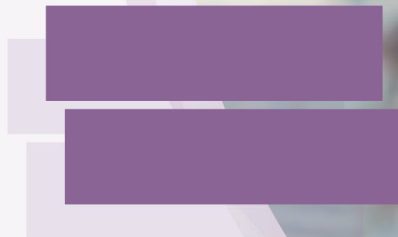




**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**ESTUDIO DE**  
**EQUIDAD**  
**DE GÉNERO**  
**EN EL SECTOR ELÉCTRICO**  
**SALVADOREÑO**



ELABORADO POR:  
**ÍNDICE DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD EMPRESARIAL**

NOVIEMBRE 2021, SAN SALVADOR



**Equipo contraparte y apoyo logístico**

Fiona Alfaro, DELSUR

María Teresa Menéndez, DELSUR

**Coordinador del estudio**

José Ramón Candel, experto en inclusión y diversidad

**Autores**

David López, investigador principal

Estela Armijo, coinvestigadora principal

**Asistente de investigación**

Eunice Sorto

**Diagramación**

Sofía Dueñas

Índice de Inclusión y Equidad Empresarial

<https://indiceinclusion.com/>



# Mensaje al sector eléctrico salvadoreño

A nuestros grupos de interés:

Reciban un cordial saludo de la Distribuidora de Electricidad DELSUR, parte del Grupo EPM. DELSUR es una empresa salvadoreña dedicada a la transformación, distribución y comercialización de la energía eléctrica, la cual suministra electricidad a más de 418,000 clientes en la zona centro-sur del país. En total, la empresa tiene operaciones en 79 municipios ubicados en San Salvador, La Libertad, La Paz, Cuscatlán y San Vicente. Nuestro propósito de



grupo empresarial es “Contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor” teniendo como principal compromiso generar el desarrollo económico del país brindando el suministro de energía eléctrica y ofreciendo a clientes un alto grado de calidad técnica y comercial.

Fiel a esta visión, desde 2014 asumimos el reto de trabajar hacia la reducción de la brecha de género dentro del sector eléctrico; uno de los sectores productivos con mayores índices de inequidad en el país. Generamos importantes alianzas para la formación técnica de mujeres, fomentamos la mentoría empresarial y contribuimos al empoderamiento económico femenino dentro de nuestra zona de operación.

Durante 2021, y como una de nuestras principales apuestas en Sostenibilidad, generamos un nuevo esfuerzo en materia de equidad, liderando en alianza con el Programa *Engendering Industries* de USAID, la creación de un estudio sectorial el cual permitió actualizar datos sobre la cantidad de mujeres que actualmente laboran dentro del sector eléctrico. Esperamos que los resultados del este estudio nos permitan como sector articular esfuerzos y crear soluciones sostenibles para lograr una mayor inclusión de mujeres desempeñando puestos técnicos dentro del sector.

Los resultados del estudio presentados a continuación fueron posibles gracias a la participación de entidades y empresas que formaron parte de esta iniciativa; agradecemos su tiempo y compromiso para contribuir a reducir la brecha de género en el sector eléctrico local. Asimismo, agradecemos de sobremanera a USAID, Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET) y al Ministerio de Economía de El Salvador, cuyo apoyo y acompañamiento fue crucial para el desarrollo de este proyecto. Sabemos que el camino hacia la equidad es largo y todavía queda mucho por recorrer. Esperamos que el presente estudio sirva de inspiración para que como sector estrechemos lazos en materia de inclusión.

*Carolina Quintero*  
*Presidenta Ejecutiva*  
*Distribuidora de Electricidad DELSUR*

# Acerca de Engendering Industries

Lanzado en 2015, el programa *Engendering Industries* de USAID apoya a organizaciones de países en desarrollo con el fin de aumentar las oportunidades económicas para las mujeres y mejorar la equidad de género en el lugar de trabajo. El programa tuvo sus inicios promoviendo la equidad de género en el sector energía y luego expandiéndose a la industria del agua. En la actualidad, *Engendering Industries* promueve la equidad de género en diversos sectores económicos que son dominados por hombres en todo el mundo.

El incremento de la participación femenina en sectores dominados por hombres contribuye al empoderamiento económico de la mujer, generando oportunidades de empleo formal y mayores ingresos. El fortalecimiento de la equidad de género también mejora el desempeño de una organización, ayudando a las empresas alcanzar sus objetivos y metas de negocio a través de una mejora en la satisfacción de los empleados, reduciendo la rotación e impulsando la productividad.

Las organizaciones que funcionan bien también son vitales para generar economías más fuertes y resilientes.

Obtenga más información en: <https://www.usaid.gov/engendering-industries/about>

“Este estudio es posible gracias al apoyo del pueblo estadounidense a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido es responsabilidad exclusiva de Distribuidora de Electricidad DELSUR y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del gobierno de los Estados Unidos”.

# CONTENIDO

Glosario y lista de acrónimos .....	VII
1. Introducción.....	8
2. Descripción general del estudio.....	10
3. Estado actual de la equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño .....	11
I. Participación laboral .....	11
II. Condiciones laborales .....	22
III. Atracción, reclutamiento y selección.....	26
IV. Políticas y procedimientos relacionados a la equidad de género.....	31
4. Hallazgos cualitativos: superar la brecha de género.....	33
I. Barreras y brechas relacionadas a estereotipos de género.....	33
II. Barreras y brechas relacionadas a la contratación o dinámica de trabajo .....	35
III. Protección contra acoso sexual y laboral dentro del sector .....	36
IV. Atracción y retención de talento .....	37
5. Conclusiones .....	39
6. Anexos.....	42
Anexo 1. Metodología cuantitativa.....	42
Anexo 2. Metodología cualitativa .....	42

# Glosario y lista de acrónimos

CNE	Consejo Nacional de Energía
Comercializadoras	Es la entidad que exclusivamente se dedica a la compra de energía eléctrica a otros operadores con el objeto de revenderla.
Contratistas	Empresas que son contratadas por las organizaciones del sector eléctrico para trabajos específicos, tales como transporte o mantenimiento de líneas de tensión.
Distribuidoras	Empresa poseedora y operadora de instalaciones cuya finalidad es la entrega de energía eléctrica en redes de baja y media tensión.
Generadoras	Empresa poseedora de una o más centrales de producción de energía eléctrica, que comercializa su producción en forma total o parcial.
Grupo EPM	Grupo Empresas Públicas de Medellín
ÍEE	Índice de Inclusión y Equidad Empresarial
SIGET	Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones. Ente regulador del sector eléctrico.
STEM	Acrónimo de los términos en inglés de carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas ( <i>Science, Technology, Engineering, Mathematics</i> ).
Transmisora	Entidad poseedora de instalaciones destinadas al transporte de energía eléctrica en redes de alta tensión, que comercializa sus servicios.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ( <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> en inglés).
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ( <i>United States Agency for International Development</i> en inglés).



# 1. Introducción

El género se refiere a las características de las mujeres y los hombres definidas por la sociedad, tales como las normas, los roles y las relaciones que existen entre ellos. Por su parte, los roles de género son construcciones sociales que conforman los comportamientos, las actividades, expectativas u oportunidades que se consideran apropiadas en un determinado contexto sociocultural.

Los estereotipos y roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres están directamente vinculados al uso, acceso y participación laboral en el sector eléctrico. Los dos primeros tienen relación con el consumo de energía eléctrica en los hogares, donde a las mujeres se les asigna el trabajo doméstico y el acceso a energía constituye un factor clave para el mismo. En el tercer caso, esto tiene relación con la baja participación laboral de las mujeres en el sector, así como, a la baja participación de la mujer en materias como ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés).

Estos estereotipos tienen efectos directos en la toma de decisiones de niñas y mujeres. En 2019, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), establece la baja participación de las niñas y mujeres en STEM; las mujeres representan solo el 35% de las estudiantes matriculadas en estudios superiores vinculadas a dichas áreas. Algunos de los factores identificados que contribuyen a este fenómeno tienen relación con el contexto sociocultural que motiva a los niños y hombres a vincularse a dichas áreas de aprendizaje y en menor grado a las niñas, así como también la poca visibilización de las mujeres en el sector que resulta en pocos modelos femeninos a seguir.

Con relación al sector eléctrico, los hombres se benefician más de los trabajos que genera la industria en comparación con las mujeres. Y, por otro lado, las mujeres que se insertan en áreas técnicas son la minoría, parte se debe a las concepciones y estereotipos de género. Son más las que laboran en áreas tradicionalmente asignadas a mujeres (recursos humanos, por mencionar un ejemplo) o las que tienen una menor remuneración, tales como área de limpieza o atención al cliente.

Muchos de los esfuerzos de organismos internacionales, políticas y acciones gubernamentales están alineados a la búsqueda de la igualdad de género. Pero ¿qué entendemos por igualdad y equidad? La igualdad de género se refiere a los derechos, responsabilidades y oportunidades, las cuales deben ser iguales entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Abarca la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley. Es decir, la equivalencia humana de mujeres y hombres, la no discriminación o prohibición de la discriminación por razón de sexo y la aceptación de la diversidad de las necesidades e

intereses de las mujeres y de los hombres. Es necesario aceptar, sin embargo, que la igualdad admite diferencias.

Por otra parte, la equidad de género se refiere a la imparcialidad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a los recursos de la sociedad, incluyendo activos y bienes, retribuciones y oportunidades valoradas socialmente. Para garantizar la imparcialidad se deben tomar medidas para compensar las desventajas en todos los ámbitos de desarrollo (económicas, sociales, políticas, entre otras). Lo anterior busca que se compita en un campo nivelado.

En conclusión, la equidad reconoce que hay desigualdades entre las personas y estas dificultan llegar a un estado de igualdad. La equidad busca eliminar las diferencias o desventajas para garantizar la igualdad en términos de derechos y responsabilidades.

El presente documento muestra los resultados del estudio de equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño. En la segunda sección, se describen las generalidades del mismo. En la tercera, se reportan los principales resultados de la investigación cuantitativa, mientras que en la cuarta se resumen los principales hallazgos cualitativos pertinentes. Finalmente, se cierra con un apartado de conclusiones y recomendaciones generales para el sector eléctrico en el avance de la equidad de género.

## 2. Descripción general del estudio

El objetivo general del estudio es conocer el estado actual y perspectivas futuras de la equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño. Para la consecución del mismo, se diseñó una investigación dividida en dos etapas principales, que se llevaron a cabo de manera simultánea: (i) la investigación con metodologías cuantitativas y (ii) la investigación con metodologías cualitativas.

En el primer caso, la investigación tenía como objetivo realizar un análisis descriptivo de la situación de equidad de género en el sector, comprendida en cuatro áreas temáticas: (i) participación laboral, (ii) condiciones laborales, (iii) atracción, reclutamiento y selección, y (iv) políticas y procedimientos.

Se aplicó una encuesta autoadministrada a las diferentes organizaciones que componen el sector eléctrico salvadoreño, estratificadas según el eslabón de la cadena de valor al que pertenecen: generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica. Además, se incluyeron a las instituciones normativas, aquellas cuya existencia se deriva de la normativa sectorial, como la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET) ente regulador, y el Consejo Nacional de Energía (CNE), ente rector de la política energética a nivel nacional. También se incluyeron a empresas contratistas, que ofrecen servicios tercerizados en el sector, principalmente a las empresas distribuidoras. En total en esta etapa, participaron un total de treinta y dos organizaciones. En el anexo 1 se amplía sobre la metodología cuantitativa.

En el segundo caso, la investigación tenía como objetivo realizar un análisis cualitativo de la situación de equidad de género en el sector eléctrico, para profundizar en las percepciones, imaginarios, cultura interna y prácticas comunes que se vinculan con la temática dentro del sector eléctrico, así como los imaginarios y procesos de decisión de estudiantes universitarios. Los métodos de investigación utilizados fueron las entrevistas individuales y grupos focales a diferentes niveles y eslabones de la cadena de valor así como estudiantes entre segundo y quinto año de carreras universitarias vinculadas al sector eléctrico. En el anexo 2 se puede consultar los detalles metodológicos cualitativos.

En las siguientes secciones se muestran los principales hallazgos que resultaron de la investigación, según la metodología utilizada.

