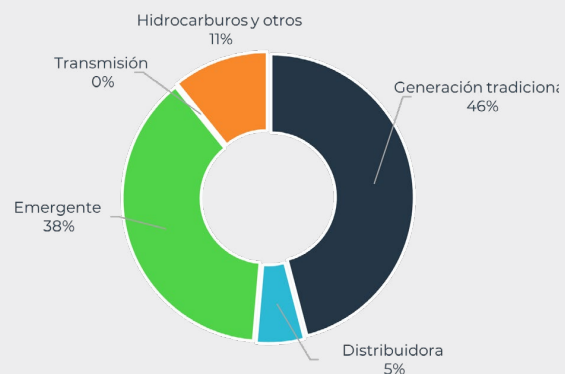


Figura 13. Tipos de empresas que contestaron las encuestas

El 25% de las empresas respondió que tenía alguna política para la inclusión de personas con discapacidad y el 33% declaró que tenía políticas para la inclusión de personas originarias de pueblos indígenas o afrodescendientes.

Asimismo, el 48% de las empresas declaró tener alguna iniciativa o política de género implementada.

Según IRENA, el 32 % de los puestos de trabajo a nivel global en el sector energético son ocupados por mujeres, en la figura 14 se muestra la proporción de mujeres y hombres en las empresas encuestadas, lo que corresponde similarmente al promedio global.

De las empresas encuestadas se evidencia que existe paridad en la cantidad de hombres y mujeres contratados a nivel de maestrías, y que de los

trabajadores que han finalizado sus estudios a nivel de licenciatura la mayoría son mujeres.

Los encuestados indicaron si los estudios de sus colaboradores están relacionados a STEM (traducido del inglés, Science, Technology, Engineering, Mathematics; Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Como se puede observar, en la figura 16, la cantidad de mujeres contratadas no calificadas excede el número de hombres contratados en 7 puntos porcentuales; sin embargo, tanto para los puestos de trabajo STEM y los No STEM la cantidad de mujeres contratadas está 4 puntos porcentuales por debajo de la contratación de hombres.

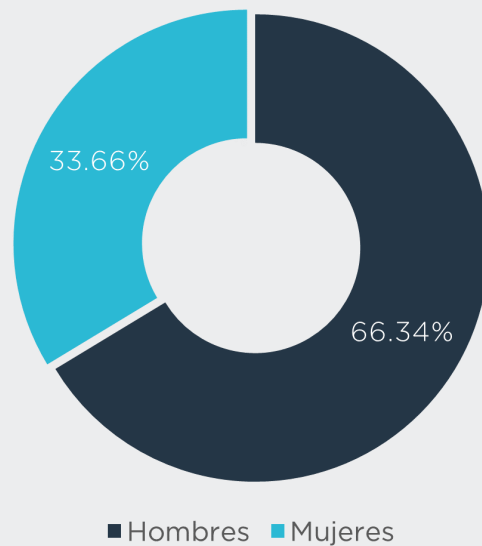


Figura 14. Proporción de hombres y mujeres empleadas en las empresas encuestadas.

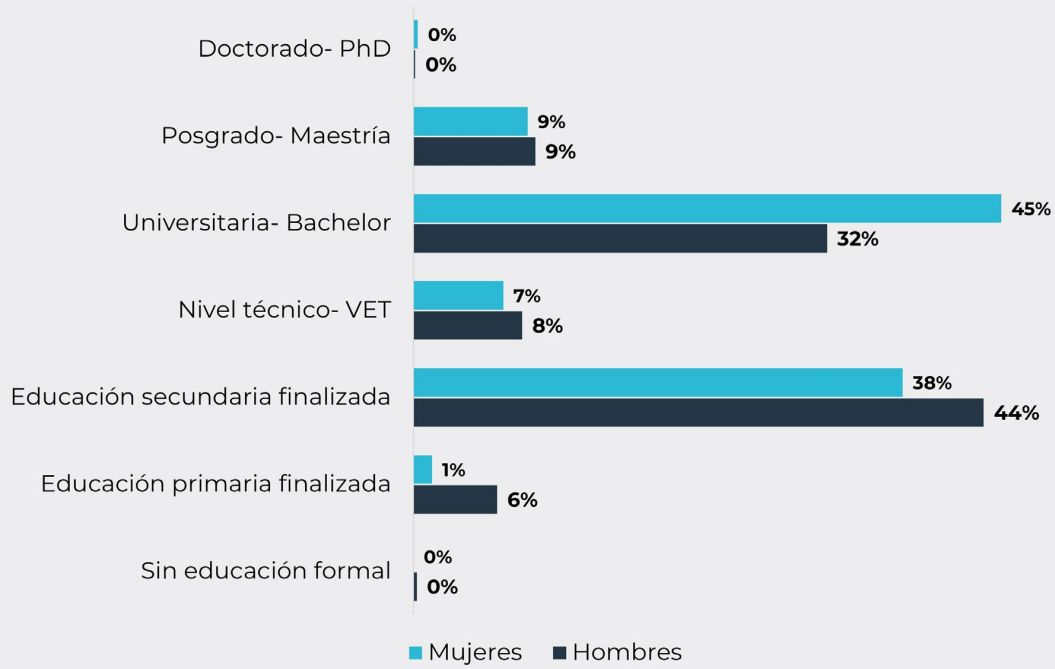


Figura 15. Porcentaje de empleados por nivel educativo y género.

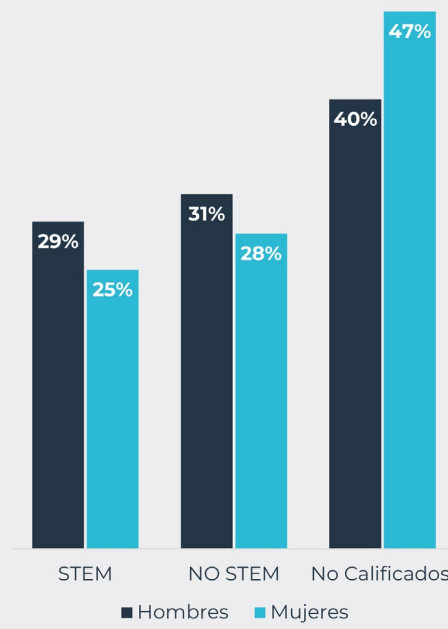


Figura 16. Porcentaje de empleados según el tipo de calificación

Adicionalmente la figura 17, nos muestra que, sólo el 36 % de las mujeres hicieron alguna formación o especialización después de entrar a la empresa.

Se podría inferir del dato anterior, que el desarrollo de actividades de capacitación y formación, compite con la cantidad de horas que invierten las mujeres en actividades no remuneradas.

Más adelante se observa que el personal no calificado femenino tiene ingresos 30% mayores que un no calificado masculino, mientras que el personal STEM recibe ingresos 15% menos que el personal masculino, mientras que en el caso del personal NO STEM recibe ingresos casi en paridad.

**b. Encuestas orientadas a individuos que trabajan en el sector energético de Panamá desarrolladas por la Dirección de Electricidad de la SNE.**

En este estudio se enviaron las encuestas a 451 individuos que forman parte de una base contactos de la SNE y que se desempeñan en el ámbito público y en el ámbito privado del sector energía. Del total de 451 encuestas enviadas, respondieron 171 personas donde el 58% son mujeres y el 42% son hombres (Ver figura 19).

De los encuestados, la mayoría se encuentran en un rango de edad de 30 a 46 años según se muestra en la figura 20.

La muestra de 171 individuos cuenta con **76% de individuos con puestos de trabajo relacionados a la electricidad y 24% de individuos con puestos de trabajo o labores relacionadas a combustibles fósiles y afines.**

El 39.2% de los encuestados labora en generación de energía tradicional, 24% en política pública, 5.3% en transmisión, 5.8% en distribución, 5.3% en consultoría, 2.9% en eficiencia energética, 2.3% en construcción, 1.2% en tecnologías emergentes, 0.6% en diseño, 0.6% en zona libre de combustible, 0.6% en despacho de combustible y 12.3% en otras categorías.

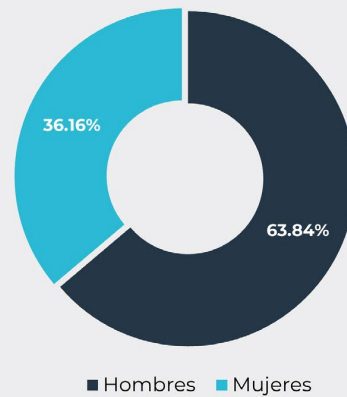


Figura 17. Porcentaje de empleados que realizaron especializaciones después de iniciar a laborar en las empresas del sector energético.

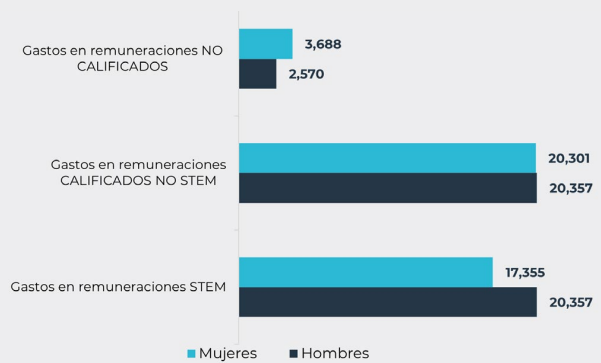


Figura 18. Gastos en remuneración por tipo de empleado.

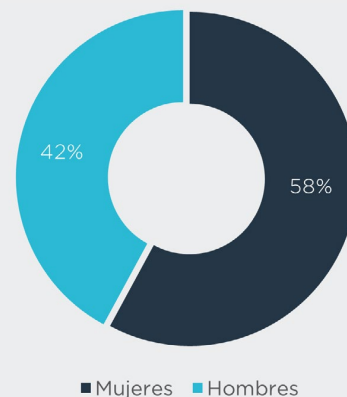


Figura 19. Porcentaje de hombres y mujeres encuestados.

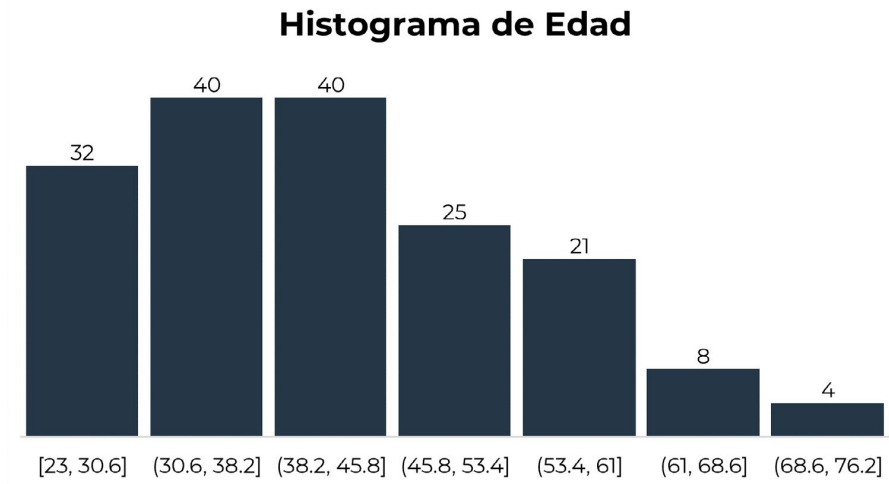


Figura 20. Distribución de edades de los encuestados.

