

Diagnóstico inicial de

# Igualdad de Género en el Sector Energético de Panamá 2021



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA  
SECRETARÍA DE ENERGÍA



# CONTENIDO

<b>Agradecimientos</b>	<b>4</b>
<b>Prefacio Jorge Rivera Staff, Secretario Nacional de Energía,</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Aspectos relevantes sobre el análisis de los datos utilizados para el diagnóstico</b>	<b>9</b>
A. Características generales de género, empleo y economía en Panamá.	<b>9</b>
<b>Datos estadísticos a partir de encuestas al sector energético</b>	<b>19</b>
A. Encuestas a las Empresas del Sector Energético Nacional.	<b>19</b>
B. Encuestas orientadas a individuos que trabajan en el sector energético de Panamá desarrolladas por la Dirección de Electricidad de la SNE.	<b>24</b>
C. Percepción del usuario final de las tecnologías para la transición energética.	<b>32</b>
<b>Conclusiones y próximos pasos</b>	<b>35</b>
<b>Referencias</b>	<b>36</b>



# LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de la población sin ingresos propios por sexo, grupos de edad y geografía, Panamá, 2013 y 2018.....	<b>11</b>
Tabla 2. Población económicamente activa, por sexo, Panamá, 2009 y 2019.....	<b>13</b>
Tabla 3. Porcentaje sobre el total de la población ocupada y productividad asociada, Panamá, 2017.....	<b>15</b>
Tabla 4. Percepciones acerca de cuestión de género para los sectores de electricidad y de hidrocarburos.....	<b>30</b>
Tabla 5. Existencia de políticas y cuotas de género para el sector electricidad e hidrocarburos.....	<b>30</b>

# LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Brechas salariales de género ajustadas.....	<b>17</b>
Figura 2. Diferencias de género en Ciencia y Tecnología.....	<b>18</b>
Figura 3. Tipos de empresas que contestaron las encuestas.....	<b>20</b>
Figura 4. Proporción de hombres y mujeres empleadas en las empresas encuestadas.....	<b>20</b>
Figura 5. Porcentaje de empleados por nivel educativo y género.....	<b>21</b>
Figura 6. Porcentaje de empleados según el tipo de calificación.....	<b>22</b>
Figura 7. Porcentaje de empleados que realizaron especializaciones después de iniciar a laborar en las empresas del sector energético.....	<b>23</b>
Figura 8. Gastos en remuneración por tipo de empleado (USD/año).....	<b>23</b>
Figura 9. Porcentaje de hombres y mujeres encuestados.....	<b>24</b>
Figura 10. Distribución de edades de los encuestados.....	<b>25</b>
Figura 11. Función dentro del lugar de trabajo.....	<b>26</b>
Figura 12. Responsabilidad del cargo desempeñado para el sector electricidad (izq) y el sector hidrocarburos (der.).....	<b>27</b>
Figura 13. Remuneración en USD por cargo y sexo (Izquierda sector electricidad, Derecha sector hidrocarburos).....	<b>27</b>
Figura 14. Antigüedad en el cargo desempeñado (Izq. Sector electricidad; Der. Sector hidrocarburos).....	<b>28</b>
Figura 15. Ascensos en el sector (Izq. Sector electricidad; Der. Sector hidrocarburos).....	<b>29</b>
Figura 16. Sector al que migrarían los individuos encuestados del sector hidrocarburos.....	<b>31</b>

# AGRADECIMIENTOS

La Secretaría Nacional de Energía de Panamá agradece, tanto a los colaboradores externos, como a los autores principales y colaboradores por su contribución a la preparación de este diagnóstico, que es uno de los pasos necesarios para generar política pública que habilite las condiciones contribuyentes a la equidad de género en el desarrollo e implementación de la transición energética de Panamá, tanto dentro como fuera del sector energía, asegurando una transición energética justa e inclusiva.