### 3. Estado actual de la equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño

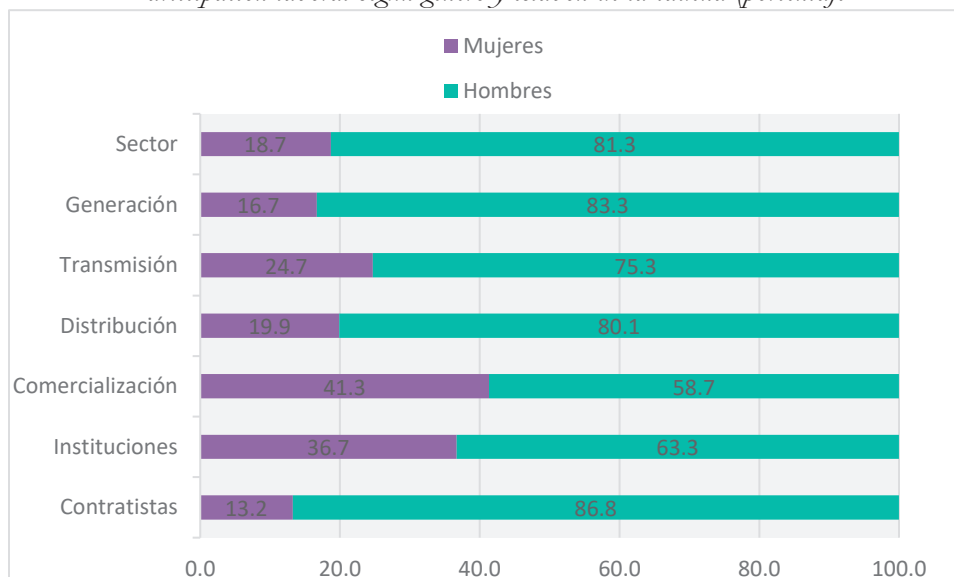
#### I. Participación laboral

Uno de los principales indicadores para conocer el nivel de equidad de género en un sector productivo es la participación laboral femenina, tanto de forma general como de forma desagregada. Este comprende la proporción de mujeres que trabajan en el sector. Por ello, se recopiló información de la composición de la fuerza laboral según género para el sector (nivel macro), para los diferentes eslabones de la cadena de valor (nivel meso) y para los diferentes niveles jerárquicos de forma transversal. De esta manera, es posible tener un primer vistazo generalizado del sector.

Los datos muestran que, a nivel agregado, las mujeres representan el 18.7% de la fuerza laboral dentro del sector, en relación a un 81.3% de los hombres. Sin embargo, como se muestra en el gráfico 1, la participación varía según el eslabón de la cadena de valor. Por ejemplo, las comercializadoras y las instituciones normativas presentan un mayor avance de equidad en cuanto a participación laboral, alcanzando un 41.3% y 36.7% de representación femenina. Por su parte, las empresas generadoras, distribuidoras y contratistas presentan promedios por debajo del 20% (16.7%, 19.9% y 13.2% respectivamente).

**Gráfico 1**

*Participación laboral según género y eslabón de la cadena (porcentaje)*



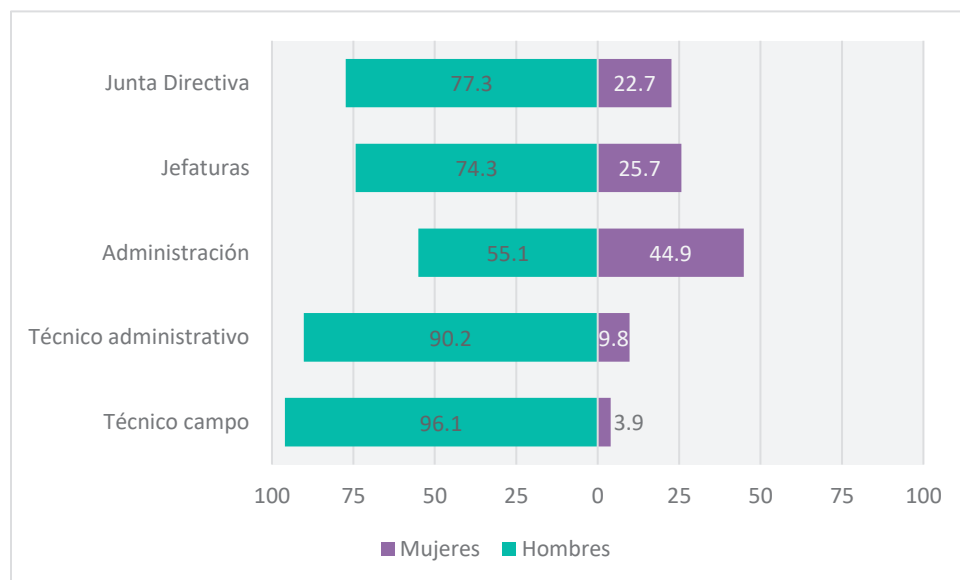
Las principales diferencias entre eslabones podrían explicarse por la mayor importancia relativa de los cargos técnicos en aquellos donde la participación femenina es más baja, respecto de los que podrían requerir una menor carga de personal técnico, principalmente de campo, como las comercializadoras y las instituciones normativas. Sin embargo, más allá de las razones detrás, los datos muestran que, si bien en algunos eslabones existe mayor avance en la participación, todavía hay brechas importantes para lograr una equidad de género en la participación laboral a nivel agregado en el sector.

Si se analiza la participación a partir de la desagregación por nivel jerárquico, es posible ahondar en qué grado las mujeres están representadas a diferentes niveles en la toma de decisiones y del tipo de trabajo. A partir de los datos presentados en el gráfico 2, se pueden realizar tres observaciones para el sector. Primero, una persona de cada cuatro es mujer en las Juntas Directivas, cargos de jefatura, gerencias o puestos con poder de toma de decisiones dentro de las organizaciones. Esto muestra avance en la apertura a las mujeres en cargos de liderazgo.

Segundo, en los cargos administrativos es donde existe mayor proporción de mujeres en el sector (cerca del 45% del total de las personas trabajadoras). Este resultado es intuitivo si se considera que estos cargos comprenden aquellos tradicionalmente asignados o asociados con las mujeres. Tercero, en los puestos técnicos administrativos y de campo hay menos de 10 mujeres por cada 100 personas trabajadoras. Claramente, muestra que las principales brechas a nivel sectorial se pueden identificar en las áreas técnicas, que corresponden a las que requieren capacitación especializada por la naturaleza de las labores que conllevan.

**Gráfico 2**

*Participación laboral según género y tipo de cargo en el sector (porcentaje)*



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

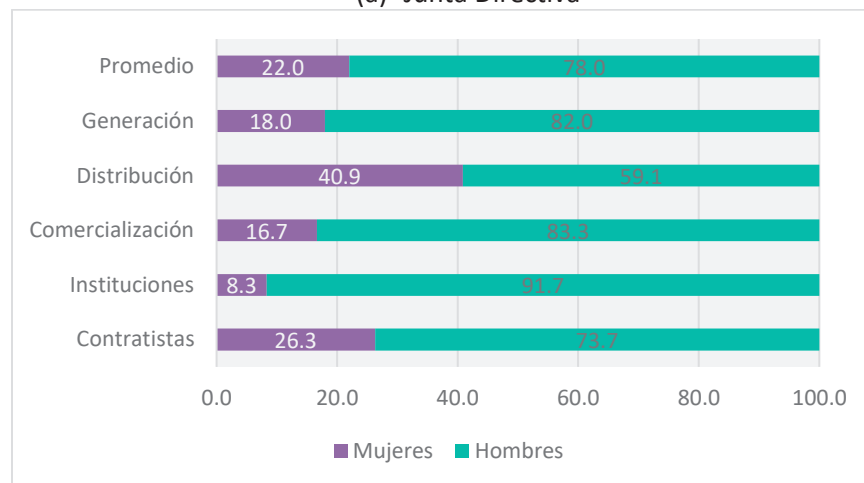
Los niveles de participación laboral por tipo de cargo también se pueden observar a un nivel meso, es decir, por eslabón. El gráfico 3a muestra la participación en Junta Directiva por eslabón, en el cual se puede observar que la participación femenina varía según el eslabón de la cadena de valor. Por ejemplo, tanto en el caso de las empresas distribuidoras de energía eléctrica como las contratistas superan el promedio, con 40.9% y 26.3% de mujeres que componen la Junta, respectivamente. En cambio, en las instituciones normativas la representación femenina no supera el 10% en Junta Directiva. La generación y comercialización, por su parte, no superan el promedio del sector, pero se acercan a una proporción del 20%.

En el caso de los cargos de jefatura, gerenciales y con poder de decisión que se observan en el gráfico 3b, se pueden distinguir tres grupos. Por un lado, las instituciones normativas y contratistas poseen los porcentajes más elevados de mujeres, por encima del 33%. Es decir, una de cada tres personas en puestos con poder de decisión es mujer. Les siguen la empresa transmisora y las distribuidoras con valores apenas por debajo del 30%. Finalmente, las empresas comercializadores y generadoras se ubican por debajo del 20%.

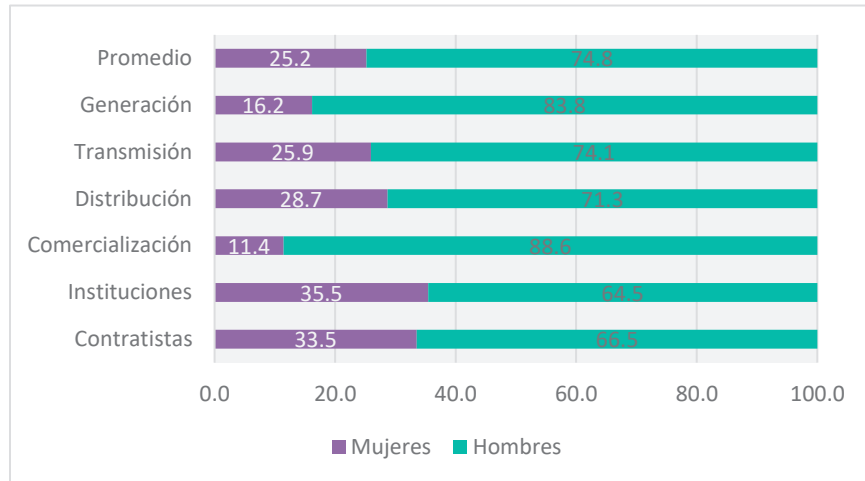
**Gráfico 3**

*Participación laboral según género y eslabón en Junta Directiva y jefaturas (porcentaje)*

(a) Junta Directiva



## (b) Cargos de jefatura, gerenciales y toma de decisiones

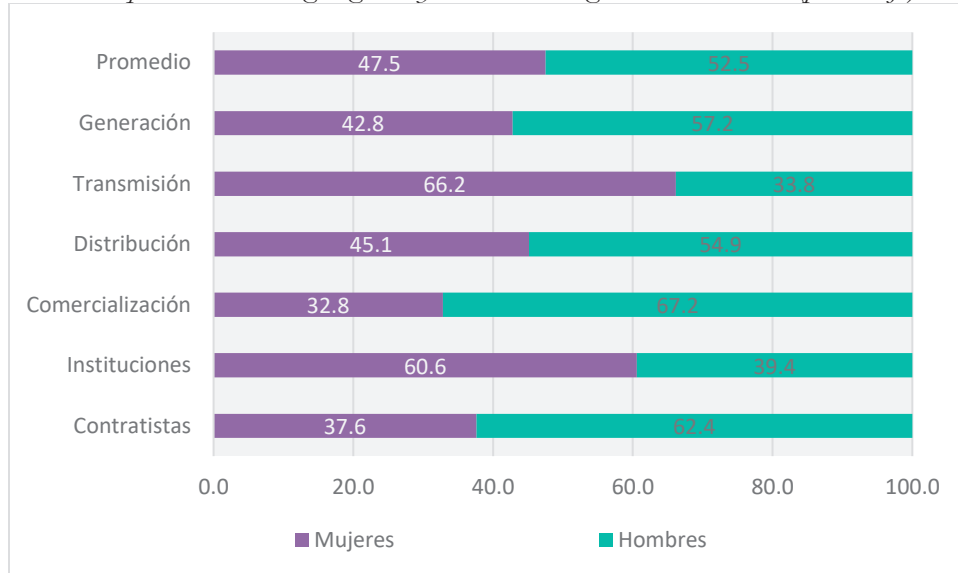


Nota: La empresa transmisora no reportó datos sobre la Junta Directiva  
 Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Los cargos administrativos se manejaron bajo la concepción del personal que se dedica a funciones administrativas que no están relacionadas a puestos que requieren una formación técnica. Por ejemplo, aquellos desarrollados principalmente en áreas como compras, contabilidad, recursos humanos, comunicaciones. Desde ese marco, se puede evidenciar la más amplia participación femenina al desagregar por tipo de cargo. De hecho, es el único caso en el cual se evidencia mayor representación de mujeres respecto a los hombres. Por ejemplo, en el caso de la empresa transmisora y las instituciones normativas la mayoría de quienes ocupan esos cargos son mujeres (66.2% y 60.6% respectivamente).