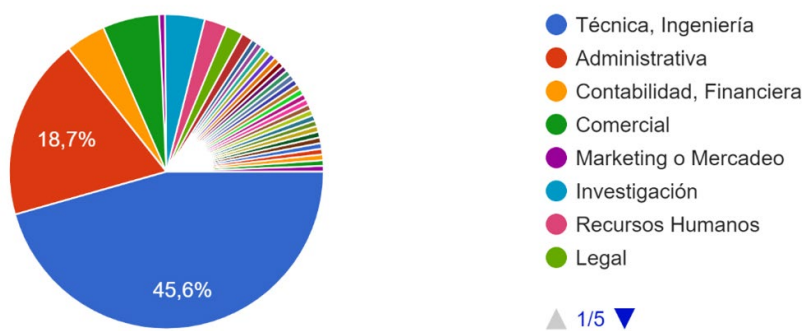


Figura 21. Función dentro del lugar de trabajo.

Del total de generación, 56.7% se encuentra en hidroeléctrica de embalse, 10.4% en solar fotovoltaica centralizada, 6% en hidroeléctrica de pasada, 3% en biogás, 1.5% en gas natural, 1.5% en térmica de carbón, 9% en térmica de diésel, 4.5% en térmica de bunker, 4.5% en hidroeléctrica y fotovoltaica, 1.5% en mini hidro de pasada y 1.5% en varias.

Respecto a los individuos que laboran en empresas de tecnologías emergentes, el 50% trabaja en iluminación y el restante 50% en consultoría en energías renovables.

Respecto a la función que desempeña cada individuo en su lugar de trabajo, el 45.6% se dedica a funciones técnicas y de ingeniería, el 18.7% a actividades administrativas, el 4.1% a contabilidad o finanzas, el 5.8% a comercial, 4.1% a investigación, 2.3% a recursos humanos, 1.8% a funciones legales, 1.2% a asesoría legal y el resto se distribuye entre actividades como marketing, emprendedurismo, planificación, normativa y consultoría.



En esta encuesta, se analizaron por separado las respuestas de los individuos del sector energía del sector hidrocarburos. Más adelante, se mostrará una comparativa de ambas en cada una de las preguntas que fueron realizadas a cada sector por separado.

Los encuestados reportaron referente a su responsabilidad de su cargo. La figura 22 muestra la comparación entre el sector electricidad (arriba) y el sector hidrocarburos (abajo). El sector de electricidad presenta un mayor porcentaje de mujeres en todos los niveles salvo en el directivo, mientras que el sector hidrocarburos presenta un menor porcentaje de mujeres en el nivel operativo y en el nivel directivo. Esto puede deberse a que en el sector hidrocarburos, las tareas operativas suelen estar relacionadas con trabajos mayormente manuales, y con el tiempo oferta de profesionales en el mercado laboral panameño. (Ya se explicó anteriormente que las mujeres tienen más años de formación en promedio que los hombres).

Cuando esta cifra es comparada con la remuneración por el cargo desempeñado en ambos sectores, figura 23, el sector electricidad (izq.) presenta un menor salario en el nivel de gerencia intermedia (donde tiene más cargos) y el sector hidrocarburos (der.) presenta una menor remuneración para mujeres en niveles gerenciales y jefaturas intermedias. En ambos sectores, los niveles intermedios son donde hay un mayor porcentaje de mujeres, a pesar de que presentan una menor remuneración<sup>1</sup>, sin embargo a nivel directivo las remuneraciones son más altas para las mujeres que para los varones.

<sup>1</sup> Es necesario resaltar que debido al tamaño de la muestra y al solo ser un modelo de dos variables categórico, solo indica una tendencia respecto a la muestra.

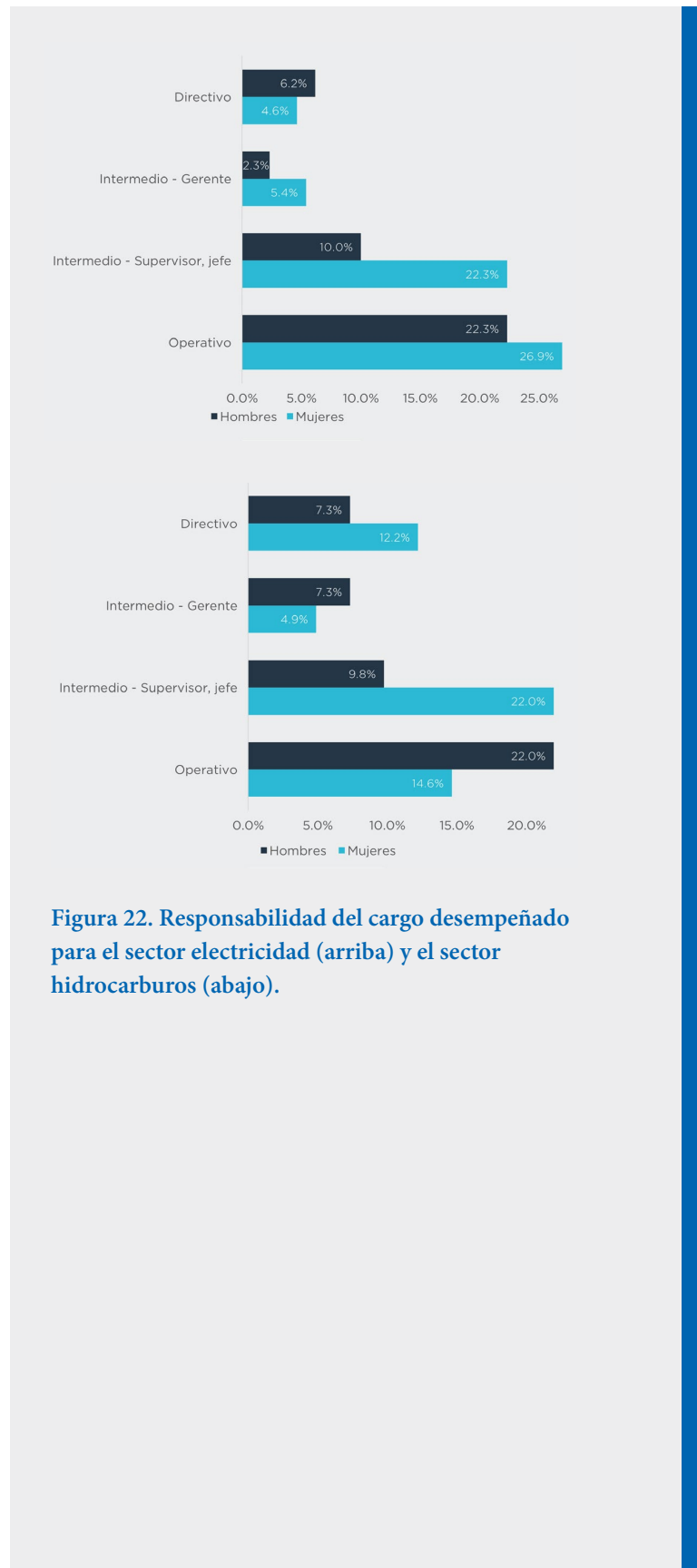


Figura 22. Responsabilidad del cargo desempeñado para el sector electricidad (arriba) y el sector hidrocarburos (abajo).

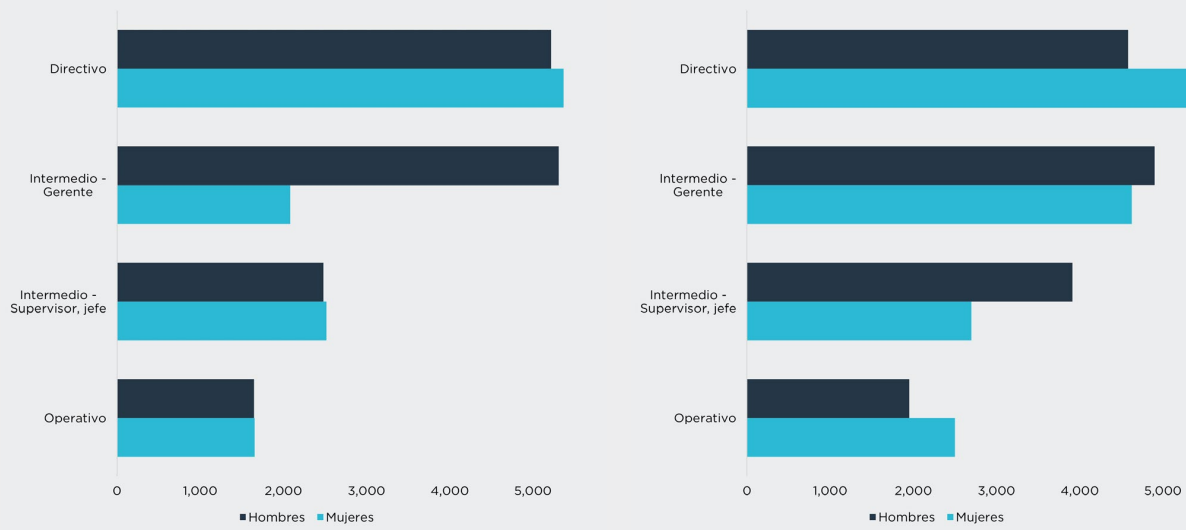


Figura 23. Remuneración en USD por cargo y sexo (izquierda sector electricidad, derecha sector hidrocarburos).

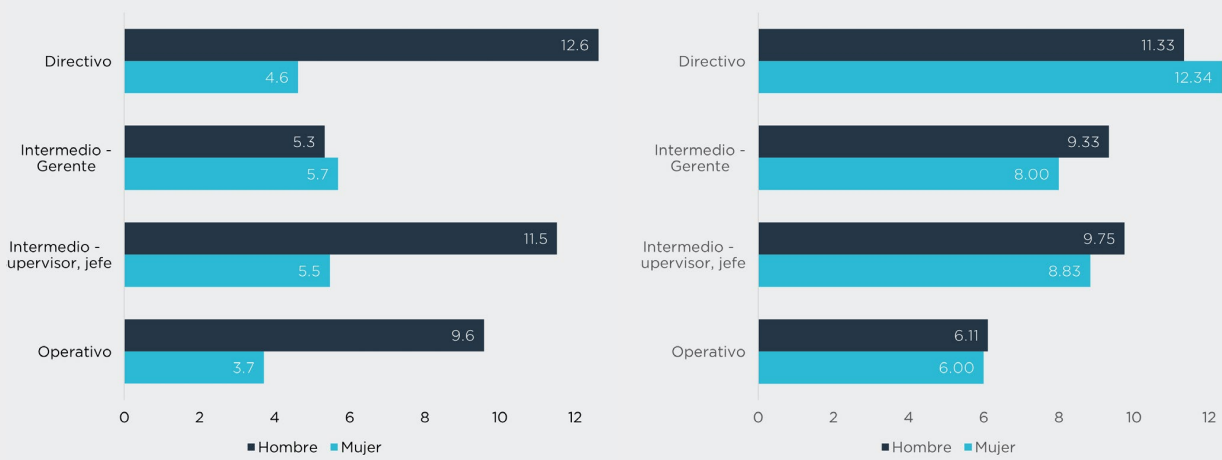


Figura 24. Antigüedad en el cargo desempeñado (Izq. Sector electricidad; Der. Sector hidrocarburos).

En cuanto al promedio de años trabajando en el sector, ambos sectores presentan características diferentes que se muestran en la figura 24. En el sector electricidad (izq.), los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres en el mismo cargo, para todos los cargos analizados. En el sector hidrocarburos (der.) la diferencia en antigüedad es menor a 1 año en todos los cargos. Esto puede interpretarse, en términos de rotación de personal, siendo que la rotación de personal es mayor entre las mujeres para el sector electricidad y es menor para el sector hidrocarburos. Adicionalmente, la permanencia en el cargo puede estar relacionada con la remuneración. Una menor remuneración para una mujer por el mismo cargo que un hombre no es algo tolerable en el tiempo y quizás sea este el motivo de la rotación.

En lo que refiere al progreso laboral de cada individuo, se analizó la cantidad de ascensos que han tenido los encuestados laborando en su sector. La figura 25 muestra los resultados. En el caso del sector electricidad (arriba), la mitad de las encuestadas mujeres no ha tenido ningún ascenso, mientras que en el sector hidrocarburos (abajo) ese valor disminuye al 30%. Esto puede indicar que el sector hidrocarburos presenta una mejor posibilidad de ascenso laboral que el sector electricidad.

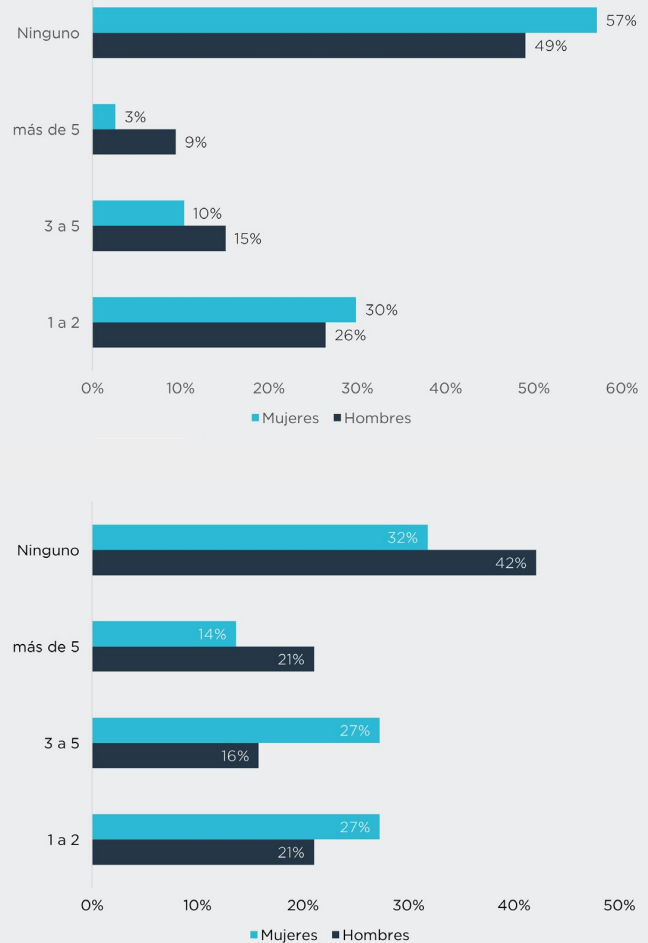


Figura 25. Ascensos en el sector (arriba Sector electricidad; abajo Sector hidrocarburos).

Adicionalmente, se realizaron varias encuestas orientadas a identificar la percepción de los individuos ante varias cuestiones de género en ambos sectores, especialmente en las siguientes cuestiones:

- Percepción acerca de la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo.
- Percepción acerca de haber sentido algún sesgo de género al momento de presentarse una oportunidad laboral, es decir, si alguna vez fue la razón por la que no se le considero para una oportunidad laboral, ascenso o aumento de salario.
- Percepción en cuanto a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
- Percepción en cuanto a haber sufrido acoso sexual en el trabajo o durante sus estudios.
- Percepción acerca de la importancia de la diversidad de género en el trabajo.

La tabla 1 muestra los resultados hallados en cada uno de los temas de percepción investigados, en el sector de electricidad y en el de hidrocarburos. En general, la diferencia en cuanto a las percepciones sobre las diversas cuestiones de género es similar en ambos sectores. Los porcentajes de la Tabla no suman 100% dado que existe una cantidad de individuos que contestaron “No saben o no contesta”.

En promedio sólo el 29 % de las mujeres del sector eléctrico e hidrocarburos percibe la existencia de sesgo en la igualdad de oportunidades en el sector energético en comparación con el 13 % de los varones. Mientras que en el caso de sesgo en la oportunidad de conseguir un trabajo en el sector, en promedio el 91 % de los hombres que no hay sesgo en la oportunidad de conseguir trabajo mientras que el 50 % de las mujeres percibe la existencia de un sesgo para conseguir una oportunidad laboral en el sector.

Percepción	Electricidad				Hidrocarburos			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Igualdad de oportunidades	57%	31%	74%	15%	64%	27%	84%	11%
Igualdad de remuneración	43%	34%	77%	6%	50%	36%	79%	11%
Sesgo por género en oportunidad laboral	40%	38%	2%	98%	59%	27%	16%	84%
Acoso sexual laboral o en estudio	49%		2%		50%		11%	
Importancia diversidad de género en el trabajo	79%	3%	58%	4%	79%	3%	58%	4%

**Tabla 1. Percepciones acerca de cuestión de género para los sectores de electricidad y de hidrocarburos.**

Relevante resaltar que en promedio solo el 7.5 % de los hombres del sector ha sufrido acoso laboral o durante sus estudios en comparación con el 50 % de las mujeres encuestadas que afirma haber pasado por una situación de acoso.

Con respecto a la existencia de políticas de género y de cuotas de género en su lugar de trabajo, los resultados del análisis de las respuestas de cada sector se muestran en la Tabla 2. Los porcentajes de la Tabla 2 no suman 100% dado que existe una cantidad de individuos que contestaron “No saben o no contesta”. Las tendencias en ambos sectores son similares a excepción de que el sector de hidrocarburos presenta una mayor existencia de políticas de género que el sector electricidad.

Se hizo una encuesta específica orientada al sector de hidrocarburos para identificar si estuviesen dispuestos a migrar a otro sector en concordancia con la evolución de la transición energética y los resultados fueron que el 80.5% está dispuesto a migrar del sector hidrocarburos y de este porcentaje el 100% está dispuesto a recibir capacitaciones para migrar del sector.

Respecto al sector que migrarían, la figura 26 muestra los resultados analizados para hombres y mujeres.

Encuestas	Electricidad				Hidrocarburos			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Existencia políticas de género en el lugar de trabajo	29%	40%	26%	43%	41%	50%	16%	58%
Cuotas de género en el lugar de trabajo	8%	64%	2%	55%	6%	77%	14%	53%

Tabla 2. Existencia de políticas y cuotas de género para el sector electricidad e hidrocarburos.



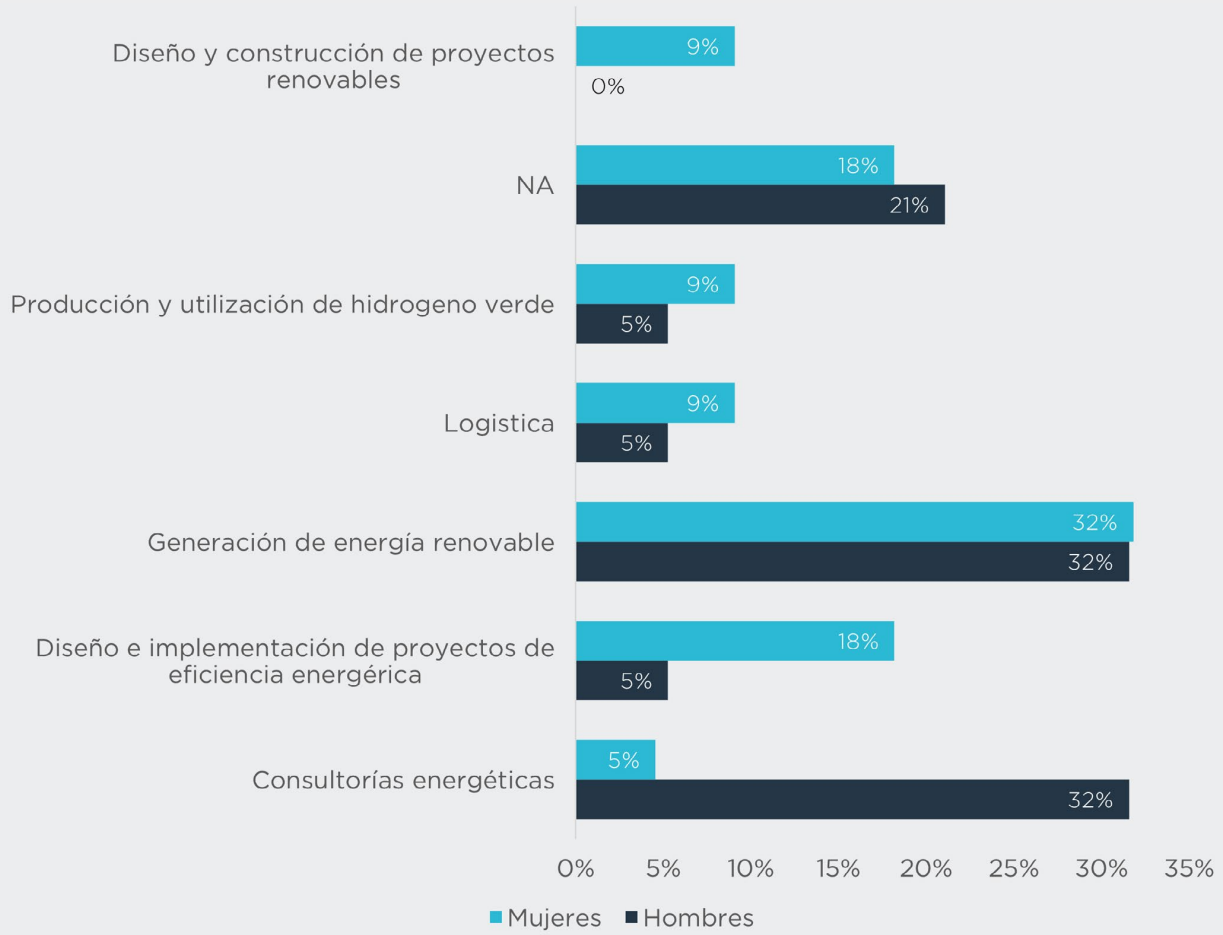


Figura 26. Sector al que migrarían los individuos encuestados del sector hidrocarburos.



A los encuestados también se les solicitó que indicaran qué opciones ofrece su lugar de trabajo para mejorar el balance de “vida – trabajo”, con los siguientes resultados:

- 60.8% cuenta con licencia de maternidad pagada
- 57.3% cuenta con opción de teletrabajo
- 48% ofrece horarios flexibles
- 17% ofrece licencia de paternidad pagada
- un 9.4% cuenta con licencia familiar por cuidados pagada.

Respecto a cuáles opciones les gustaría que ofreciera su lugar de trabajo para mejorar el balance “vida – trabajo”, con los siguientes resultados:

- el 46.2% indicó horario flexible
- 43.3% apoyo para el cuidado de niños
- 39.8% licencia familiar por cuidados pagada
- 35.1% indicó la opción a teletrabajo, 31.6% licencia de paternidad pagada
- 13.5% indicó que le gustaría contar con licencia de maternidad pagada.

Las tendencias en el sector electricidad y en el sector hidrocarburos arrojaron resultados prácticamente idénticos para las dos preguntas anteriores.