De igual forma, las generadoras (42.8%) y distribuidoras (45.1%) en promedio se acercan a contar con la mitad de cargos administrativos cubiertos por mujeres. Por último, las comercializadoras y contratistas giran en torno a un tercio de dichos cargos ocupados por mujeres. Sin embargo, en ambos casos superan la participación femenina en Junta Directiva y en puestos de liderazgo.

Sin duda, la mayor representación femenina se encuentra en los cargos administrativos a nivel sectorial, lo cual es positivo en términos de la equidad de género y la participación de las mujeres en el sector. No obstante, es importante reconocer que dicha situación sucede en el tipo de cargos que tradicionalmente suelen ser ocupados por mujeres.

**Gráfico 4***Participación laboral según género y eslabón en cargos administrativos (porcentaje)*

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

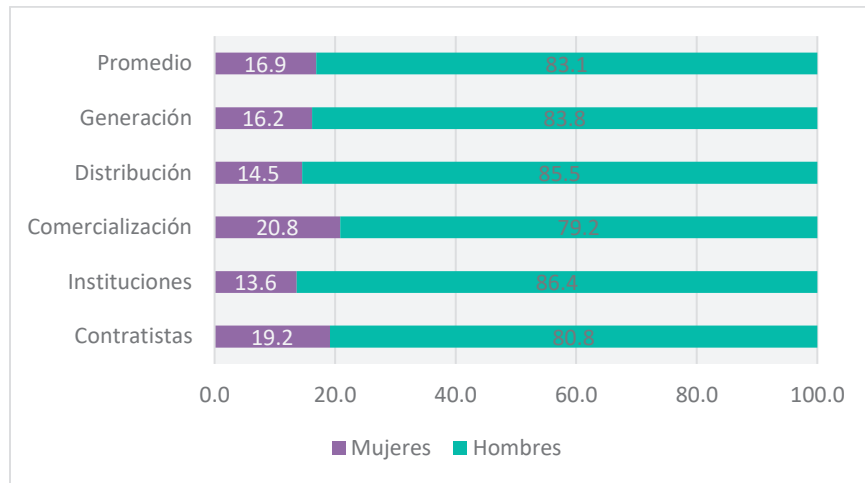
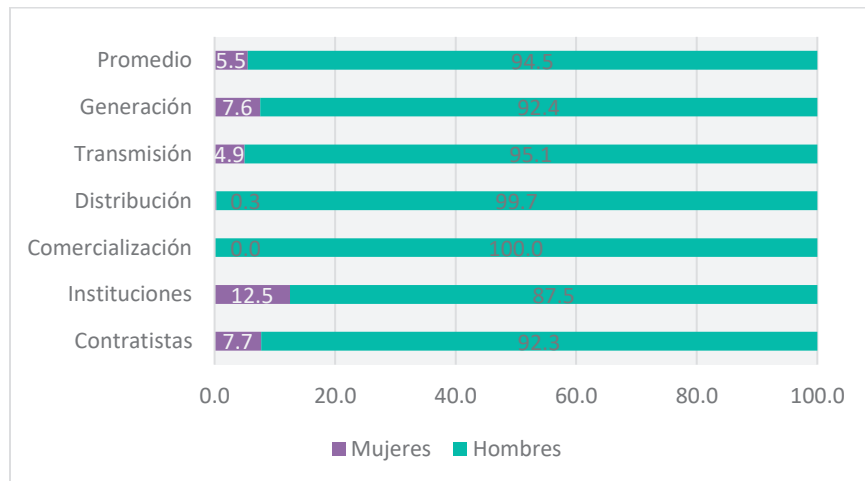
Para contar con una visión integral, se recopilamos también los datos sobre la participación laboral en las áreas técnicas. Los cargos en estas áreas se agruparon en cargos técnicos con funciones administrativas y cargos técnicos de campo. Los primeros están asociados al personal en puestos que requieren una formación técnica pero que desarrollan funciones administrativas dentro de su área. Por ejemplo, Planificador de Mantenimiento de Redes, Analista de Operación de la Red, Desarrollador de Software, entre otros similares. Mientras que los segundos corresponden a personal en áreas técnicas y con funciones en campo fuera de las instalaciones de la empresa. Por ejemplo, Mantenimiento de Líneas Vivas, Técnico en Trabajos sin Tensión, Electricista de Cuarta Categoría, Lector de Medidores, entre otros.

Al observar los datos del gráfico 5, es notorio que las menores tasas de participación femenina están en estas áreas, lo cual está en concordancia con que se tratan de trabajos tradicionalmente asociados a los hombres, en una industria tradicionalmente dominada por hombres. Esta conclusión se estresa aún más en el caso de los cargos técnicos de campo.



**Gráfico 5**

*Participación laboral según género y eslabón en cargos técnicos (porcentaje)*  
**(a) Cargos técnicos con funciones administrativas**

**(b) Cargos técnicos de campo**

Nota: La empresa transmisora reportó cero cargos técnicos con funciones administrativas  
 Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

En el caso de los cargos técnicos con funciones administrativas, la participación oscila en rangos similares entre eslabones, desde un 13.6% (instituciones normativas) a un 20.8% (comercialización). Se puede decir que aproximadamente hay 1 o 2 mujeres de cada 10 personas trabajando en este tipo de cargos. El escenario se torna más desfavorable en el área de campo. En promedio, la tasa de participación femenina en puestos de campo es de 5.5% en el sector. Además, solo las instituciones normativas superan una participación del 10%, mientras que el resto se colocan por debajo. Particularmente, sobresale la participación limitada de las empresas distribuidoras, las cuales únicamente cuentan con un promedio de 0.3% de estos cargos ocupados por mujeres. Si bien las comercializadoras reportan un 100% de ocupación

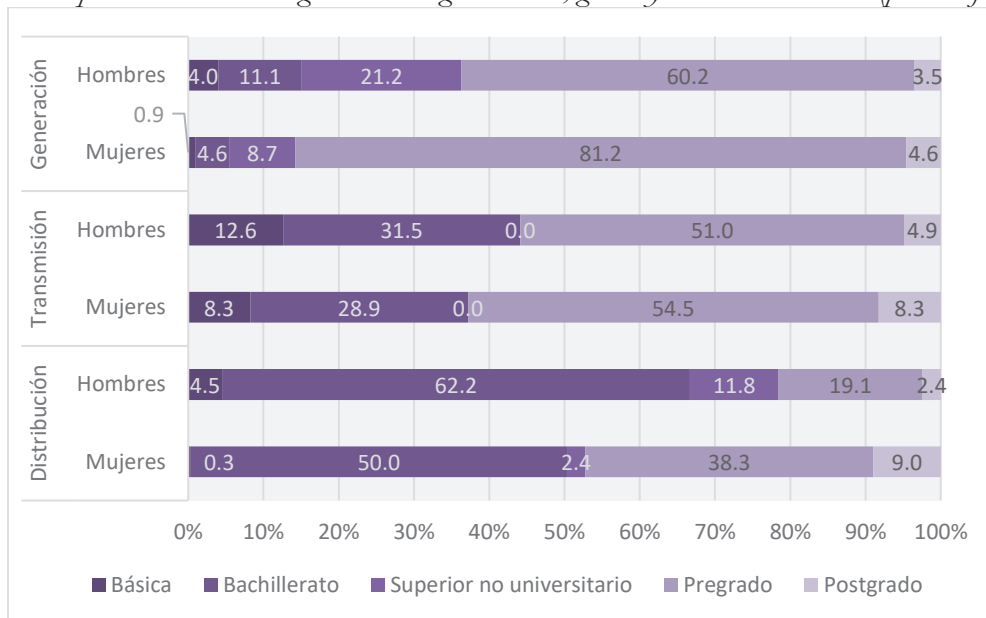
de los hombres, es necesario señalar que la mayoría no cuenta con puestos técnicos de campo por la naturaleza de sus operaciones, que se concentran en transacciones en el mercado y que no requieren infraestructura especializada.

De los datos mostrados sobre la participación laboral, se puede enfatizar que el sector eléctrico salvadoreño sigue siendo dominado, en todos los niveles, por la presencia masculina. Existen espacios donde las mujeres han abierto más camino, como en las posiciones de liderazgo y administrativas. Mientras que se siguen enfrentando desafíos importantes en las áreas técnicas, que requieren cierto nivel de especialización, donde la participación femenina sigue siendo bastante limitada.

Al enfocarse en las posiciones técnicas, incluyendo tanto aquellas con funciones administrativas como las de campo, se pueden realizar observaciones relevantes. Se recopiló información sobre la participación laboral en estas áreas pero desagregando por nivel de escolaridad, como muestra el gráfico 6. En general, se puede apreciar que en la mayoría de eslabones las mujeres poseen mayores niveles de escolaridad que los hombres, a excepción de la comercialización y en las instituciones normativas.

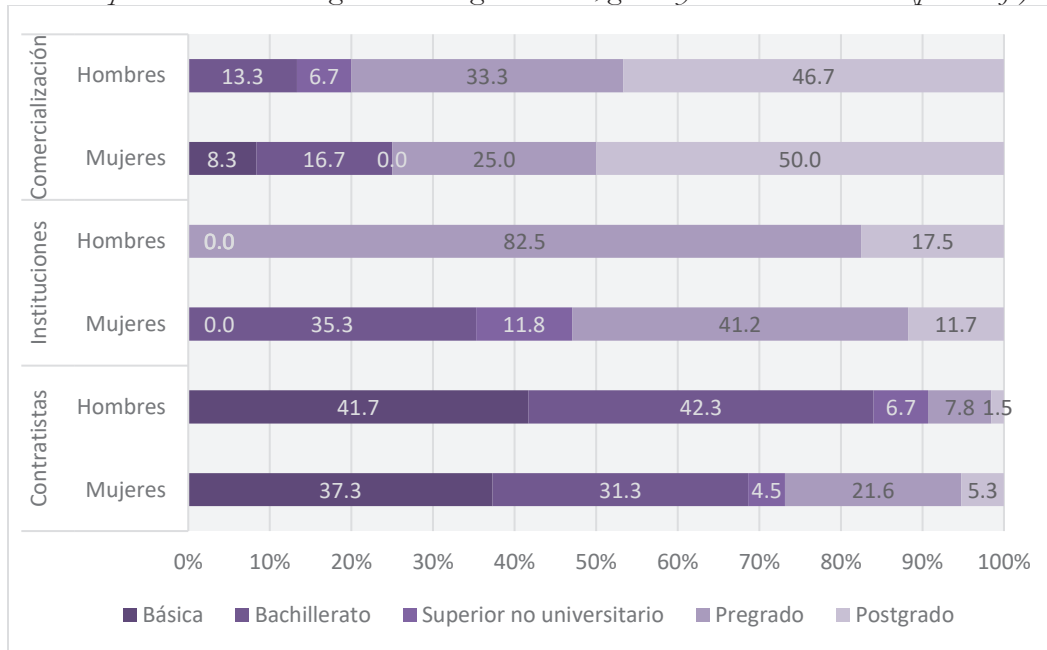
**Gráfico 6**

*Participación laboral en cargos técnicos según eslabón, género y nivel de escolaridad (porcentaje)*



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes



**Gráfico 6 (cont.)***Participación laboral en cargos técnicos según eslabón, género y nivel de escolaridad (porcentaje)*

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

En aquellos eslabones donde el trabajo técnico es central para las operaciones es notorio que las mujeres están más preparadas académicamente que los hombres. Tal es el caso de la generación, transmisión, distribución y las empresas contratistas. Por ejemplo, resalta el caso de la generación, en el cual el 85% de las mujeres en cargos técnicos poseen educación universitaria, ya sea de pregrado o postgrado, mientras que solo el 64% de los hombres alcanzan dicho nivel.

A su vez, en la distribución el 47% de las mujeres poseen educación superior universitaria, básicamente duplicando el 22% de los hombres. En el caso de las empresas contratistas, se trata de un 27% de las mujeres frente a un 9% de los hombres. Es de notar, además, que estos dos eslabones del sector son los que reportan las mayores proporciones de personal técnico con los niveles más bajos de educación, es decir, con Bachillerato o menos, superando el 50% en ambos eslabones y para ambos géneros.