### **c. Percepción del usuario final de las tecnologías para la transición energética**

Con apoyo del Banco Mundial se desarrolló el “Análisis de datos públicos y conversaciones digitales y un estudio cualitativo mediante grupos de enfoque (focus groups) virtuales”, **el cual arrojó como principales conclusiones** del estudio relacionadas con el rol de la mujer y la energía lo siguiente:

- La mujer es la principal tomadora de decisiones en la economía del hogar y la compra de electrodomésticos más pequeños. Al mismo tiempo, es el grupo que más desconoce sobre el uso de nuevas tecnologías para ahorro energético y el concepto de transición energética en general.
- Fuera de la capital, principalmente en Chiriquí y las comarcas Guna, es donde se tiene mayor conocimiento del impacto ambiental y la necesidad de una transición al uso de energías renovables.
- El tema de género es del agrado de la ciudadanía panameña y se destaca la campaña “Acción Climática con Rostro de Mujer” con la cual, se busca promover el papel de la mujer como líder frente a la acción climática y conocer su participación en el impulso de Panamá, para cumplir con sus compromisos climáticos frente a la actualización de su Contribución Determinada a Nivel Nacional (CDN) en el marco de los Acuerdos de París.



**06**

**PILARES Y ACCIONES DE LA HOJA DE RUTA**  
**NEXO MUJER Y ENERGÍA**



Según la Agencia internacional de Energías Renovables (IRENA 2021), se prevé que la mano de obra en el sector de las energías renovables globalmente aumente de los 11 millones de puestos de trabajo a unos 42 millones de puestos de trabajo en 2050, mientras que en el Documento “Análisis de la Agenda de Transición Energética como un motor de la reactivación económica de Panamá” se proyecta que al 2024 se generen más de 15,600 nuevos empleos y al 2050 alrededor de 141,000 nuevos empleos. Tanto a nivel global, como a nivel internacional la atracción de talento femenino será crucial para garantizar un sector próspero y sostenible.

A partir del diagnóstico de género del sector energía de Panamá, mesas de trabajo, entrevistas a los actores del sector, y para facilitar la consecución de objetivos y metas de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, se han definido diez pilares estratégicos para avanzar hacia un sector energético en igualdad de género, así como para fomentar la transición energética justa e inclusiva, centrada en la gente:

- I. Sensibilización, educación, formación y fortalecimiento de capacidades;
- II. Oportunidades de desarrollo y desempeño profesional;
- III. Reclutamiento y contratación;
- IV. Igualdad y remuneración;
- V. Prevención del acoso en el ambiente laboral;
- VI. Habilitar el balance de la vida familiar, laboral y social;
- VII. Normas culturales y sociales;
- VIII. Acceso a servicios de energía;
- IX. Divulgación y apropiación para el uso de tecnologías de transición;
- X. Proyectos pilotos demostrativos.

Los pilares previamente mencionados buscan fomentar el diseño de prácticas de contratación inclusivas que atraigan a más mujeres a puestos superiores de toma de decisiones, propiciando lugares de trabajo inclusivos, y que su desempeño inspire a más mujeres y niñas a estudiar y ejercer carreras STEM, y al consumidor final y usuario de las tecnologías para la transición energética.

A continuación, se describen las líneas de acción para el desarrollo de los pilares propuestos, como las acciones para llevarlos a cabo.

### Primer Pilar: Sensibilización, educación, formación y fortalecimiento de capacidades

#### Línea de Acción 1: Fomentar una cultura empresarial que promueva la participación y la toma de decisiones equitativa de mujeres y hombres en las actividades dentro de toda la cadena de valor.

El objetivo de esta línea de acción es crear las condiciones propicias para el involucramiento y desarrollo oportuno de más mujeres y hombres en la creación de valor asociado al sector empresarial que participa del sector energético.

#### Las subactividades para desarrollar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar el establecimiento de cuotas de género para cuantificar la participación de los colaboradores dentro de las empresas e instituciones asociadas al sector energía;
- b. Promover el emprendimiento de empresas de energía lideradas por mujeres mediante un sello o indicador de género;
- c. Fomentar el establecimiento de una política de género empresarial o institucional que cuente con un comité u oficina de género y/o un grupo de expertos dedicados a realizar el diagnóstico y recopilación de datos para la construcción de los indicadores de equidad de género de la empresa o institución.

- d.** Desarrollar procesos de sensibilización bianuales sobre la equidad de género dentro del sector energía.
- e.** Establecer mesas de trabajo para incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas y proyectos que desarrolla la empresa o institución.
- f.** Fomentar el desarrollo de un mecanismo de seguimiento, estrategia de monitoreo y evaluación, promoción y comunicación de todas las empresas privadas y el gobierno.
- g.** Establecer un programa de reconocimiento a las empresas que mejor fomenten la igualdad de género en el sector energía
- h.** Fomentar la creación de grupos de apoyo liderados por mujeres líderes en cualquier sector que puedan motivar a las mujeres a empoderarse.

#### **Prioridad ALTA**

Actores Responsables: SNE, ASEP, ETESA, MiCultura, INAMU, Municipios, empresas del sector privado

#### **Hitos:**

- 1.** Desarrollar procesos de sensibilización bianuales sobre la equidad de género dentro del sector energía ( Q3 y Q4 -2022).
- 2.** Fomentar el establecimiento de cuotas de género para cuantificar la participación de los colaboradores dentro de las empresas e instituciones asociadas al sector energía, tomando en cuenta la identificación de género, ascendencia, raza, creencia, entre otros. (Q1 - 2023);

#### **Línea de Acción 2: Incentivar a las mujeres y a la ciudadanía en general a estudiar carreras de Ciencia, Ingeniería, Tecnología y Matemática (STEM)**

Como parte del diagnóstico inicial de igualdad de género realizado para el sector energía se identificó el amplio interés de las actuales profesionales del sector energético en continuar formándose y capacitándose en carreras STEM que incrementen sus capacidades técnicas para crecer dentro del sector energía y que para llegar a la paridad del sector se requiere presentarle a los futuros profesionales que las carreras STEM pueden ser muy bien desempeñadas por mujeres.

Con miras a fomentar el interés en que las mujeres se formen en este tipo de carreras, las subactividades a desarrollar son las siguientes:

- a.** Apoyar la promoción y divulgación de carreras técnicas, carreras universitarias, maestrías y cursos que sean accesibles con énfasis en energía.
- b.** Desarrollar un programa de mujeres embajadoras del sector energético que lideren el desarrollo campañas de motivación para las niñas y jóvenes a partir de la experiencia de sus experiencias dentro del sector con charlas temáticas del personal de empresas públicas y privadas dentro de las escuelas y universidades.
- c.** Apoyar la representatividad de las mujeres profesionales en el área en el cuerpo de docentes en las universidades e instituciones de formación vocacional.
- d.** Promover acciones de sensibilización dirigidas a padres sobre los estereotipos en carreras del sector STEM.

- e. Desarrollar e implementar un proyecto con mentoras mujeres que formen parte de las áreas STEM para trabajar con niñas, adolescentes y jóvenes en edades escolares para y que puedan asesorarlos sobre la selección de sus carreras universitarias.
- f. Promover programas de práctica en el ámbito educativo dentro de carreras técnicas e ingenierías.
- g. Establecer programas de prácticas profesionales para mujeres y jóvenes dentro de las empresas en el sector energía.
- h. Extender el programa de PISTA de SENACYT para que se desarrolle enfocado al sector energía con el apoyo de la empresa privada.
- i. Apoyar el desarrollo de libros nuevos, así como revisar y modificar libros actuales que muestren a las mujeres líderes en STEM con énfasis en el sector energía.
- j. Desarrollar e implementar un programa de becas para que las mujeres del sector energético fortalezcan sus competencias.
- k. Promover el establecimiento de una cuota del 50% de la matrícula en carreras STEM asociadas al sector energético para mujeres,
- l. Promover el establecer una cuota de 40% de becas otorgadas en carreras STEM asociadas al sector energético para mujeres.
- m. Promover campañas en redes sociales con enfoque en educación STEM y su aplicabilidad en los diferentes ámbitos que implica la transición energética.

#### **Prioridad ALTA**

#### **Actores Responsables:**

SNE, SENACYT, UTP, INADEH, ITSE, Mi Cultura, INAMU.

#### **Hitos:**

1. Desarrollar un programa de mujeres embajadoras del sector energético que lideren el desarrollo de campañas de motivación para las niñas y jóvenes a partir de sus experiencias dentro del sector con charlas temáticas del personal de empresas públicas y privadas dentro de las escuelas y universidades. (Q1 - 2023)

#### **Línea de Acción 3: Promover la adquisición de conocimientos en temas de transición energética, cambio climático, acceso a la energía y cuidado de la tierra con enfoque de género entre usuarios finales de energía, las instituciones, organizaciones y empresas, visibilizando el rol de las mujeres líderes del sector.**

Para que las tecnologías de la transición energética sean implementadas activamente por la sociedad, las mujeres deben ser parte de ello. Los actuales mensajes asociados al uso de equipos que consumen energía en los hogares y oficinas está mayormente asociados a su uso por parte del género masculino. Sin embargo, las mujeres en Panamá son una parte importante de la población económicamente activa con poder de decisión para adquirir tecnologías en sus hogares.

Es aquí donde esta hoja de ruta pretende incrementar el interés de las mujeres en formarse en estos temas por medio de las siguientes subactividades:

- a. Desarrollar capacitaciones para mujeres sobre cómo leer y entender las etiquetas de eficiencia energética y demás información que contienen los equipos electrodomésticos como aires acondicionados, determinación del consumo de energía, a través de medios de comunicación, medios impresos y redes sociales.

- b.** Desarrollar capacitaciones sobre reducir consumo de combustible mediante las tecnologías de transición energética dirigida a mujeres.
- c.** Informar a los padres de familia sobre opciones de sensibilización y capacitación sobre el uso racional y eficiente de la energía, además del cuidado del medio ambiente con enfoque de género.
- d.** Desarrollar talleres y/o mesas de trabajo que promuevan la participación de las instituciones, organizaciones y empresas en temas relacionados al marco regulatorio e incentivos por el uso eficiente y racional de la energía con enfoque de género.
- e.** Incluir en el pensum académico de carreras asociadas a la energía el enfoque de género.
- f.** Llevar a cabo eventos de networking, congresos y simposios que fomenten la asistencia de mujeres del sector energético como ponentes y/o participantes.

#### **Prioridad ALTA**

#### **Actores Responsables:**

SNE, INAMU, ACODECO, MICI, UTP, ITSE.

#### **Hitos:**

- 1.** Desarrollar capacitaciones para mujeres sobre cómo leer y entender las etiquetas de eficiencia energética y demás información que contienen los equipos electrodomésticos como aires acondicionados, determinación del consumo de energía, a través de medios de comunicación, medios impresos y redes sociales. (Q4 - 2022)

#### **Línea de Acción 4: Planificar y desarrollar cursos técnico-educativos virtuales y presenciales junto a campañas de sensibilización para fortalecer las habilidades de las mujeres en tecnologías para la transición energética.**

La implementación de los Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética en Panamá va a requerir contar con personas que tengan conocimientos y habilidades asociadas no tan solo a el diseño, desarrollo, implementación, construcción, operación y mantenimiento de proyectos de energías renovables, tanto convencionales como no convencionales, así como amplios conocimientos en medidas de eficiencia energética para edificaciones y procesos de producción, movilidad eléctrica, conocimientos técnicos sobre el funcionamiento del mercado eléctrico y del mercado de energías alternativas, nuevas tecnologías de almacenamiento, conocimientos asociados a la implementación de proyectos de infraestructura para hidrógeno verde, amoniaco verde y demás.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a.** Elaborar el temario de los cursos técnico educativos sobre tecnologías de la transición con enfoque de género y montarlo en una plataforma educativa con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo.
- b.** Diseñar e Implementar campañas de sensibilización donde sean mujeres quienes compartan sus conocimientos sobre tecnologías para la transición energética en los puntos de venta.
- c.** Crear un glosario de terminología técnica asociada al uso de tecnologías para la transición energética con enfoque de género, y compartirla con la población.