Por su parte, la comercialización y las instituciones normativas son las que reportan el personal técnico más educado, alcanzando un 75% y 52% de mujeres con educación universitaria, respectivamente. Sin embargo, es importante recalcar que relativamente poseen un menor peso de los cargos técnicos, como se mencionó con anterioridad al observar la participación laboral de forma general.

Los datos sugieren que las mujeres en el sector se enfrentan a una situación en la que es menos probable que sean empleadas, en general, y además aquellas que sí participan en el mismo deben estar más

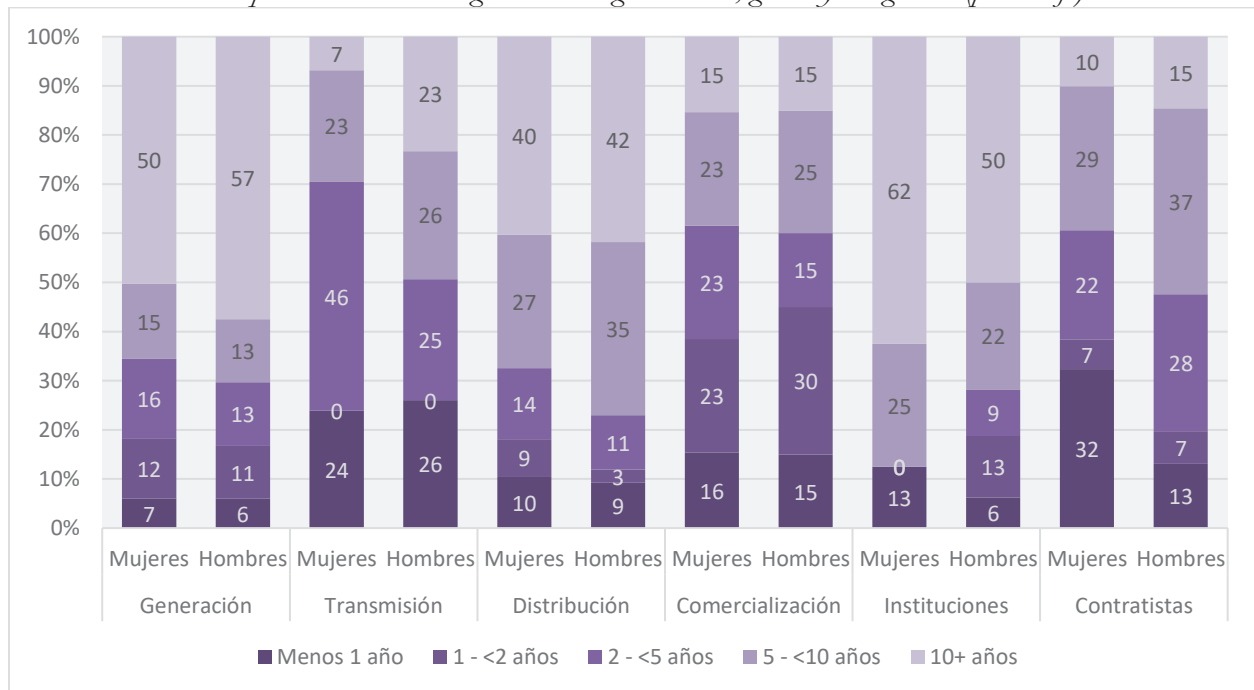
preparadas que los hombres para encontrar cabida. Si se observa desde una perspectiva de las barreras o dificultades, pareciera que las mujeres enfrentan no solo la menor participación en términos relativos, por las diversas razones que puedan explicarlo como los roles de género y estereotipos, sino que también deben poseer más credenciales para ocupar posiciones técnicas.

Ahora, es probable que las diferencias se expliquen porque los cargos a los que acceden las mujeres son más especializados y escasos, lo cual requeriría altos niveles educativos. Sin embargo, para ello sería necesario un estudio más exhaustivo. Lo que sí es claro es que, de una u otra forma, las mujeres enfrentan menores probabilidades de entrar al sector, ya que suelen participar menos en el mismo y requieren de un grado académico relativamente alto. Esto es principalmente cierto en las actividades como la generación, transmisión y distribución.

También se analizó la distribución de las personas trabajadoras en el sector según la antigüedad y género, como muestra el gráfico 7. De forma general, se puede observar que en la generación, la distribución y en las instituciones normativas las mujeres, y las personas trabajadoras en general, tienen mayor antigüedad en la organización. Más de la mitad de las personas trabajadoras en cargos técnicos, con funciones administrativas y de campo, superan los 10 años de antigüedad. Particularmente, en las instituciones normativas el 62% de las mujeres superan dicho umbral, que representa el grupo con mayor antigüedad.

**Gráfico 7**

*Participación laboral en cargos técnicos según eslabón, género y antigüedad (porcentaje)*



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes



Estos resultados son congruentes con el nivel de especialización requerido en el sector en general. Tal es el caso de la distribución y generación, que acumulan mayor antigüedad. De hecho, en eslabones como la comercialización la antigüedad es más baja, en el cual se puede considerar que el nivel de especialización es relativamente menor a otros eslabones dentro del sector. En promedio, el 23% de las trabajadoras tiene entre cinco y diez años laborando en la empresa. Además, solo el 15% tiene una antigüedad de más de 10 años. La empresa transmisora parece ser una excepción a dicha explicación, ya que a pesar de requerir competencias especializadas, los niveles de antigüedad alcanzados por las personas trabajadoras son relativamente menores que en los otros eslabones señalados. Esto podría deberse a una diversidad de factores laborales.

Por otro lado, las organizaciones con mayores disparidades de género, en detrimento de las mujeres, son las empresas contratistas y la empresa transmisora. En el caso de las primeras, un tercio de las mujeres tienen menos de un año en la organización, frente a un 13% de los hombres. En la empresa transmisora, el 71% de las mujeres tiene menos de 5 años de antigüedad, mientras que en el caso de los hombres es el 51%.

En general, las mujeres en el sector logran tanta antigüedad, o más, que los hombres en los cargos técnicos. Así, los datos pintan una situación en la que las mujeres acceden a pocos cargos técnicos, para los que deben estar relativamente más preparadas que los hombres, pero pareciera que podrán tener estabilidad en los mismos (dependiendo del eslabón). A pesar de que esto es positivo, también parece indicar que la creación de nuevos puestos, que puedan ser ocupados por mujeres jóvenes, es escasa. Esta observación tiene importantes implicaciones en cuanto a las metas de equidad de género en la participación, sobre todo si se recuerda que más del 90% de los cargos técnicos son ocupados por hombres en el sector.

Para complementar la información sobre participación laboral, se consultó la cantidad de mujeres que han sido contratadas en áreas técnicas, ya sea asumiendo cargos con funciones administrativas o de campo en los últimos años y sus proyecciones a futuro de nuevas contrataciones, en general. El siguiente cuadro muestra el promedio de contratación pasada y esperada, según actividad.

### Cuadro 1

*Mujeres contratadas 2016-20 y proyección de contrataciones 2021-31*

	Mujeres contratadas					Personal técnico	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021-25 (p)	2021-31 (p)
<b>Generación</b>	1	2	7	2	3	2	4
<b>Transmisión</b>	13	12	8	22	15	10	10
<b>Distribución</b>	9	8	6	8	8	16	19
<b>Comercialización</b>	0	0	1	1	1	3	7
<b>Instituciones</b>	2	0	0	0	1	11	11
<b>Contratistas</b>	1	1	1	3	2	16	20

(p): proyección promedio de las empresas encuestadas

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Entre 2016 y 2020, en la transmisión es donde se han realizado más contrataciones de mujeres en áreas técnicas, superando las 20 personas en 2019. Seguido de la distribución, cuyas empresas contrataron en promedio entre seis y nueve mujeres por año. Por su parte, la generación, comercialización, instituciones normativas y las empresas contratistas, en general, no superan las cinco contrataciones anuales de mujeres en dichas áreas; a excepción de las empresas generadoras en 2018.

Estos resultados apoyan la explicación que se derivó de los datos anteriores, sobre la antigüedad. Es decir, las contrataciones de fuerza laboral femenina son escasas en las áreas técnicas. Sin embargo, en el caso de las empresas de comercialización por su naturaleza suelen ser pequeñas en términos del tamaño del personal, por lo cual es consecuente que las contrataciones, en promedio, no superen la unidad. Es importante señalar que estos datos no detallan si se trata de contrataciones para nuevas plazas o ya existentes.

Es interesante, además, observar que las proyecciones promedio de nuevos puestos técnicos con funciones administrativas y de campo (sin distinguir género) que requerirán a 2025 y 2031 muestran un sector muy estable, sin grandes expectativas de crecimiento. Esto significa, por ejemplo, que en promedio cada empresa distribuidora espera crear 19 nuevas plazas en áreas técnicas en los próximos 10 años.

De esa forma, se esperaría que la creación de nuevas plazas promedie entre 1 a 2 al año, o incluso menos en casos como el de las comercializadoras. De las instituciones encuestadas, el nuevo personal técnico requerido suma alrededor de 300 para los próximos 5 años y cerca de 400 para los próximos 10<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Es importante recalcar que el porcentaje de respuesta de la encuesta no alcanza el 100% de las empresas del sector. Por eso, el promedio ofrece una mejor aproximación que la suma de personal requerido.



La otra observación que es relevante realizar es que las expectativas a 10 años parecen ser más pesimistas que a 5 años. En el caso más extremo, como el de las instituciones normativas, la misma cantidad de nuevas plazas se proyecta para los dos periodos. Esto es si entre 2021-2025 en promedio se espera crear once posiciones y la misma cantidad para el periodo 2021-2031, esto implica que luego del año 2025 al 2031 no se esperan nuevas posiciones.

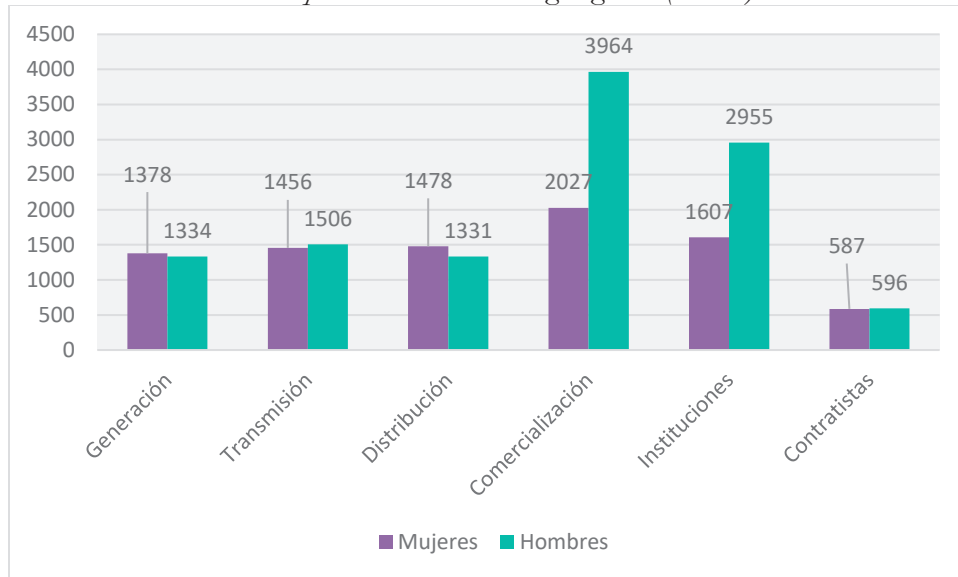
Estos datos tienen importantes repercusiones nuevamente para lograr la equidad de género en la participación laboral. Si, en general, las personas trabajadoras del sector acumulan varios años de antigüedad en las empresas y las expectativas de creación de empleo son bajas, muy difícilmente se puede esperar que el 10% de mujeres en áreas técnicas del sector aumente.

## II. Condiciones laborales

Para esta segunda sección, se consultó sobre aspectos relacionados a las condiciones laborales comparables entre mujeres y hombres. En general, esta dimensión se comprendió como la retribución monetaria, i.e. los salarios, así como aquellos beneficios que las empresas e instituciones del sector ofrecen a las personas trabajadoras y que están relacionados con la equidad de género, reconociendo y atendiendo las diferencias entre géneros.

En primer lugar, se muestra la comparación del salario promedio según eslabón y género. Claramente, dos grupos emergen al observar los datos. Por un lado, en la generación, transmisión, distribución y contratistas los salarios promedio de hombres y mujeres son relativamente similares, las diferencias son pequeñas. En la generación y la distribución, las mujeres ganan en promedio un 3% y 11% más que los hombres respectivamente, mientras que en la transmisión y las empresas contratistas, las mujeres reciben un salario promedio que es 3% y 1.5% menor al de los hombres, respectivamente.