- d. Levantar un sistema de estadística para la elaboración de información desglosadas por territorio y sexo, con respecto a las personas que reciben las capacitaciones y que las empresas del sector cuenten con una herramienta para identificar mujeres profesionales que puedan aportar al desarrollo del sector energético en Panamá.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ACODECO, UTP, AIG, Empresas distribuidoras de tecnologías asociadas a la transición energética.

##### **Hitos:**

- 1. Elaborar el temario de los cursos técnico educativos sobre tecnologías de la transición con enfoque de género y subirlo en una plataforma educativa. (Q3 - 2023).

#### **Línea de Acción 5: Actualizar el diagnóstico de igualdad de Género en el Sector Energético.**

Es fundamental unir esfuerzos para mejorar la recopilación sistemática de datos a fin de comprender las tendencias e identificar acciones destinadas a aumentar la presencia y participación de las mujeres en el sector energético.

Para apoyar el seguimiento a la implementación de la hoja de ruta nexos mujer y energía y al impacto que esta pueda generar en el fortalecimiento de la participación de la mujer en el sector energía cada dos años se desarrollará el diagnóstico de igualdad de género en el sector energético.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Sistematizar la solicitud de información asociada a la identificación del rol de la mujer en el sector energía.

- b. Analizar la información recopilada sobre el rol de la mujer en el sector energía, evaluando las tendencias y causas raíz que impactan el empoderamiento de las mujeres asociado al sector energía, a las usuarias de las tecnologías de transición.

#### **Prioridad ALTA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE

##### **Hitos:**

- 1. Desarrollar un análisis de la información sobre el rol de la mujer en el sector energía anualmente, compilando las tendencias y causas raíz que impactan el empoderamiento de las mujeres asociado al sector energía, a las usuarias de las tecnologías de transición. (Q3- 2023)

#### **Línea de Acción 6: Fortalecer las capacidades de las mujeres en áreas rurales**

La igualdad de género es una condición fundamental para lograr una transición justa y eficiente hacia una economía baja en carbono.

Para el desarrollo de la Agenda de Transición Energética se vuelve imperativo que las mujeres de las áreas rurales no sean solo receptoras de iniciativas que incrementen el acceso universal a la energía, si no que sean quienes encabezen los procesos y los nutran con sus conocimientos locales y culturales que aborden la brecha de género existente en la educación para explotar el potencial de empleo del sector de la energía limpia.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar el establecimiento de ofertas educativas asociadas a la transición energética en las universidades y centros de formación cercanos a las comunidades rurales.

- b.** Fomentar que la oferta educativa propuesta en el punto “a” sea cónsona con las condiciones que aseguren una continuidad de estudios secundarios y de educación superior.
- c.** Brindar capacitaciones enfocadas a habilidades necesarias para la solución e implementación de sistemas de energías renovables y que fomenten el empoderamiento de la comunidad como la instalación de sistemas fotovoltaicos, instalación de sistemas de calentamiento de agua solar, construcción de hornos eficientes, mantenimiento de sistemas eléctricos residenciales, instalación de sistemas de bombeo con paneles solares, entre otros.
- d.** Asegurar la participación de las mujeres en las capacitaciones ofreciendo horarios flexibles, especialmente dentro del horario escolar y luego de jornadas laborales.

**Prioridad MEDIA.**

**Actores Responsables:**

SNE, INADEH, JTIA, MEDUCA.

**Hitos:**

- 1.** Brindar capacitaciones enfocadas a habilidades necesarias para la solución e implementación de sistemas de energías renovables y que fomenten el empoderamiento de la comunidad como la instalación de sistemas fotovoltaicos, instalación de sistemas de calentamiento de agua solar, construcción de hornos eficientes, mantenimiento de sistemas eléctricos residenciales, instalación de sistemas de bombeo con paneles solares, entre otros. (Q2 - 2023).

## Segundo Pilar: Oportunidades de desarrollo y desempeño profesional

Una inclusión exitosa de las mujeres en el sector energía repercute en una mayor diversidad y complementariedad para ser inclusivos mientras se alcanzan las metas del ODS7, así como ampliar la reserva de talento para atender mejor la demanda de habilidades que la transición energética está detonando.

Las siguientes líneas de acción pretenden ampliar las oportunidades laborales en el sector energético para la mujer.

### Línea de Acción 7: Fomento de la inclusión de las mujeres en los empleos dentro del sector energía.

La participación de las mujeres es una condición necesaria para el éxito, y aún más para una transformar nuestra economía a una que use sosteniblemente sus recursos energéticos. La mujer sigue siendo una fuente de valor que va a acelerar la puesta en marcha de la ATE.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a.** Procurar que al menos el 40% de puestos directivos o de consejos administrativos sean liderados por mujeres en las empresas como instituciones del sector energético.
- b.** Fomentar el desarrollo de talleres de sensibilización sobre la igualdad de género dirigidos a los colaboradores de empresas e instituciones del sector energía.
- c.** Crear una base de datos pública donde las empresas puedan divulgar sus opciones de empleo y que los criterios de selección incluyan consideraciones de género.

**Prioridad MEDIA.**

**Actores Responsables:**

SNE, INAMU, UTP, ITSE, INADEH, empresas del sector privado

**Hito:**

1. Divulgar en las páginas web de las empresas e instituciones del sector energía una recopilación de becas e incentivos disponibles para el fortalecimiento de capacidades de la mujer profesional. (Q2 - 2023).

**Línea de Acción 8: Promover el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación para todo el personal de las instituciones, organizaciones y empresas del sector**

Debido a la falta de datos desglosados por género existe el riesgo de que las desigualdades de género pasen desapercibidas, en particular en los campos STEM. Para fomentar que tanto mujeres como hombres tengan acceso a información que les permita de manera temprana formarse en temas asociados a la transición energética.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Establecer mediante una alianza público privada una red de profesionales del sector de energía con el objetivo de contar con los perfiles profesionales para facilitar oportunidades laborales.
- b. Disponer para los colaboradores de las instituciones, organizaciones y empresas del sector, información sobre capacitaciones y cursos de formación asociados a temas de gerencia y conocimientos en transición energética de manera equitativa para hombres y mujeres y de forma continua.

- c. Poner a disposición las capacitaciones y cursos de formación en horarios y metodologías flexibles, virtuales y auto-gestionadas.

- d. Promover dentro de las empresas e instituciones del sector energía programas de becas para los colaboradores.

- e. Generar una base de datos donde organizaciones de sociedades civiles e instituciones puedan promover capacitaciones e información que fomente la participación de las mujeres.

- f. Divulgar en las páginas web de las empresas e instituciones del sector energía una recopilación de becas e incentivos disponibles para el fortalecimiento de capacidades de la mujer profesional.

- g. Establecer un monto mínimo mensual en horas de capacitación.

**Prioridad MEDIA.****Actores Responsables:**

SNE, ASEP, ETESA, Empresas del sector privado

**Hitos:**

1. Divulgar en las páginas web de las empresas e instituciones del sector energía una recopilación de becas e incentivos disponibles para el fortalecimiento de capacidades de la mujer profesional. (Q1 - 2023).

**Línea de Acción 9: Inclusividad de las mujeres en la toma de decisiones dentro de las empresas para la implementación de nuevas medidas energéticas.**

Para que en la práctica la transición energética se vea realmente inclusiva y justa, evidenciar

periódicamente que la reactivación económica es alcanzable por medio de un sector energético con participación de mujeres en equidad es clave.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Sensibilizar periódicamente sobre la capacidad de las mujeres de manejar puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones.
- b. Establecer como meta la paridad de género a nivel comité en las empresas e instituciones.

#### **Prioridad ALTA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ASEP, ETESA, empresas del sector privado

##### **Hito:**

1. Establecer como meta la paridad de género a nivel de comité en las empresas e instituciones. (Q2 - 2023)

#### **Línea de Acción 10: Garantizar objetividad en las evaluaciones de desempeño en igualdad de género**

Para fomentar la participación de la mujer en roles de liderazgo, la objetividad en la evaluación de su desempeño y crecimiento profesional debe ser garantizada.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Promover la transparencia en el proceso de evaluaciones mediante el uso de una plataforma en línea que muestre la metodología de ponderación.
- b. Promover que las evaluaciones de desempeño estén enfocadas en metas establecidas, medibles y alcanzables.

- c. Implementar el uso de cuestionarios dirigidos a colaboradores interesados en cambio de profesión.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ASEP, ETESA y empresas del sector privado.

##### **Hitos:**

1. Presentación del de los resultados del estudio a los actores clave (Q2 - 2024)

#### **Línea de Acción 11: Fomento de la masculinidad positiva**

Los hombres son objeto clave de la hoja de ruta nexos mujer y energía. Su involucramiento en los procesos para fomentar un sector energético inclusivo requieren profesionales que puedan poner a disposición sus habilidades para que, en positivo, la cohesión de una fuerza laboral en balance pueda prosperar.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar a nivel empresarial iniciativas que faciliten e impulsen la participación de los hombres en mentorías para el empoderamiento de la mujer en el sector energía.
- b. Implementar capacitaciones en materia de masculinidad positiva para el cambio de paradigmas.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ASEP, ETESA y empresas del sector privado.

##### **Hitos:**

1. Implementar capacitaciones en materia de masculinidad positiva para el cambio de paradigmas. (Q1 - 2023)



## Tercer Pilar: Reclutamiento y contratación

El reclutamiento es uno de los procedimientos estratégicos para atraer profesionales calificados y posteriormente elegir individuos adecuados para la posición que se desea llenar, donde el objetivo final es salvaguardar o incrementar la eficiencia y el rendimiento de la empresa o institución. Por ello el proceso de reclutamiento también debe ser desarrollado bajo un enfoque de género, que le de las mismas oportunidades tanto a mujeres y hombres calificados para desarrollar una serie de actividades, en nuestro caso, una serie de actividades que promuevan la Agenda de Transición Energética en equidad.

Las siguientes líneas de acción pretenden fomentar prácticas de reclutamiento y selección que habiliten mayores oportunidades para que el talento de las mujeres pueda ser mejor aprovechado.

### **Línea de Acción 12: Establecer programas trainee, con balance de género, en empresas del sector energía para profesionales recién graduados**

Para fomentar la participación de mujeres en roles de liderazgo dentro del sector energía, el proceso de inclusión debe empezar al inicio de la carrera profesional. Para ello, es clave que quienes se desempeñan en el sector energía puedan captar sus potenciales colaboradores en paridad.

Las subactividades de esta línea de acción incluyen más no se limitan a:

- a. Diseñar un programa en conjunto con las universidades públicas y privadas que permitan la interacción entre los profesionales recién graduados y los agentes del sector energía.
- b. Crear un indicador, presentado por las universidades, con estadísticas de los egresados de los programas trainee que se encuentran laborando en el sector por sexo.

- c. Fomentar prácticas profesionales y trabajo social durante las carreras, no solo al momento de graduación.
- d. Realizar ferias de empleo en las universidades que fomenten una estrecha alianza entre las empresas, organizaciones, el Estado y universidades.
- e. Establecer una guía para la incorporación de nuevos profesionales al sector de energía.
- f. Brindar información sobre las carreras relacionadas al sector hidrocarburos mediante personal asignado por las empresas para que compartan sus experiencias laborales en las escuelas.

### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE, UTP, IPTs, ITSE, INADEH

#### **Hito:**

1. Realizar ferias de empleo en las universidades que fomenten una estrecha alianza entre las empresas, organizaciones, el Estado y universidades. (Q2 - 2023).

### **Línea de Acción 13: Promover que las instituciones, organizaciones y empresas del sector reflejen en los anuncios de vacantes su compromiso con la equidad de género.**

Para alcanzar la paridad de empleos llevados a cabo por mujeres y hombres en el sector energético requiere que el proceso de captación de talentos sea inclusivo desde el primer punto de contacto entre el futuro colaborador y la empresa o institución, y ese primer punto de contacto es el anuncio de trabajo.

Para fomentar que las mujeres apliquen a los puestos de trabajo que ofrece la transición energética el anuncio de la vacante requiere que contenga información que anime al talento femenino a aplicar a ella. Por esto, para desarrollar un anuncio que no sólo contenga la cultura y misión del lugar de trabajo,

debe reflejar que el espacio laboral disponible y que el proceso de reclutamiento será llevado en igualdad de condiciones para los aplicantes.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Sensibilización sobre el sesgo de género en el proceso de reclutamiento para los reclutadores.
- b. Divulgar las vacantes de forma equitativa con comunicación inclusiva y no sexista.
- c. Fomentar el uso de imágenes inclusivas, criterios de selección con perspectiva de género en estas vacantes y opciones laborales.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ASEP, empresas del Sector Energía.

##### **Hito:**

- 1. Sensibilización sobre el sesgo de género en el proceso de reclutamiento. (Q3 -2023)

#### **Línea de Acción 14: Capacitar y sensibilizar a los equipos de gestión del talento humano, en temas de sesgos inconscientes de género y comunicación inclusiva**

Ser transparentes sobre los prejuicios de género en los procesos de reclutamiento y lugares de trabajo es uno de los pasos primordiales para cerrar la brecha de género. En la medida en que se conozcan cuáles son los sesgos que obstaculizan el crecimiento de la fuerza laboral femenina en el sector y que sean abordados por métodos de contratación inclusivos, mayor será el entusiasmo y optimismo con el cual se fomenten espacios de trabajo más competitivos y productivos.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fortalecer las habilidades del equipo de recursos humanos en cómo transversalizar la perspectiva de género en el diseño de los procesos de reclutamiento a fin de evitar sesgos de género.
- b. Fomentar la conformar de equipos de selección y reclutamientos mixtos.
- c. Realizar capacitaciones sobre la elaboración de currículum para las profesionales del sector energía, facilitando que puedan crear CV efectivos.
- d. Desarrollar talleres dirigidos al personal de talento humano sobre la sensibilización de sesgos inconscientes y comunicación inclusiva.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, ETESA, ASEP, empresas del sector privado

##### **Hito:**

- 1. Fortalecer las habilidades del equipo de recursos humanos en cómo transversalizar la perspectiva de género en el diseño de los procesos de reclutamiento a fin de evitar sesgos de género (Q2 - 2023).

#### **Línea de Acción 15: Proporcionar una guía universal para el reclutamiento y contratación con enfoque de género**

Los procesos de reclutamiento de personal, dentro del sector energético, pueden verse beneficiados de contar con un instrumento que les permita identificar los sesgos de género en sus procedimientos, y posteriormente ajustarlos para que su aplicación beneficie el lugar de trabajo donde se aplique.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Desarrollar una guía universal para el reclutamiento y contratación con enfoque de género para el Sector Energía de Panamá.
- b. Capacitar a por lo menos 40% de las entidades públicas y privadas sobre la guía universal de contratación y reclutamiento.
- c. Efectuar una práctica de ponderación de las candidaturas mediante formulario modelo o con CV sin fotografía, sexo y nombre.
- d. Promover plazas por concurso sólo a mujeres.
- e. Sensibilizar a equipos de recursos humanos en la importancia de desnormalizar la “condición” que se le pide a la mujer de no tener hijos o que no sean pequeños a la hora de contratar.

### Prioridad ALTA

#### Actores Responsables:

SNE, ASEP, ETESA, empresas del sector privado.

#### Hito:

- 1. Desarrollar una guía universal para el reclutamiento y contratación con enfoque de género. (Q3 - 2023).

### Línea de Acción 16: Facilitar la inclusión de la mujer en el sector mediante innovación e incentivos

Las mujeres son una fuerza de cambio, y su activo involucramiento en la fuerza laboral de una nación genera beneficios tangibles para el desarrollo. La igualdad de género aplicada al sector energético va a permitir construir un futuro sostenible donde el bienestar social sea el común denominador. Para llegar ahí, hoy se necesita implementar medidas que reduzcan los desbalances de género.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar el establecimiento de programas de financiamientos con tasas más favorables especiales, si quien lo solicite cumple con paridad de género.
- b. Establecer una plataforma de perfiles de las mujeres del sector energético para fomentar su empleabilidad y participación en foros dirigidos al sector energía.
- c. Crear horarios flexibles profesionales madres y padres de familia en el sector energía.
- d. Fiscalizar el cumplimiento de las leyes como el no permitir el requisito de una prueba de embarazo al momento del reclutamiento.
- e. Desarrollar un análisis nacional que identifique la causa raíz de la baja contratación de mujeres en el sector energía y desarrollo de recomendaciones para incrementar su participación en el sector.

### Prioridad ALTA.

#### Actores Responsables:

SNE, ETESA, ASEP, ENTES de financiamiento, empresas del sector privado.

#### Hitos:

- 1. Fomentar el establecimiento de programas de financiamientos con tasas más favorables especiales, si quien lo solicite cumple con paridad de género. (Q2 - 2024)

## Cuarto Pilar: Igualdad de remuneración

La hoja de ruta Nexo Mujer y Energía, busca fomentar acciones desde la política pública de forma sostenida y enfocada que generen beneficios sustanciales para el desarrollo, centrándose en las desigualdades de género que son más importantes para generar bienestar, apostando a determinar a las causas profundas de la desigualdad sin ignorar las circunstancias culturales, sociales y económicas.

**Línea de Acción 17: Fomentar la igualdad salarial en la realización de los trabajos similares sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad y religión**

Como parte de los hallazgos identificados en el Diagnóstico de Igualdad de Género del Sector Energía de Panamá, se observa que las mujeres con formación STEM en puestos técnicos o mandos medios reciben una remuneración menor que sus homólogos varones en posiciones similares, mientras que en los puestos en que no se requiere una especialización las mujeres son mejor pagadas. Lo cual refleja un desbalance que incrementa los sesgos de género asociados al rol que desempeña la mujer en el sector.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Contar con un protocolo de rangos salariales por posición.
- b. Garantizar una remuneración salarial conforme con las funciones ejercidas por el empleado.
- c. Establecer normas para que las vacantes se publiquen incluyendo el rango salarial ofrecido por la empresa.
- d. Establecer indicadores de cumplimiento de la equidad salarial.
- e. Realizar un auto-diagnóstico de igualdad de remuneración (DIR) para detectar brechas salariales existentes.
- f. Desarrollar por parte del estado un reconocimiento para las empresas que pongan en práctica la equidad salarial.

**Prioridad ALTA.**

**Actores Responsables:**

SNE, ETESA, ASEP, Empresas del Sector Privado

**Hitos:**

1. Establecer normas para que las vacantes se publiquen incluyendo el rango salarial ofrecido por la empresa. (Q3 - 2023)

**Línea de Acción 18: Reforzar el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación, descrito en la política de equidad de género.**

Panamá forma parte de los países que, con seriedad y entrega, están trabajando para hacer cumplir la Agenda 2030, con miras a facilitar que el concepto de desarrollo sostenible se ha puesto en práctica y aplicado en cada uno de los espacios de desarrollo nacional. Esta gestión ha priorizado el rol de las mujeres y de forma sustantiva busca asegurar el cumplimiento del marco legal que ampara la implementación del Objetivo de desarrollo Sostenible Número 5 "Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer".

Las subactividades a realizar son las siguientes,

- a. Las instituciones, organizaciones y empresas del sector velaran porque tanto hombres como mujeres tengan acceso a un medio para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la institución.
- b. Establecer sanciones a las empresas que incumplan, para ello tanto los hombres como mujeres deben tener hojas de vida similar según su cargo.
- c. Establecer protocolos de monitoreo a las empresas, instituciones y organizaciones para el cumplimiento.
- d. Promover certificaciones del Sello de Igualdad de Género a nivel público y privado.

**Prioridad ALTA.**

**Actores Responsables:**

SNE, MIDES, empresas del sector privado

**Hitos:**

1. Promover certificaciones del Sello de Igualdad de Género a nivel público y privado. (Q1 - 2023)

**Línea de Acción 19: Establecer mecanismos de evaluación de desempeño en la implementación de medidas para la igualdad de género centrado en resultados.**

En reiteradas ocasiones los estereotipos negativos sobre hombres y mujeres se filtran en los procesos de evaluación del desempeño, el cual pretende ser un proceso basado en méritos.

Según un estudio de la Universidad de Stanford, Publicado en American Sociological Review, se ha identificado los sesgos más grandes en las evaluaciones de las personalidades de los colaboradores y su potencial futuro. El estudio identificó que se tendía a identificar como de menor desempeño a las mujeres, aunque la evidencia indicase lo contrario.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar la Aplicación la evaluación del cumplimiento de las medidas de género establecidas en la Hoja de ruta Nexo mujer y energía.
- b. Fomentar el desarrollo una metodología de evaluación de desempeño a prueba de sesgos de género para el sector energético público y privado.
- c. Reforzar conocimientos previamente adquiridos sobre la igualdad de género y extenderle al personal una evaluación sobre su consideración de la puesta en marcha de las políticas de género.

**Prioridad MEDIA.****Actores Responsables:**

SNE, ETESA, ASEP, instituciones del Sector privado.

**Hitos:**

1. Reforzar conocimientos previamente adquiridos sobre la igualdad de género y extenderle al personal una evaluación sobre su consideración de la puesta en marcha de las políticas de género (Q3 - 2022)

**Quinto Pilar: Prevención del acoso en el ambiente laboral**

Panamá cuenta con una legislación que ampara a los colaboradores con respecto al acoso. Sin embargo, según el diagnóstico de igualdad de género del sector energía más del 50 % de las mujeres afirman haber sido víctimas de acoso, mientras que el 7 % de los hombres afirma haberlo experimentado.

Este espacio tiene como objetivo fomentar un ambiente seguro de trabajo en el sector energético que empodere a las mujeres y reafirme la masculinidad positiva de cara a aprovechar las crecientes oportunidades de los cambios tecnológicos en fomento de la generación y uso de las energías sostenibles.

**Línea de Acción 20: Empoderamiento de las mujeres en sus puestos de trabajo en el sector energía.**

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Incentivar la participación de las mujeres dentro de comités, seminarios y eventos.
- b. Sensibilizar en la importancia del papel de la mujer dentro de las funciones que ejerce incluyendo a los tomadores de decisiones.
- c. Efectuar una vez al año, un reconocimiento a la mujer del sector energía que más ha aportado a la Transición Energética a Nivel Nacional.