Por otro lado, en la comercialización y las instituciones normativas hay diferencias mucho más marcadas entre los salarios. En particular, el salario de las mujeres es 49% y 46% menor al de los hombres. Sin embargo, estos datos muestran los salarios promedios a nivel organizacional, sin distinguir las diferencias por la naturaleza del cargo que podrían explicar las diferencias sustanciales. Por ejemplo, las diferencias tan amplias podrían deberse a que los hombres principalmente trabajan en áreas donde por la naturaleza del trabajo los salarios son más elevados.

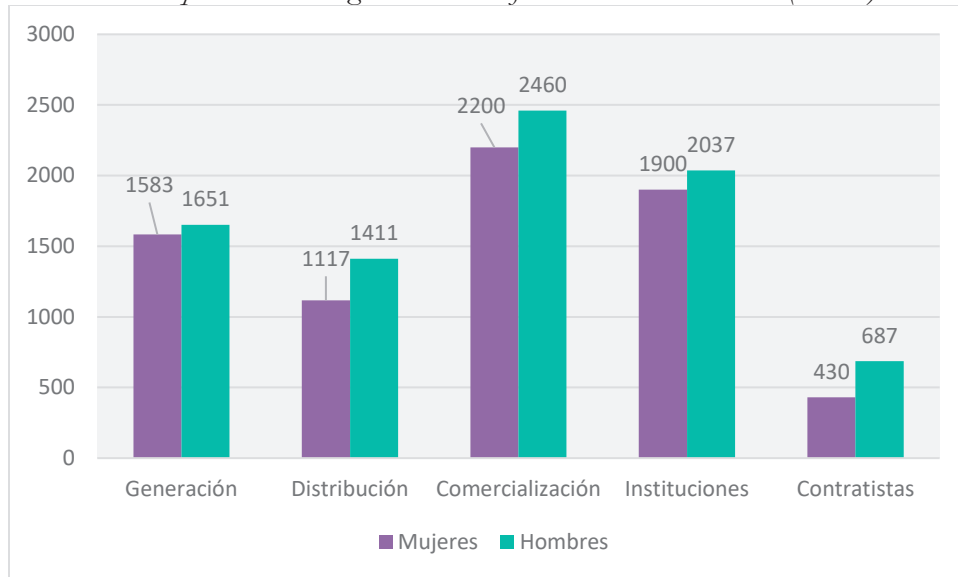
**Gráfico 8***Salario promedio en el sector según género (dólares)*

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Por las razones anteriores, en el gráfico 9 se muestra el salario promedio según género y eslabón, pero específicamente de los cargos técnicos con funciones administrativas. Las diferencias se vuelven más sutiles. Es notorio que, en todos los casos, el salario promedio de los hombres es mayor al de las mujeres. Es importante señalar que la menor diferencia la presentan las empresas generadoras, donde el salario del personal femenino es solo un 4% menor al del personal masculino.

En cambio, la mayor diferencia está en las empresas contratistas, donde las mujeres ganan un 37% menos que los compañeros hombres. Las empresas de distribución, comercialización e instituciones normativas se ubican en valores intermedios, con un 20% 10.5% y 6% respectivamente, siempre en detrimento de las mujeres.



**Gráfico 9***Salario promedio en cargos técnicos con funciones administrativas (dólares)*

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

En el caso de las instituciones normativas las diferencias se suavizan considerablemente al comparar únicamente entre personas trabajadoras en cargos técnicos con funciones administrativas, a diferencia de hacerlo de manera transversal en todas las áreas organizativas. En cuanto a la transmisión, no se reportaron datos de salarios promedio para estos cargos por lo cual no figuran en los resultados.

Por su parte, en el gráfico 10 se muestran los resultados para los cargos técnicos de campo. En esta área, se puede observar que en la transmisión existe una diferencia del 13% en favor de las mujeres y en las instituciones en promedio existe paridad de los mismos, promediando \$2,500 dólares. Sin embargo, en el último caso es importante recalcar la baja proporción de personal técnico de campo en dichas instituciones.

En las demás actividades, el salario promedio de los hombres es mayor que el de mujeres. En el caso de las contratistas la diferencia es del 2%, un 24% en las empresas generadoras y un 40% en las distribuidoras, la cual representa la mayor discrepancia.

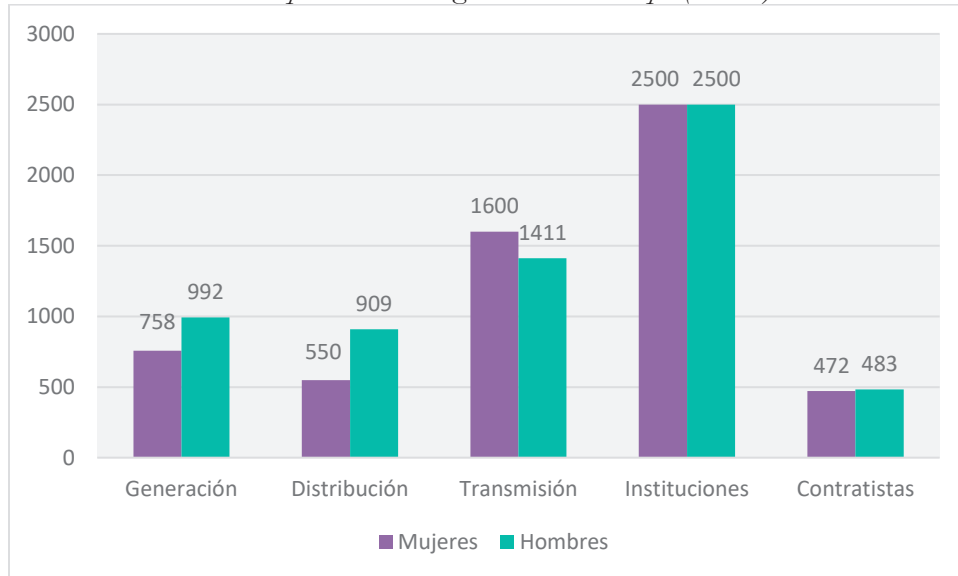
Es importante acotar que estos datos muestran comparaciones de los salarios promedio dentro del área técnica, que dan una idea general de las diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, no dan cuenta necesariamente de efectos discriminativos en el sistema retributivo, ya que para ello se requeriría un estudio más exhaustivo de brechas salariales. Para ello, es necesario determinar si se retribuye desigual trabajos equivalentes entre hombres y mujeres. Esto es conocer si cargos con tareas, responsabilidades,

requerimientos similares son retribuidos de manera disímil según el género, lo cual requiere un análisis de puestos de trabajo más detallado.

A pesar de ello, los datos sí señalan que, en su mayoría, en las áreas técnicas las mujeres perciben en promedio salarios menores que los hombres, y las diferencias acumulan hasta un 40%. Las razones de las diferencias podrían ser variadas, incluyendo o no efectos discriminativos.

**Gráfico 10**

*Salario promedio en cargos técnicos de campo (dólares)*



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Ahora, también se exploraron los beneficios que se ofrecen a las personas trabajadoras en el sector, que puedan ser sensibles para la equidad de género. El principal beneficio que ofrecen las organizaciones es la licencia o permiso por maternidad para las mujeres embarazadas, que es otorgado casi en un 100% en el sector, y que además es una prestación dentro del marco legal de trabajo.

**Cuadro 2**

*Empresas que otorgan beneficios a las personas trabajadoras (porcentaje)*

	Sala de lactancia	Permiso maternidad	Permiso paternidad	Disminución jornada	Teletrabajo	Seguro médico
Generación	33	100	89	22	78	78
Distribución	67	100	100	67	67	100
Transmisión	0	100	100	0	100	100
Comercialización	0	100	33	0	100	100
Instituciones	50	100	100	0	100	100
Contratistas	8	62	69	15	46	15

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

En segundo lugar, la prestación más comúnmente ofrecida es el seguro médico privado para las personas trabajadoras, a excepción de las empresas contratistas de las cuales apenas el 15% cuenta con dicha prestación. Le siguen tanto el teletrabajo como la licencia por paternidad. En el caso del teletrabajo, las empresas generadoras, distribuidoras y contratistas son las que no lo ofrecen en un 100%, de hecho solo un 46% de las contratistas la implementan. En el caso del permiso de paternidad, las comercializadoras son las que menos ofrecen este tipo de licencias a sus trabajadores hombres, donde solo 33% de ellas lo otorgan.

Las prestaciones menos comunes son las salas de lactancia y la disminución de jornadas sin reducción salarial. De hecho, en algunos eslabones ninguna de las empresas reportan contar con estas prestaciones. Particularmente, la transmisora y comercializadoras no cuentan con ninguno de los dos. Si se observa de manera transversal, las empresas generadoras y las distribuidoras son las que cuentan, en mayor proporción, con prestaciones que pueden ser relevantes para la equidad de género.

Estos datos muestran que las condiciones laborales más básicas están presentes en diferente medida en el sector. En general, aquellas más convencionales como la licencia de maternidad o el acceso a un seguro médico privado están presentes en alta proporción. Asimismo, el teletrabajo, que también pudo haber sido impulsado por las condiciones prevalecientes por la pandemia por COVID-19.

Sin embargo, otras medidas o prestaciones más específicas, como salas de lactancia y la disminución de jornada sin reducción salarial son menos comunes. Estos beneficios podrían resultar cruciales para la equidad de género, ya que ayudan a nivelar las condiciones de trabajo entre géneros. La posibilidad de contar, por ejemplo, con salas de lactancia podría permitir que las mujeres puedan balancear de mejor manera las obligaciones profesionales con su vida personal y, sobre todo, la maternidad, sin tener que hacer sacrificios significativos en su carrera.

### III. Atracción, reclutamiento y selección

El tercer componente que se analizó fue el de atracción, reclutamiento y selección. En primer lugar, se consultó sobre los requerimientos en los descriptores de puestos en las áreas técnicas. Los resultados mostraron que casi el 100% de las organizaciones participantes reportan que no especifican preferencias de género. De hecho, solo una de ellas afirma que existe un 10% de descriptores que lo poseen. Además, solo un 13% de las empresas afirman que especifican preferencias de género en puestos técnicos al momento de divulgar las plazas vacantes.

Este resultado es bastante positivo, ya que las preferencias de género pueden constituir límites que de entrada ponen en desventajas a aquellos que son excluidos. En el caso de las mujeres, con tan baja participación laboral, este tipo de prácticas restringirían aún más las posibilidades de entrada en el sector.

En cuanto al reclutamiento, el cuadro 3 muestra la cantidad promedio de personas que aplicaron a cargos técnicos en el último proceso de contratación en los años 2019 y 2020, desagregado por género. Una primera observación es que, en todos los eslabones, en ambos años, aplicaron más hombres que mujeres a este tipo de cargos. Es decir, de entrada hay menos mujeres interesadas en o intentando trabajar dentro del sector.

Las mayores disparidades notoriamente se encuentran en la distribución y en las empresas contratistas. Específicamente, en el 2019, por cada mujer que aplicó al proceso de contratación aplicaron 14 hombres; en 2020 dicha relación disminuyó a dos hombres por cada mujer. En 2019 para las empresas distribuidoras, en promedio por cada mujer que aplicó aplicaron aproximadamente seis hombres. Para 2020, este ratio aumentó a siete hombres por cada mujer que aplicó.

Las que presentaron mayor paridad son las comercializadoras y las instituciones normativas en el caso del año 2019. Para las primeras, en ambos años por cada mujer había entre uno y dos hombres aplicando a los cargos técnicos. De igual forma en el caso de las instituciones normativas en 2019, aproximadamente por cada mujer había un hombre que había aplicado. Es importante señalar que estos datos reflejan el interés y motivación personal de los hombres y mujeres en trabajar en alguna organización del sector, previo a cualquier filtro aplicado por esta última.