**Prioridad MEDIA.****Actores Responsables:**

SNE, Empresas del Sector privado

**Hitos:**

1. Efectuar una vez al año, un reconocimiento a la mujer del sector energía que más ha aportado a la Transición Energética a Nivel Nacional (Q2 - 2023)

**Línea de Acción 21: Desarrollar políticas claras contra el acoso sexual y laboral.**

Los espacios de trabajo dentro del sector energía deben ser espacios seguros para facilitar el desarrollo y la puesta en aplicación de los conocimientos, talentos y habilidades de los profesionales que favorecen a la implementación de los cambios de paradigmas que la transición energética requiere.

Para ello, las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Desarrollar seminarios, talleres y apoyo psicológico para prevenir el acoso laboral y sabes identificarlo, para mujeres y hombres.
- b. Fomentar la implementación del “Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial” emitida por MITRADEL.
- c. Desarrollar campañas de sensibilización y educación para fomentar una cultura de Cero Tolerancia al acoso sexual y laboral.
- d. Fomentar canales de atención y denuncia para identificación de casos.
- e. Crear protocolos para las cadenas de valor y proveedores de las organizaciones para que no realicen prácticas sexistas con las mujeres de la organización
- f. Capacitar de manera obligatoria y recurrente al personal de recursos humanos y todo el personal de la empresa para que

puedan hacer frente a situaciones de acoso en el ambiente laboral, enfocados en cómo manejar estas situaciones y las sanciones que deben ser aplicadas.

- g. Incorporar al protocolo sobre acoso sexual laboral en las empresas e instituciones del sector energía.
- h. Crear de un portal de denuncia anónimo.
- i. Incluir un tribunal de ética de violencia de género para denuncias.

**Prioridad MEDIA.****Actores Responsables:**

SNE, ASEP, ETESA, empresas del sector privado.

**Hitos:**

1. Fomentar la implementación del “Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito empresarial” emitida por MITRADEL. (Q2 - 2024)

**Sexto Pilar: Habilidad del balance de la vida familiar, laboral y social**

Incrementar la participación de las mujeres en el sector energía requiere de la gestación de entornos laborales donde pueda coexistir un balance entre la vida familiar, la vida laboral, y social sin detrimento de ninguna de las tres.

Co-crear espacios balanceados donde los profesionales tengan la facilidad de crear valor para las empresas, mientras que el sector público estimula las condiciones necesarias para ello, aunado a la disposición de colaboradores a desarrollarse en nuevos entornos, facilita el involucramiento y crecimiento de la mujer como profesional.

### **Línea de Acción 22: Fomentar el acceso a cuidados para el hogar a madres y padres dentro del sector energía**

Independientemente del género, las personas requieren un balance entre sus responsabilidades como profesionales, así como sus responsabilidades familiares y recreativas, lo cual revierte directamente en su nivel de productividad y competitividad al momento de desarrollar funciones en su lugar de trabajo.

Un estudio realizado por ONU Mujeres en el 2020 muestra como las mujeres invierten más horas dedicadas a los trabajos del hogar, aun estando activas en el mercado laboral, y las mujeres del sector energético no son la excepción.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Velar por el cumplimiento de la ley de Fuero Maternal.
- b. Fomentar el establecimiento políticas que aseguren la protección de las colaboradoras durante su período de gestación mediante asignación de funciones menos riesgosas durante este proceso.
- c. Facilitar acceso a permisos de maternidad y paternidad.
- d. Procurar el desarrollo de espacios de lactancia y guardería para fomentar un entorno para el cuidado familiar que promueva el desarrollo laboral.
- e. Establecer un ranking de facilidades que brinda la empresa para crear un ambiente cómodo para la labor de las mujeres.
- f. Fomentar la habilitación de permisos y de licencias para hombres y mujeres asociado a tratamientos contra enfermedades graves.
- g. Fomentar el desarrollo de talleres sobre balance de vida, manejo efectivo del tiempo en el trabajo y familia.
- h. Fomentar el establecimiento de políticas de flexibilización de horarios y teletrabajo para colaboradores que presenten alguna condición de salud que así lo requiera, así como establecimiento de políticas sobre horarios de atención de correos electrónicos y llamadas de trabajo fuera del horario de trabajo estipulado.

#### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE, MITRADEL, Empresas del Sector Privado, INAMU

#### **Hitos:**

1. Fomentar el establecimiento políticas que aseguren la protección de las colaboradoras durante su período de gestación mediante asignación de funciones menos riesgosas durante este proceso (Q4- 2022).
2. Fomentar el desarrollo de talleres sobre balance de vida, manejo efectivo del tiempo en el trabajo y familia (Q3 - 2023).

### **Línea de Acción 23: Fomentar políticas de crianza compartida responsable para estimular paternidades activas**

La crianza compartida se refiere a cuando los padres asumen juntos la socialización, el cuidado, la crianza de los niños por quienes comparten la misma responsabilidad, proporcionada tanto por la madre como por el padre.

Espacios laborales que dispongan de oportunidades para facilitar la crianza compartida, fomentan el desarrollo profesional de las mujeres dentro del sector energético.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Sensibilizar sobre nuevas masculinidades y el rol activo de la paternidad.
- b. Promover que las empresas implementen licencias de paternidad más extensas de lo que les exige la ley.
- c. Desarrollar talleres para el personal en las empresas e instituciones del sector que fomenten la co-parentalidad responsable.
- d. Sensibilizar a todo el personal sobre la carga laboral de las mujeres en su vida familiar y los roles de familia.

**Prioridad ALTA.**

**Actores Responsables:**

SNE, Empresas del Sector Privado, INAMU

**Hitos:**

- 1. Sensibilizar a todo el personal sobre la carga laboral de las mujeres en su vida familiar y los roles de familia. (Q3 - 2023)

## Séptimo Pilar: Normas culturales y sociales

**Línea de Acción 24: Transversalizar el enfoque de género en la política energéticas del país.**

Los Lineamientos de la Agenda de Transición Energética de Panamá reconoce el valor irremplazable que está llevando a cabo la mujer en asegurar el desarrollo sostenible y velar por el bienestar de su núcleo familiar, así como le apuesta al empoderamiento de la mujer para acelerar la implementación de la ATE.

Para garantizar la transversalización del enfoque de género en la política energética nacional las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Desarrollar e implementar la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá.
- b. Integrar la Secretaria Nacional de Energía al Consejo de Género del Ministerio de Desarrollo Social.
- c. Incluir medidas que fomenten el rol de la mujer en el diseño e implementación de los Lineamientos de la Agenda de Transición Energética de Panamá.
- d. Elaborar e implementar la política energética nacional con equipos de trabajo en paridad de género tanto a nivel técnico como a nivel directivo.
- e. Establecer los indicadores de igualdad de género del sector energía, como parte del SiePanamá.
- f. Fomentar el establecimiento de espacios de interacción y diálogo para mujeres en el sector energía.
- g. Incorporar en los procesos de adquisición de las entidades asociadas al sector energético una ponderación adicional a las empresas que presenten evidencia de que sus equipos de trabajo están conformados en paridad de género.

**Prioridad ALTA.**

**Actores Responsables:**

SNE.

**Hitos:**

- 1. Desarrollar la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía de Panamá (Q1 - 2022)
- 2. Establecer los indicadores de igualdad de género del sector energía, como parte del SiePanamá (Q1 - 2023).



### **Línea de Acción 25: Promover la participación de las comunidades locales en los proyectos de transición energética.**

El éxito de la transición energética y del cumplimiento de los compromisos para mitigar el cambio climático que como país se entregaron a Naciones Unidas es una meta que involucra tanto al sector público, como privado, a la sociedad civil y pueblos originarios. Por ello la población es parte de la hoja de ruta nexo mujer y energía, se pretende empoderar en igualdad a mujeres y hombres para que, como usuarios de la energía, puedan verse beneficiados por la utilización de las tecnologías para la transición energética.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a.** Diseñar e implementar talleres sobre el uso racional de la energía, implementación de sistemas fotovoltaicos y solares térmicos, asociados a los usos productivos de la energía como iluminación en parques de la comunidad, sistemas de riego, entre otros.
- b.** Sensibilizar las comunidades rurales sobre el uso de la energía y sus impactos ambientales con enfoque de género.
- c.** Efectuar capsulas radiales educativas sobre la generación y uso de la energía como paso fundamental para abatir mitos culturales.

#### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE, Universidades, SENACYT, INAMU

#### **Hitos:**

- 1.** Efectuar capsulas radiales educativas sobre la generación y uso de la energía como paso fundamental para abatir mitos culturales (Q3 - 2023).

### **Línea de Acción 26: Conformar el Directorio de Empresas para la igualdad de género en el sector energía**

Para estimular la búsqueda de igualdad de género en el sector energía, se espera resaltar la labor de las empresas del sector que muestren resultados medibles sobre la inclusión de mujeres, no tan solo en su fuerza laboral técnica, sino también en roles de liderazgo, y se les dará visibilidad para que, por medio de este directorio, tengan acceso a participar en iniciativas de género, tanto a nivel nacional como internacional.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a.** Identificar que empresas del sector energía o de su cadena de suministro, están siendo lideradas por mujeres.
- b.** Identificar que empresas del sector energía o de su cadena de suministro, cuentan con más del 35 % de mujeres en su fuerza laboral.
- c.** Establecer una base de datos pública de empresas del sector energía que cumplen con las características mencionadas en los puntos a y c.
- d.** Desarrollar el Directorio de empresas que fomentan e implementan la igualdad del género en el sector energético.

#### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE, Universidades, SENACYT, INAMU, AIG

#### **Hitos:**

- 1.** Establecer una base de datos pública de empresas del sector energía que cumplen con las características mencionadas en los puntos a y c (Q3 - 2023).

### **Línea de Acción 27: Crear programas y recursos técnicos-educativos asociados al uso final de la energía que consideren las normas culturales de las poblaciones rurales**

Las poblaciones rurales, y sobre todo las comarcas indígenas son zonas clave para anclar la transición energética al desarrollo nacional, donde el acceso universal a la energía representa la prioridad número 1 de la agenda de transición energética. Para transversalizar el enfoque de género se crearán programas educativos, donde el uso final de la energía sea abordado considerando la culturalidad diferenciada de las poblaciones rurales.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Evaluar, diagnosticar y documentar al personal que ejecutará los programas de sensibilización y educación.
- b. Desarrollar material didáctico asociado al uso final de energía en áreas rurales, con enfoque de género, resaltando a la mujer en su rol como usuaria de la energía, así como en su rol de vendedora y experta en tecnologías de energías sostenibles.
- c. Definir grupos objetivos, tomando en consideración la edad del público, para adecuar el lenguaje de la comunicación.
- d. Identificar grupos de jóvenes dispuestos a apoyar localmente a ser voceros de los procesos de sensibilización, incluyendo a líderes comarcales.
- e. Adquirir los materiales y equipos necesarios para la formación y sensibilización en áreas rurales.
- f. Desarrollo de un calendario de sensibilización por área rural priorizada.

**Prioridad MEDIA.**

### **Actores Responsables:**

SNE, OER, UTP, INAMU, INADEH, ITSE, MiCultura.

### **Hitos:**

1. Desarrollar material didáctico asociado al uso final de energía en áreas rurales, con enfoque de género, resaltando a la mujer en su rol como usuaria de la energía, así como en su rol de vendedora y experta en tecnologías de energías sostenibles. (Q4 - 2023).