**Cuadro 3**

*Promedio de personas que aplicaron a cargos técnicos según género y año*

	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Generación	3	9	2	4
Distribución	40	227	33	219
Comercialización	7	10	5	7
Instituciones	10	12	1	4
Contratistas	1	14	3	7

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Ahora, si se valora la idoneidad de los candidatos para dichos cargos según género, se puede observar los resultados en el gráfico 11 el cual presenta en qué porcentaje cumplen satisfactoriamente un primer filtro en el proceso de contratación. Dichos datos corresponden siempre a la última contratación de los años 2019 y 2020. Se eligió el último proceso de contratación como una muestra aleatoria de un proceso de



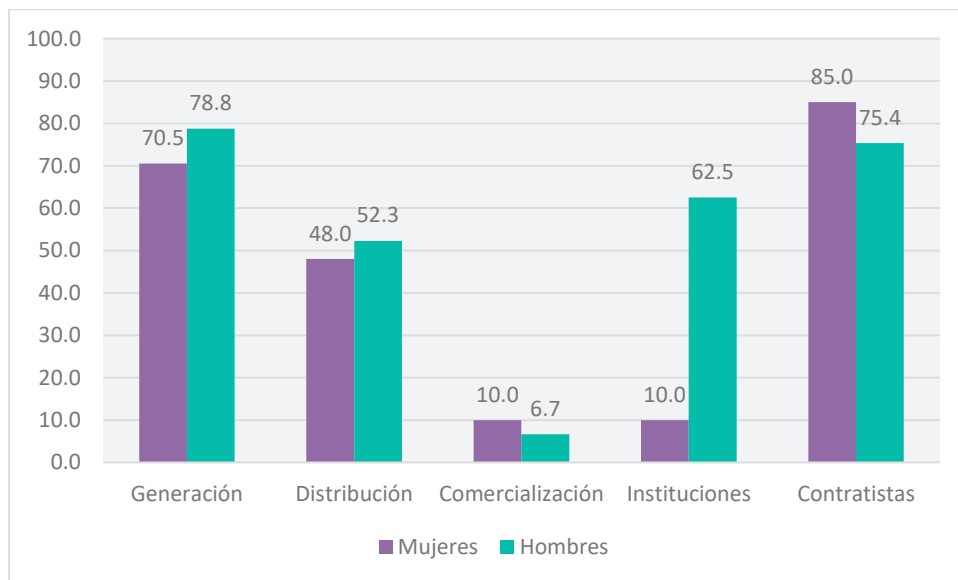
contratación en cargos técnicos, por razones prácticas y ejemplificativas, aunque estos no representen una muestra representativa de todos los procesos.

Por un lado, las empresas generadoras, distribuidoras, contratistas y las instituciones normativas en el caso de los hombres muestran altos porcentajes de personas que superan el primer filtro en el proceso de contratación para 2019. Estos porcentajes disminuyen si se observa el 2020, donde solo las instituciones normativas y contratistas superan el 50% de candidatos que pasan a una segunda etapa en el proceso de selección.

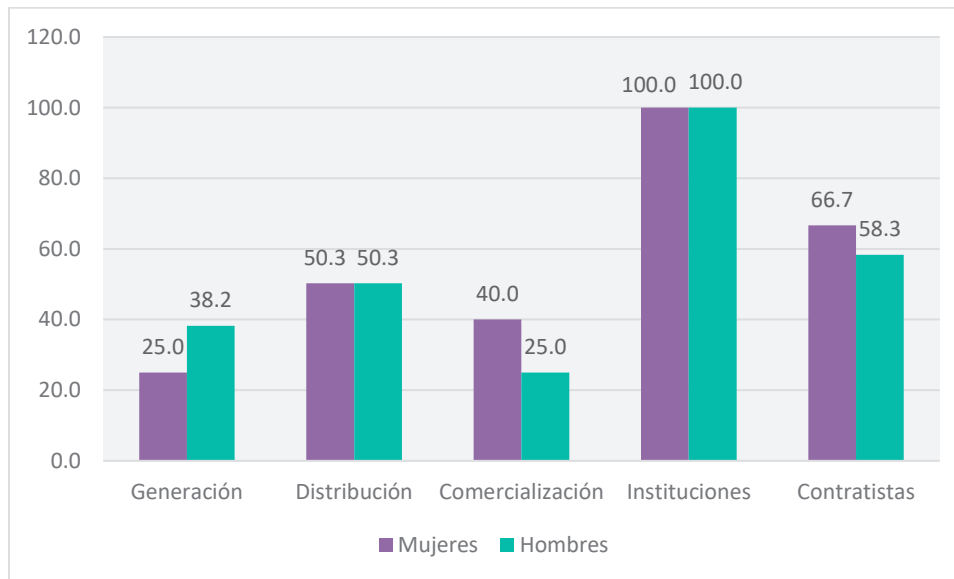
Por otro lado, para 2019 en la generación, distribución e instituciones normativas una mayor proporción de hombres avanzó de la primera etapa del proceso, aunque las discrepancias no superan los 10 puntos porcentuales, a excepción del caso de las instituciones normativas existe una diferencia de más de 50 puntos. En el caso de la comercialización y las empresas contratistas una mayor proporción de mujeres supera el filtro, con diferencias que de igual forma no superan los 10 puntos.

### Gráfico 11

*Porcentaje de superación del primer filtro en la contratación de cargos técnicos según género y año*  
(a) 2019



(b) 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

En el caso del 2020, únicamente en la generación, los hombres superaron en proporción a las mujeres (por 13 puntos porcentuales), en el resto de casos había paridad (distribución e instituciones) o las mujeres superaron a los hombres (comercialización y contratistas). Sin embargo, en el caso de las instituciones normativas es de notar que el promedio de personas que aplicaron en el último proceso de contratación en cargos técnicos no superaban los 5 candidatos en promedio.

En el caso de la comercialización, las mujeres superan el filtro en un 40% en relación al 25% de los hombres, una diferencia de 15 puntos porcentuales. Asimismo, en las empresas contratistas se observa una diferencia de 8 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Estos resultados son muy importantes, ya que si se sopesan junto con la cantidad de personas que aplican, se puede explicar en cierta medida la baja participación laboral. Si existe una baja participación femenina no es necesariamente porque las mujeres están sustancialmente menos preparadas que los hombres ya que superan en proporciones similares un primer filtro de selección, sino más bien las principales diferencias provienen desde la aplicación a dichos cargos. Como muestran los datos, existe poca motivación de las mujeres a aplicar desde el inicio.

En esa línea de ideas, en cuanto a la atracción de talento femenino al sector, únicamente dos organizaciones indican que cuentan con alguna política o práctica específica para la atracción de mujeres. Una de ellas es una distribuidora y la otra es una empresa contratista. En los demás eslabones, ninguna organización señala poseer este tipo de mecanismos.

Parte de la explicación de por qué tan pocas mujeres aplican a cargos técnicos en el sector podría deberse a que son muy pocas mujeres que componen la oferta laboral femenina, es decir, las mujeres que estudian una carrera técnica, STEM o que esté vinculada al sector eléctrico. Esto podría explicar por qué tan pocas mujeres se encuentran en el sector.

En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de estudiantes a nivel nacional en carreras relacionadas al sector eléctrico para 2019, desagregado por género. Estos datos corresponden a los reportados por todas las instituciones de educación superior del sistema educativo a la Dirección Nacional de Educación Superior, del Ministerio de Educación.

Los datos muestran que de los más de 25 mil estudiantes activos en 2019 en carreras relacionadas al sector, únicamente el 21% eran mujeres. Ese porcentaje se mantiene al desagregar entre estudiantes de nuevo ingreso y de antiguo ingreso, alrededor de uno de cada cinco estudiantes es una mujer, los otros cuatro son hombres. En general, las mayores participaciones femeninas están en la Ingeniería industrial, así como en Técnico en sistemas y Técnico industrial. Particularmente, la Ingeniería eléctrica así como el Técnico en eléctrica presentan tasas bastante bajas de participación femenina, 8.2% y 5.8% respectivamente.

Estos datos además muestran que durante los siguientes cinco años, el máximo de estudiantes que estarían ingresando al mercado laboral, con preparación académica afín al sector eléctrico, serían de aproximadamente 25 mil, de las cuales solo 5 mil serían mujeres. Esto sin considerar las tasas de deserción que se experimentan durante los años. Sin embargo, las mujeres de entrada comienzan en una situación más desventajosa, ya que al considerar que eventualmente algunas desertarán, esto solo reduce la cantidad de mujeres que constituirán parte de la oferta laboral para el sector.

**Cuadro 4**

*Estudiantes en carreras relacionadas al sector eléctrico según género (2019)*

Carrera	Nuevo ingreso		Antiguo ingreso		Total		Total (%)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Participación femenina
Ingeniería electrónica	37	3	245	21	282	24	7.8
Ingeniería eléctrica	275	24	1584	142	1859	166	8.2
Ingeniería automatización	3	1	57	6	60	7	10.4
Ingeniería computación	211	50	1709	359	1920	409	17.6
Ingeniería en sistemas	817	173	4559	971	5376	1144	17.5
Ingeniería en telecomunicaciones	18	4	211	43	229	47	17.0
Ingeniería energética	24	7	48	10	72	17	19.1

Ingeniería industrial	814	371	5027	2411	5841	2782	32.3
Ingeniería mecatrónica	70	12	463	51	533	63	10.6
Ingeniería mecánica	189	30	790	84	979	114	10.4
Técnico en electrónica	71	5	168	13	239	18	7.0
Técnico en eléctrica	378	26	733	43	1111	69	5.8
Técnico en energías renovables	28	2	1	0	29	2	6.5
Técnico en mecatrónica	40	3	62	4	102	7	6.4
Técnico en mecánica	44	6	187	13	231	19	7.6
Técnico en redes	80	18	199	50	279	68	19.6
Técnico en sistemas	375	135	655	263	1030	398	27.9
Técnico industrial	77	33	129	51	206	84	29.0
<b>TOTAL</b>	<b>3551</b>	<b>903</b>	<b>16827</b>	<b>4535</b>	<b>20378</b>	<b>5438</b>	<b>21.1</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Información estadística de Instituciones de Educación Superior (MINEDUCYT, 2021)

Es importante señalar que al calcular las tasas de participación femenina para los grupos de nuevo y de antiguo ingreso, estas no son muy diferentes entre sí, para cada carrera. Esto sugiere que a medida avanzan del primer año, la proporción de mujeres respecto a hombres se mantiene. Probablemente las tasas de deserción promedio no tengan un sesgo hacia las mujeres, sino que nuevamente la disparidad se debe a que desde el inicio sistemáticamente hay menos mujeres que se inscriben a estas carreras. Esta es solo una hipótesis y se requeriría más información para saber si las tasas de deserción son similares, pero parece respaldarse con la información acá presentada del sector.

En el caso de la ingeniería eléctrica, alrededor de un 8% de los estudiantes son mujeres tanto de nuevo ingreso como de antiguo. Así mismo, en el caso del técnico en eléctrica un 6.5% de quienes son de nuevo ingreso son mujeres, mientras que para los de antiguo ingreso es el 5.5%.

Estos datos enfatizan el hecho que para atraer a más mujeres al sector, la labor está no solo en los procesos de selección y reclutamiento, y visibilidad ante los próximos egresados de carreras afines. Si no que también es necesario realizar acciones para lograr que más mujeres jóvenes se interesen en este tipo de profesiones y programas de estudio.

#### IV. Políticas y procedimientos relacionados a la equidad de género

Finalmente, se indagó sobre la existencia de políticas, acciones y procedimientos relacionados a la equidad de género. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro, el cual resume el porcentaje de organizaciones que en cada eslabón cuenta con cada política o acción.

En el caso de la generación, se puede observar que en mayor medida cuentan con herramientas para abordar y proteger en contra del acoso, la violencia y discriminación, ya que el 67% afirma que cuenta





tanto con una política contra el acoso sexual y laboral, realizan acciones para fomentar la conciencia sobre la violencia de género y el acoso así como poseer procedimientos de denuncia de violencia y discriminación. Existe una perspectiva más inclinada a protección contra la violencia y acoso. En el caso de la transmisora, existen las políticas y los procedimientos, sin embargo, no se reporta un área destinada para promover la equidad de género, ni acciones para atraer mujeres o concientizar en temas vinculados al género.

En el caso de las distribuidoras y comercializadoras de forma similar, hay un enfoque más inclinado a la protección contra el acoso y la violencia, sin embargo, los mecanismos más amplios para promover la equidad de género están presentes en menor medida. Para las instituciones normativas únicamente están ausentes las acciones específicas para atraer a mujeres a la organización. Sin embargo, el resto son cumplidos en su mayor parte. Finalmente, en el caso de las empresas contratistas existen mayores brechas, ya que casi para todos los elementos menos de la mitad cuentan con las políticas o implementan acciones. Por ejemplo, alrededor de un tercio nada más cuenta con una política de equidad de género, un tercio realiza acciones para atraer mujeres y un tercio posee procedimientos de denuncia de violencia y discriminación.

**Cuadro 5**

*Existencia de políticas, acciones y procedimientos relacionados a la equidad de género (porcentaje)*

	Política equidad género	Área promueve equidad de género	Política contra acoso sexual y laboral	Acciones RSE atracción mujeres	Acciones conciencia equidad género	Acciones conciencia violencia y acoso	Procedimientos denuncia violencia y discriminación
Generación	44	44	67	11	44	67	67
Transmisión	100	0	100	0	0	0	100
Distribución	33	33	67	67	67	67	67
Comercialización	33	33	67	33	67	67	67
Instituciones	100	100	50	0	100	100	50
Contratistas	31	15	69	31	38	62	31

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por los agentes

Estos datos muestran que todavía existen brechas importantes para contar con la normativa y prácticas que puedan respaldar el trabajo en favor de la equidad de género. En primer lugar, no todos los actores del sector cuentan con las políticas que puedan reglamentar las disposiciones relacionadas al tema, no todas cuentan con los procedimientos para denuncias, que son esenciales para proveer un ambiente seguro para las mujeres. Además, no todas cuentan con acciones específicas para crear conciencia sobre el tema, promover la equidad y la participación de más mujeres en el sector.

Lo anterior abre espacio y oportunidad para la mejora en la lucha por la equidad dentro del sector a partir de ciertos ejes que son básicos y estratégicos en la materia. En la medida que se desarrollen o implementen estas acciones, se sentarán las bases para entornos más propicios para que las mujeres entren, permanezcan y se desarrollen en el sector.

## 4. Hallazgos cualitativos: superar la brecha de género en el sector

Todas las personas entrevistadas para este informe coinciden en la importancia del involucramiento de mujeres y avances en materia de género que ha tenido el sector. Además, las personas que se encuentran destacadas en unidades como Recursos Humanos expresan que desde hace unos años se han realizado acciones concretas para impulsar a que más mujeres ingresen a puestos en el área de campo y se han tomado medidas en institucionalizar algunos procesos. Sin embargo, las entrevistas realizadas evidencian la distancia entre las acciones y la práctica cotidiana. Esto se convierte en una ventana de oportunidad para la mejora.

Para el siguiente informe se realizaron entrevistas y grupos focales con personal del sector eléctrico y estudiantes que cursan entre segundo y quinto año de carreras STEM o vinculadas al sector. A continuación, se presentan los resultados principales.

### I. Barreras y brechas relacionadas a estereotipos de género

Los hallazgos sugieren que siguen existiendo estereotipos de género en diversas etapas del desarrollo humano de las mujeres: en casa, en los centros educativos, universidades y el mundo laboral. A continuación, se detallan los más relevantes:

***En el sector se encontraron estereotipos de género que refuerzan la idea de trabajo diferenciado en las áreas de campo.*** Los hombres señalaron que existen “diferencias naturales y biológicas” entre hombres y mujeres para realizar trabajos pesados (por ejemplo, el de linieros). El campo de mantenimiento de redes eléctricas para la distribución de energía está fuertemente condicionado por sesgos de género, “se requiere mucha fuerza”, “es inseguro para las mujeres”, “ahí se escala, eso es pesado”, son algunos

comentarios. Lo anterior se dice sin considerar que existen normativas para la cantidad de peso que puede levantar una persona o que la inseguridad en el país afecta más a hombres jóvenes que a mujeres, por ejemplo. Además, trabajos que requieren movilizarse o pasar cierto periodo de tiempo fuera del hogar, también son señalados por las personas entrevistadas, como desventajosos para las mujeres.

Además, a lo anterior es necesario agregar que las mujeres usualmente deben hacer arreglos familiares y de vida personal para optar a estos puestos de trabajo. Claramente, esto puede influir en que las mujeres no acepten mayores responsabilidades y exigencias en el trabajo, afectando incluso su desarrollo y crecimiento dentro del sector.

***Las mujeres en trabajos de campo tratan de invisibilizar su condición de mujer.*** Las mujeres entrevistadas señalan que quieren demostrar que no son diferentes a los hombres y que el puesto se lo han ganado y no como algunos hombres señalan “te contrataron por ser mujer”, dando a entender que no ha sido por su capacidad, sino debido a un requisito que la empresa debe llenar. Al hacer esto, las mujeres quieren evitar problemas o permisos relacionados a lo doméstico y familiar. Situación a la que no se enfrentan los hombres, ya que muchas veces sus esposas o compañeras de vida son quienes atienden las tareas del hogar y son las responsables de sus hijos e hijas.

***Existe una percepción de que se ha logrado la meta de género por el hecho de tener presencia de mujeres laborando en áreas de campo dentro de las empresas,*** sin considerar que es una cuestión de derechos humanos y que va más allá de la contratación.

***Los estereotipos de género condicionan la elección profesional y aspiraciones laborales de las mujeres.*** Desde la etapa académica, los estereotipos afectan el involucramiento de las mujeres en el sector. Algunas jóvenes universitarias en carreras STEM expresaron que sus familias no estaban de acuerdo con la elección de su carrera: “esa es una carrera para hombres”, “no vas a conseguir trabajo, solo contratan hombres”, “eso requiere fuerza”, etc. Aunque pocas jóvenes lo mencionaron, quienes lo hicieron expresaron que resultó particularmente difícil tomar la decisión de cursar la carrera por la preocupación sobre la inserción laboral o la capacidad física, e incluso cognitiva, que según su familia requiere la profesión. Puesto que existe la creencia que son carreras difíciles y que las mujeres no son buenas en materias como matemática, física o cálculo, por ejemplo. Estas jóvenes son desalentadas a seguir carreras STEM.

Por el contrario, se identificó un discurso más generalizado de jóvenes universitarias que se inscribieron en este tipo de programas de estudio que indica que lo hicieron porque habían tenido experiencia en áreas vinculadas a la electrónica e ingeniería. Ya sea por su madre, padre, primo o hermano que cursa o

cursaron materias afines a carreras STEM, y que alentaron a tomar la decisión. Esto tiene una ventaja no solo emocional, sino educativa.

A lo anterior se suman algunos comentarios que reciben de amigos, familiares e incluso capacitaciones o experiencias con el sector sobre que la vida de ingenieras o científicas es incompatible con la maternidad y familia. Por ejemplo, una joven que labora en una empresa del sector comentó: “dicen que si tenés hijos, el tiempo que pasás fuera tenés que reponerlo”, este comentario fue hecho sin haber corroborado si existe una normativa o ley que respalde esta situación.

**Ausencia de incentivos de parte de la universidad y centros escolares para que más mujeres cursen carreras vinculadas a ingenierías.** Algunas estudiantes mencionaron que en los colegios privados a la hora de realizar charlas lo hacen separando los intereses según sexo. Es decir, recibieron capacitaciones sobre medicina, arquitectura, economía, pero quienes recibieron las charlas sobre ciencias, matemáticas e ingenierías eran sus compañeros hombres. Incluso a nivel universitario, no se cuenta con campañas internas y externas que tenga como única finalidad reclutar mujeres para dichas áreas.

## II. Barreras y brechas relacionadas a la contratación o dinámica de trabajo

**Requisitos donde los hombres tienen ventaja.** Existen ciertos requisitos para acceder a los puestos de trabajo que, a pesar de que se pueden considerar adecuados, dejan en ventaja a los hombres debido a las brechas persistentes en materia de género en el sector. Por ejemplo, años de escolaridad, experiencia laboral, licencia de conducir e incluso la fotografía en la hoja de vida. Estas situaciones ponen al frente a los hombres, puesto que suelen tener más años de experiencia, escolaridad y han obtenido más habilidades y competencias de interés para el sector, en comparación con las mujeres.

**Jerarquización social en el área técnica.** Una situación señalada tanto por hombres como por mujeres entrevistadas es no poder cuestionar las decisiones tomadas por las jefaturas. Pese a algunos avances, señalan los entrevistados, “todavía hay jefes que se molestan en que uno dé una opinión” expresan los hombres. Esto se hace más evidente en el caso de las mujeres, “ah, ‘como los jefes siempre tienen la razón’, no dicen nada y se quedan calladas”, expresa uno de los jefes de recursos humanos entrevistado.

### III. Protección contra acoso sexual y laboral dentro del sector

Entre los resultados obtenidos de las entrevistas a personas trabajadoras del área de Recursos Humanos y de áreas técnicas destacan dos: (i) hay avances diferenciados en el sector respecto a los mecanismos de denuncia sobre acoso sexual y laboral; y, (ii) el acoso laboral (mobbing, en inglés) todavía es un problema serio dentro del sector.

#### ***En relación a los avances diferenciados en materia de género, las empresas avanzan a ritmos diferentes.***

Uno de los temas instalados dentro de las empresas que participaron de la entrevista es la importancia de contar con mecanismos para la denuncia de acoso sexual y laboral. Las personas responsables de Recursos Humanos entrevistadas señalan que existen políticas para prevenir y sancionar el acoso sexual o laboral en sus organizaciones, sin embargo son poco frecuentes los casos que hacen uso de los mecanismos dispuestos. Esto se debe, por un lado, a que en el imaginario de las personas el acoso sexual es aquel donde existen tocamientos indebidos o una conducta excesiva dirigida a una mujer (llamadas insistentes, por mencionar un ejemplo). No consideran otras conductas como el uso del lenguaje como un arma de acoso sexual o laboral.

Por otro lado, hay un exceso de responsabilidad depositada en la mujer para denunciar, sin comprender que este proceso conlleva una crisis emocional para quien denuncia, en el cual surgen preguntas tales como: ¿estoy exagerando?, ¿cuáles serán las consecuencias de proceder con una denuncia?, ¿recibiré hostigamiento de parte de mis compañeros?, etc. Finalmente, el proceso de denuncia no está del todo institucionalizado. Existen algunas empresas que han avanzado más en el tema y cuentan con el proceso más institucionalizado, existe una página web de denuncia y un Comité de Ética responsable de examinar la denuncia; para otras empresas el proceso no está del todo claro en cada una de las etapas. Por ejemplo, no se cuenta con una definición de acoso laboral o sexual, se desconoce algunas conductas que constituyen acoso sexual o laboral, se desconocen las consecuencias de este acto dentro de la empresa, no se cuenta con una normativa interna y acciones de prevención, procedimiento para la denuncia diversificados (telefónico, personal, electrónico, anónimo), desconocimiento de las sanciones aplicables, tiempos de recopilación de información, confidencialidad, entre otros.

En cuanto, a las mujeres y hombres que laboran del sector, existen discursos en los que se insinúa de forma subyacente que las mujeres son las que propician el acoso: “yo me doy a respetar, otras no”, “yo pongo límites” “tengo compañeras que no ponen límites”, “es más fácil cambiar la forma de pensar en las mujeres que la forma en que los hombres te traten”, fueron algunos comentarios.

Por otro lado, las entrevistadas señalan que deben enfrentarse a sucesivas invitaciones de parte de algunos compañeros, comentarios sobre su vestimenta o belleza, esto puede negar la capacidad de autoridad que algunas de ellas tienen considerando el lenguaje que utilizan para dirigirse a ellas.

**La existencia de prácticas de acoso laboral es un serio problema en áreas técnicas de campo.** Como se mencionó en párrafos anteriores, existe un proceso comunicativo verbal utilizado para el acoso laboral. Estas conductas quedan invisibilizadas dentro del sector, principalmente en las áreas de campo.

Entre las conductas identificadas en las entrevistas se encuentran: conductas abusivas como sobrecarga laboral hasta actitudes o comportamientos hostiles (ignorar, responder de manera hostil, bromas excesivas sobre su capacidad laboral, pruebas para demostrar su capacidad, hablar sobre la capacidad de las mujeres con jefaturas, etc.). Este trato psicológico y verbal agresivo se centra principalmente en la desconfianza por parte de los hombres en las capacidades que las mujeres tienen para asumir tareas técnicas, tareas que requieren control de una situación o toma de decisiones expeditas. Algunas profesionales que han laborado en otras empresas y que han tenido este tipo de experiencia señalaron que es el motivo principal de renuncia.

Las consecuencias del acoso laboral sistemático son variadas en las mujeres entrevistadas: nerviosismo, dudas sobre su capacidad, frustración, impotencia y baja autoestima. Además, con las consecuencias laborales de quien lo sufre: bajo rendimiento.