### **Línea de Acción 28: Promover en los ecosistemas de emprendimiento a las mujeres con enfoque en el sector energía**

Siendo las mujeres panameñas las que lideran el proceso de emprendedurismo, esta línea de acción busca proveer las condiciones necesarias para que la mujer panameña pueda contar con los conocimientos y herramientas básicas para emprender en el sector energía.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Fomentar el lenguaje inclusivo en los entornos asociados al emprendedurismo.
- b. Capacitar a las mujeres en áreas rurales sobre el valor de la mujer y la autoestima.
- c. Sensibilizar a las mujeres en áreas rurales en temas de equidad de género en la comunidad.
- d. Promover el emprendimiento en empresas asociadas a la cadena de suministro lideradas por mujeres.
- e. Desarrollar alianzas con la banca privada y las cooperativas locales enfocados en emprendimiento para el establecimiento de mecanismos financieros para proyectos del sector energético desarrollados por mujeres.

- f. Fomentar las cooperativas lideradas por mujeres para fomentar el emprendimiento y la participación en el sector.

#### **Prioridad MEDIA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, OER, IPACOOOP, MiCultura.

##### **Hitos:**

1. Desarrollar alianzas con la banca privada y las cooperativas locales enfocados en emprendimiento para el establecimiento de mecanismos financieros para proyectos del sector energético desarrollados por mujeres. (Q4 - 2023)

## **Octavo Pilar: Acceso a los servicios de energía**

### **Línea de Acción 29. Incrementar el acceso a servicios de energéticos sostenibles con procesos liderados por mujeres de áreas rurales.**

Tanto a nivel mundial como a nivel nacional, las mujeres son las mayormente afectadas por la ausencia de energéticos sostenibles para cocción, así como también a la ausencia de electricidad, lo cual limita sus oportunidades de desarrollo. Con miras a facilitar que el acceso universal a la energía pueda ser logrado de la mano de mujeres locales las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Sensibilizar a las mujeres en áreas rurales sobre la importancia de utilizar métodos energéticos sostenibles que no afecten su salud, a informarlas sobre los beneficios de la utilización de energías renovables y otros energéticos sostenibles para cocción.
- b. Fomentar las organizaciones de base comunitaria para el establecimiento de programas de acceso a energía solar que sean dirigidos a mujeres en zonas de difícil acceso.

- c. Formar a mujeres de áreas rurales como instaladoras de sistemas de energía solar fotovoltaica y de Energía Solar Térmica.
- d. Desarrollar un plan piloto para el secado de alimentos en comunidades rurales dirigidos por mujeres de la comunidad.
- e. Sensibilizar a las mujeres de las áreas rurales sobre las bondades de las cocinas solares y su aplicabilidad en sus actividades diarias.
- f. Implementación de sistemas de bombeo a base de energía renovable.
- g. Implementación de sistemas de electrificación mediante la implementación de paneles solares en las comunidades.
- h. Garantizar el acceso al gas licuado para cocción de los alimentos mediante distribución y abastecimiento oportuno en las comunidades.
- i. Brindar capacitaciones enfocadas a temas de subsistencia como ganadería y agricultura y su consumo de energía.
- j. Asegurar la participación de las mujeres en las capacitaciones ofreciendo horarios flexibles, especialmente dentro del horario escolar y luego de jornadas laborales.
- k. Fomentar que exista más de una oportunidad de formación ofertada en las entidades educativas cercanas a las comunidades.

#### **Prioridad ALTA.**

##### **Actores Responsables:**

SNE, OER, SENACYT, INAMU, DGCP, INADEH, AMPYME.

##### **Hitos:**

1. Formar a mujeres de áreas rurales como instaladoras de sistemas de energía solar fotovoltaica y energía solar térmica. (Q4 - 2022).

## Noveno Pilar: Divulgación y apropiación para el uso de tecnologías de transición

### Línea de Acción 30: Diseñar e implementar campañas de divulgar y sensibilización sobre tecnologías de transición energética enfocadas en el panameño.

Llegar a cabo un proceso de divulgación y sensibilización transparente y adecuado a la cultura y costumbres de la población, donde el uso de energía sostenible, su aplicación y oportunidades de ahorro y bienestar y que sean de interés para todos, requiere que el enfoque de género esté presente.

Para esto, las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Por medio de programas populares de radio, prensa y televisión, desarrollar campañas de información sobre las ventajas de las tecnologías de la transición energética en lenguaje comprensible para todo público.
  - b. Crear alianzas con las empresas distribuidoras y vendedoras de tecnologías para la transición energética, donde se lleven a cabo sesiones especiales de sensibilización y compra de productos eficientes y sostenibles, solo para mujeres.
  - c. Documentar mediante videos, charlas y lecciones aprendidas de quienes están utilizando tecnologías de transición energética en Panamá y compartirlas por medio de redes sociales de forma que inspire a jóvenes, mujeres y hombres a ser parte protagonistas desarrollo sostenible del país.
  - d. Desarrollar iniciativas interactivas para explicar cómo debe leerse la factura eléctrica mediante una instrucción en lenguaje simple, es decir, por medio de infografías o afiches impresos, o flash modos presenciales
- en áreas de alta concurrencia de personas (centros comerciales, estaciones de metro).
- e. Preparar material de divulgación sobre herramientas virtuales que permitan dimensionar el impacto de comprar tecnología asociada a la transición energética. calculadores de ahorro. Atención a los canales de comunicación. Ajustar los lenguajes de comunicación para las diferentes comarcas y comunidades.
  - f. Sensibilizar a los líderes comarcales, comunitarios (grupos organizados) sobre los resultados de programas existentes que se estén o se hayan llevado a cabo en Panamá, sobre tecnologías de transición energética con enfoque de género.

#### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE, Empresas de del sector privado, OER, INAMU, AIG.

#### **Hitos:**

1. Documentar mediante videos, charlas y lecciones aprendidas de quienes están utilizando tecnologías de transición energética en Panamá y compartirlas por medio de redes sociales de forma que inspire a jóvenes, mujeres y hombres a ser parte protagonistas desarrollo sostenible del país. (Q1 - 2023).

### Línea de Acción 31: Desarrollo de una guía para la divulgación general de tecnologías renovables para periodistas y medios de comunicación

Los medios de comunicación, junto a los periodistas, tienen un alto potencial de distribuir la información sobre la transición energética y los beneficios que conlleva tanto para mujeres como para los hombres. Éstos, como posibles formadores de opinión son un vehículo directo para que la población nacional

pueda conocer el abanico de oportunidades que la energía sostenible representa.

Las subactividades para implementar esta línea de acción son las siguientes:

- a. Capacitar al menos de 50 periodistas de diferentes medios de comunicación en tecnologías de transición, anualmente.
- b. Estructurar un documento guía para informarle a los periodistas 2 veces al año, los avances de las tecnologías de transición a nivel global y nacional con enfoque de género.

#### **Prioridad MEDIA.**

#### **Actores Responsables:**

SNE

#### **Hitos:**

1. Capacitar al menos 50 periodistas de diferentes medios de comunicación en tecnologías de transición, anualmente. (Q2 - 2023).

### **Décimo Pilar: Proyecto piloto demostrativo**

Esta sección plantea un proyecto que permitirá acelerar la implementación de la Hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía facilitando el involucramiento de los usuarios finales de las tecnologías de transición energética con enfoque de género demostrando de forma práctica, la aplicación de medidas palpables para incrementar el rol de la mujer en el cambio de paradigmas que involucra continuar disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero por medio de energías sostenibles.

### **Primer Proyecto Piloto Demostrativo: Madrinas Rurales de la Transición Energética**

Esta iniciativa piloto busca aprovechar el conocimiento y experiencia de profesoras de las universidades que se encuentran cerca de las áreas rurales para que funjan como asesoras locales para la transición.

Las madrinas rurales de la transición energética podrán formar parte de los procesos de sensibilización local sobre las tecnologías de transición y compartir información sobre las características de equipos fotovoltaicos, solares térmicos, eficiencia energética de equipos eléctricos y demás, que puedan ser requeridas por las comunidades rurales, asociada a proyectos que deseen desarrollar como comunidad de pueblos originarios o dentro de la municipalidad.

Para esto, con apoyo de 4 municipios pilotos, se efectuará una convocatoria para seleccionar a 4 Madrinas de la Transición Energética, y que éstas, durante un año puedan llevar a cabo una serie de activadas localmente de la Secretaria Nacional de Energía, fungiendo como fuente de inspiración para jóvenes mujeres de la localidad.

#### **Actor Responsable:**

SNE, UTP



## BIBLIOGRAFÍA

1. SNE 2021. Diagnóstico de Igualdad de Género en el Sector Energía de Panamá. <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/diagnostico-de-genero-del-sector-energetico-2021/>
2. IEA 2021. Tracking gender and the clean energy transition. [https://www.iea.org/topics/energy-and-gender?utm\\_content=buffer0e8f5&utm\\_medium=social&utm\\_source=linkedin.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.iea.org/topics/energy-and-gender?utm_content=buffer0e8f5&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer)
3. SNE 2020. Lineamientos Estratégicos de la Agenda de Transición Energética (ATE) <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/lineamientos-de-la-agenda-de-transicion-energetica/>
4. SNE 2021. Libro Blanco de Bases de Innovación para el sector eléctrico <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/libro-blanco-bases-para-la-innovacion-del-sector-electrico-de-panama/>
5. SNE 2021. Estrategia Nacional de Acceso Universal de Energía (ENACU) <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/resolucion-n-mipre-2021-0049166-de-28-de-diciembre-de-2021-consulta-publica-enacu/>
6. SNE 2022. Estrategia Nacional de Generación Distribuida (ENGED) <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/resolucion-de-gabinete-n-5-de-5-de-enero-de-2022-se-aprueba-la-enged/>.
7. SNE 2019. Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica (ENME) <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/estrategia-nacional-de-movilidad-electrica/> <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/resolucion-de-gabinete-n-103-de-28-de-octubre-de-2019/>
8. SNE - PNUMA 2021. Informe de impacto económico de la Agenda de Transición Energética <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/la-transicion-energetica-como-motor-de-la-recuperacion-economica-de-la-covid-19-en-panama/>
9. Hoja de Ruta 2030 (Fase 1) del Hub de Hidrógeno Verde <https://www.energia.gob.pa/mdocs-posts/lanzamiento-de-la-hoja-de-ruta-de-hidrogeno-verde/>
10. Ministerio de Ambiente y PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Panamá 2022. Plan de Género y Cambio Climático. ISBN: [http://www.binal.ac.pa/isbn/alc\\_isbn.html](http://www.binal.ac.pa/isbn/alc_isbn.html)
11. GWNET 2020. Women For Sustainable Energy: Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change. <https://www.globalwomennet.org/wp-content/uploads/2020/02/Gwnet-study.pdf>
12. ONU Mujeres (2020). <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/perfil-de-pais-segun-igualdad-degenero>.
13. «Acuerdo de París». Consultado: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: [https://unfccc.int/sites/default/files/spanish\\_paris\\_agreement.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf)
14. «Agenda de Investigación para la Incidencia en Políticas Relacionadas con los Cuidados y la Oferta Laboral de las Mujeres». Consultado: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: [https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Investigacion%CC%81n\\_Mo%CC%81nica%20Orozco.pdf](https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Investigacion%CC%81n_Mo%CC%81nica%20Orozco.pdf)
15. CDN1, «La acción climática tiene rostro de mujer Panamá incluirá enfoque de género en políticas de cambio climático - CDN1 - Cambio Climático». <https://cdn1.miambiente.gob.pa/la-accion-climatica-tiene-rostro-de-mujer-panama-incluirenfoque-de-genero-en-politicas-de-cambio-climatico/> (accedido dic. 07, 2021).



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA  
SECRETARÍA DE ENERGÍA