Es importante mencionar que, por la complejidad del tipo de acoso, muchas veces no se cuenta con evidencias que respalden los casos. Esto dificulta la denuncia de parte de quien lo sufre, debido a que este tipo de conductas, actitudes, miradas no pueden guardarse en un registro físico. Por ende, puede convertirse en un problema al interior de la empresa al instalarse como parte de la cultura de trabajo e interacción con los demás.

#### IV. Atracción y retención de talento

En el sector eléctrico

**La visibilidad diferenciada de las mujeres en áreas masculinizadas es un obstáculo.** Comentarios agresivos, actitudes hostiles, desconfianza en su trabajo y capacidad, cuestionamientos, entre otros, las mujeres, en especial, las más jóvenes, sienten que son constantemente cuestionadas por sus compañeros. Como señala un entrevistado, al ingresar una mujer a áreas técnicas los comentarios son “¿esta mujer qué va a hacer aquí?”.



Un factor importante es la disparidad que existe en las percepciones sobre las capacidades y habilidades que debe tener alguien que labora en un puesto técnico. Las mujeres respondieron que la confianza en el trabajo es esencial. Los hombres por su parte dijeron que “el mérito”. Esto pone en relieve, en cierto sentido, la diferencia en la asignación de tareas dentro de la empresa. Es decir, si un jefe tiene un personal mixto, ¿a quién designa para realizar el trabajo más técnico y específico? Esto puede generar que las mujeres sean cargadas con tareas menos técnicas y de menor relevancia dentro del área.

**Disponibilidad de mentoras.** Las mujeres entrevistadas están satisfechas con su situación laboral, sin embargo reconocen que el trabajo tiene exigencias, estrés y costos personales. Por ello, algunas mujeres hablaron de la necesidad de que pueden ser orientadas durante su trayecto profesional y superar estas brechas y barreras.

**Conciliación entre la vida personal y laboral.** Pese a que las mujeres fueron muy claras en que en sus empresas cumplen con permisos laborales y tienen flexibilidad horaria, también reconocieron que hay una sobrecarga de trabajo. Esto fue más evidente en los grupos focales con universitarias, donde comentarios como la sobrecarga de trabajo será un desafío a considerar para compatibilizar con los cuidados y responsabilidades del hogar. Pese a que ninguna de las entrevistadas es madre, planean serlo al mediano y largo plazo.

Las áreas de campo, que están fuertemente masculinizadas, parecen ser las más complicadas ya que dependen de su disposición de tiempo y desplazamiento, además, la falta de un papel activo de parte de sus parejas para la crianza y tareas del hogar coloca a las mujeres en una posición de sobrecarga. Situación que no es considerada por las empresas del sector.

En el sector educativo

**Las salidas laborales son relevantes para las universitarias entrevistadas.** Todas las estudiantes entrevistadas señalan que la inserción laboral es atractiva en el sector energético, principalmente en: generación de energía limpia, automatización y regulación, pero existen otros ámbitos que desconocen como las prestaciones salariales, disponibilidad de puestos, áreas técnicas. Trabajar en campañas que brinden información sobre puestos de trabajo, oportunidades laborales en el sector, prestaciones, y cultura laboral es de suma importancia para atraer talento femenino al sector.

**Es importante atraer a niñas y adolescentes mucho antes de que entren a la universidad.** La elección de la carrera universitaria se da durante la adolescencia, según comentaban las jóvenes.

La poca exposición a carreras como ingenierías o técnicos influye en la elección de la carrera. Todas las universitarias entrevistadas han seleccionado la carrera porque han estado expuestas a mujeres, hombres, amigos, hermanos o docentes que las han inspirados. En este sentido, se vuelve importante exponer a las niñas y adolescentes a talleres, actividades como visitas guiadas, charlas, prácticas, etc., para que conozcan y se informen sobre la materia.

## 5. Conclusiones

Una de las principales conclusiones que se deriva de los resultados del estudio es que, si bien existen espacios donde las mujeres se desarrollan, todavía existe mucho trabajo por hacer para lograr la equidad de género, principalmente en las áreas técnicas de trabajo.

Un primer reto en la equidad de género es la participación laboral en el sector. En promedio, un 18.7% de las personas trabajadoras en el sector eléctrico son mujeres. Claramente, sin mujeres ocupando los puestos de trabajo el resto de elementos, como los salarios y prestaciones, no pueden aportar a la equidad. Por ello, es relevante una primera observación a qué tanta presencia poseen las mujeres en el sector.

Como los resultados muestran las mujeres participan en el sector, pero de manera diferenciada según el área o nivel jerárquico. La mayor representación femenina se encuentra en los cargos administrativos, donde el 44.9% del personal son mujeres, cargos que suelen comprender responsabilidades tradicionalmente asignadas o asociadas al sexo femenino. Una proporción más modesta pero notoria se observa en las áreas de dirección y toma de decisiones (22.7% en Juntas Directivas y 25.7% en jefaturas). Esto es positivo ya que muestra el avance en la apertura de espacios para que las mujeres cumplan roles de liderazgo. Finalmente, una muy baja proporción de mujeres del sector laboran en las áreas técnicas (9.8% en cargos técnicos con funciones administrativas y 3.9% en áreas técnicas de campo), en todos los eslabones de la cadena de valor.

Esto puede deberse a una combinación de varios factores, como roles de género y la atracción de mujeres a profesiones tradicionalmente asignadas a hombres, estereotipos, incentivos, cultura organizativa, preparación académica, entre otros.

Además, se observó que no solo participan muy poco, sino que las mujeres suelen prepararse más académicamente que sus contrapartes masculinas en términos generales. Por ejemplo, en la generación



donde el 87% de las mujeres en cargos técnicos poseen educación universitaria, respecto al 64% de los hombres. Así como en la distribución, donde las mujeres poseen en un 47% educación universitaria, frente a un 22% en el caso de sus homólogos masculinos. Aunque logran permanecer en las organizaciones tanto o más que los hombres. Sin embargo, se evidencia pocos espacios o posibilidades para que más mujeres se puedan integrar a las actividades del sector, ya que de las empresas encuestadas el nuevo personal técnico requerido suma unas 300 vacantes para los próximos cinco años y alrededor de 400 para los próximos diez años.

Para mejorar la situación, es importante asegurar que más mujeres participen en el sector. La implementación de prácticas de discriminación positiva puede ser una herramienta útil para lograr avances en la participación. Por ejemplo, al establecer cuotas de participación femenina en las áreas técnicas, o alentar explícitamente la participación de mujeres en cargos tradicionalmente ocupados o desempeñados por hombres.

Además, es importante considerar que en las condiciones laborales se evidencia que existen diferencias salariales que en general van en detrimento de las mujeres. Por ejemplo, la mayor diferencia salarial se encontró en las empresas contratistas donde las mujeres en cargos técnicos administrativos reciben un salario 37% menor al de los hombres. Mientras que la menor diferencia se encontró en la generación, donde las mujeres ganan un 4% menos que los hombres.

Si bien, no necesariamente dan cuenta de un efecto retributivo discriminatorio reflejan que consistentemente las mujeres en cargos técnicos perciben menores salarios. Esto podría deberse a otros factores, por ejemplo, que las mujeres de forma sistemática ocupan cargos que son menos especializados, con menos responsabilidades o de menor jerarquía dentro del área; lo cual también representaría un reto para el sector. Para conocer más a fondo las razones de las diferencias, se recomienda un estudio más exhaustivo de brechas salariales, que permita diseñar medidas acordes a la realidad que refleje dicho análisis.

Por otro lado, también se descubrió que la cultura discriminatoria y de acoso en contra de la mujer, prevaleciente en la sociedad, permea y se reproduce en la cultura organizacional. Esto sucede principalmente en las áreas técnicas, que suelen ser dominadas por la presencia masculina. Además, desde el ámbito académico existen discursos que desalientan a las mujeres incluso a elegir carreras técnicas que están relacionadas con el sector eléctrico para su formación profesional.

Por ello, se recomienda que las organizaciones que componen el sector eléctrico asuman el compromiso de generar avances en la equidad de género, sobre todo a nivel de áreas técnicas de trabajo. Esto puede incluir medidas como:

- i. La adopción de Políticas institucionales de equidad de género, que sean integrales pero que cuenten con mínimos requerimientos como el alcance de qué entienden que comprende la equidad de género para la organización, medidas especiales para proteger en contra del acoso y abuso a nivel interno y acciones para directamente promover la participación laboral, así como prestaciones integrales.
- ii. El establecimiento de medidas especiales de protección contra el abuso y acoso sexual y laboral, que cuenten con mecanismos de denuncia diversos y confidenciales, procesos claros de investigación en casos de denuncia, entre otros elementos relevantes como la identificación de instituciones relevantes en dichos procesos y la comunicación de los instrumentos y mecanismos.
- iii. La creación de programas de capacitación y sensibilización en temas de equidad de género, incluyendo violencia, acoso, entre otros. Los programas pueden incluir la exhibición de material informativo, así como talleres que eduquen en el tema.
- iv. La implementación de programas o acciones que activamente busquen persuadir y atraer a más mujeres a trabajar en el sector así como a estudiar carreras STEM y relacionadas al sector eléctrico. Estos programas deberían ser diseñados desde una visión amplia. En la medida que las niñas y adolescentes estén más expuestas a casos reales de mujeres reales que trabajan de forma exitosa en profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres, en sus imaginarios mentales tendrán más referentes que les permitan visualizarse a sí mismas en profesiones técnicas, y elegir carreras STEM.

## 6. Anexos

### Anexo 1. Metodología cuantitativa

Se realizó una investigación de corte cuantitativo a través de una encuesta autoadministrada a las empresas del sector, estratificadas según el eslabón de la cadena de valor al que pertenecen: (i) generación, (ii) transmisión, (iii) distribución y comercialización, (iv) comercialización pura, (v) instituciones normativas, (vi) contratistas del sector, principalmente de las empresas distribuidoras.

En cuanto a las instituciones normativas, estas comprenden aquellas que su existencia se deriva de la normativa, las cuales incluye la SIGET, el CNE, y la Unidad de Transacciones. De acuerdo a las respuestas obtenidas, se obtuvo los siguientes niveles de respuesta, según se detalla en el cuadro. En el caso de la generación, se midió por la participación de las empresas en las inyecciones totales en el mercado mayorista al primer semestre de 2020. Para las empresas comercializadoras, se consideró únicamente a aquellas que se dedican exclusivamente a la compra y venta de energía eléctrica y no realizan ninguna otra de las actividades en el sector (entiéndase generación, transmisión o distribución).

**Cuadro 6**  
*Nivel de respuestas según eslabón*

Eslabón	%	Unidad
Generación	43%	Inyecciones totales en el mercado mayorista al 30 de junio de 2020
Transmisión	100%	Empresas
Distribución	100%	Consumo de energía eléctrica
Comercialización	18%	Consumo de energía eléctrica
Instituciones	67%	Instituciones normativas
Contratistas	67%	Empresas

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 2. Metodología cualitativa

Se realizó una investigación de corte cualitativo a través de entrevistas a personas trabajadoras en diversas empresas del sector eléctrico salvadoreño (véase cuadro 7). Asimismo, se realizaron cuatro grupos focales con personal de áreas técnicas de empresas del sector y con estudiantes de carreras relacionadas al sector eléctrico cursando entre segundo y quinto año.

El énfasis para la selección de la muestra se definió en conjunto con DELSUR, considerando dos criterios de inclusión: (i) personal que labora en áreas técnicas de campo; (ii) jefaturas que dirijan personal

femenino y masculino. El levantamiento se llevó a cabo entre el 28 de septiembre y 13 de octubre y se realizó de manera virtual. A continuación se detalla las entrevistas y grupos focales realizados.

**Cuadro 7**  
*Levantamiento cualitativo*

Área		Eslabón
Sector eléctrico	Grupo focal – Hombres	Distribución
	Grupo focal – Mujeres	
	Entrevista – RRHH	
	Entrevista – Jefa de Unidad de Servicios Técnicos (grupo de mujeres en campo)	
	Entrevista – Mujer área técnica de campo	
	Entrevista – Hombre área técnica de campo	Generación y comercialización
	Entrevista – Hombre área técnica de campo	Generadora
	Entrevista – Mujer área técnica	Comercializadora
	Entrevista – Hombre área técnica de campo	Generadora
Instituciones educativas	Grupo focal – Mujeres en carreras vinculadas al sector eléctrico, quinto año	Academia
	Grupo focal – Mujeres en carreras vinculadas al sector eléctrico, segundo y tercer año	

Nota: Por confidencialidad, se omite la identificación específica de las empresas y personas participantes.

Fuente: Elaboración propia.











**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