Agradecemos especialmente a la Mgtr. Rosilena Lindo, Subsecretaria Nacional de Energía de Panamá, SNE. Dra. Guadalupe González, Directora del Departamento de Electricidad, SNE. Ing. Mónica Quijano, SNE. Ing. Odile Johnson, División de Energía del Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Michelle Hallack, División de Energía del Banco Interamericano de Desarrollo, BID. David Lopez Soto, Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Dr. Arturo Alarcón, División de Energía del Banco Interamericano, BID. Jessica Young, Gerente de Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Sostenible del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Alicia Díaz, Asociada de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. María Fernández Trueba, Especialista de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Peter Johansen, Especialista Senior en Energía del Banco Mundial. Luis Christian Navntoft, CEO de Solarmate.





# **PREFACIO**

## **JORGE RIVERA STAFF,** **Secretario Nacional de Energía,** **Secretaría Nacional de Energía** **de Panamá**

La transición energética limpia, justa e inclusiva tiene un componente tecnológico fundamental, aunque no exclusivo. Debemos tomar en cuenta los elementos sociales, económicos y políticos de este proceso que incide en nuestros modelos de desarrollo en una amplia variedad de aspectos.

De todos ellos, impulsar la equidad e igualdad de género se convierte en el eje transversal de primera prioridad para la Agenda de Transición Energética que estamos desarrollando; tanto en el rol de las mujeres como usuarias de energía, como protagonistas de las diversas actividades del sector ya sea como técnicas, profesionales o líderes del mismo.

Estamos seguros que en un corto plazo lograremos fortalecer espacios e iniciativas que garanticen de forma clara y contundente una transición energética justa, inclusiva y equitativa para todos y todas.





## INTRODUCCIÓN

*Los Lineamientos de la Agenda de Transición Energética de Panamá (de aquí en adelante ATE) describen cómo el país pasará de una economía basada en combustibles fósiles a una economía más eficiente y con bajas emisiones de carbono.*

La ATE se desarrolló a partir del compromiso del país de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París, el Plan de Gobierno del Presidente de la República Laurentino Cortizo y el Plan Nacional de Energía 2015-2050.

En términos generales, los objetivos de la Agenda de Transición apuntan a desvincular el crecimiento económico de la demanda energética, desarrollar una combinación energética renovable y eficiente, y potenciar la movilidad sostenible, definiendo así a Panamá como un centro (HUB) de energías.

La ATE toma el Acuerdo de París y el “ODS 7: Energía limpia y asequible” como elemento clave en su diseño y propone cinco estrategias principales para el sector eléctrico, dos para el sector de hidrocarburos y una enfocada en el fortalecimiento de las capacidades gubernamentales en el sector energético,

contando con ejes transversales, la educación y empoderamiento de jóvenes, comunicación estratégica y el nexo mujer y energía. Cada estrategia tiene líneas de acción que definen los sectores y temas específicos que se abordan dentro de cada una de ellas. El abordaje correcto de cada uno de los temas merece un riguroso diagnóstico que permita sentar las bases para las mesas de discusión en donde se debatirán las medidas a tomar para avanzar en cada línea de acción.

El **Nexo Mujer-Energía** no sólo constituye una de las cinco líneas de acción dentro de la estrategia de Acceso Universal de la Agenda de Transición Energética de Panamá, sino que es un eje que reconoce que para abordar el cambio climático se requiere respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas 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 con mayor celeridad.

Este eje estratégico tiene como meta **lograr que de los 141.000<sup>1</sup> nuevos empleos al 2050 que generará la Transición Energética se desarrollen garantizando la equidad de condiciones de género.**

La importancia de la inclusión del nexo mujer y energía se describe en el texto introductorio del del Acuerdo de París: *“Reconociendo 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...**”<sup>2</sup>.*

Siendo la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer una de las premisas centrales del Acuerdo de París, resulta pertinente volcar los esfuerzos a identificar el estado actual de la igualdad de género en el sector energético panameño, para luego construir con el apoyo de todos los actores posibles del sector la hoja de ruta **Nexo Mujer y Energía.**

A los fines de desarrollar un documento de referencia para iniciar las discusiones acerca

de esta línea de acción, la SNE en conjunto con otras instituciones ha desarrollado un diagnóstico acerca del estado actual de la igualdad de género en el sector energético en Panamá.

Si bien hay varios estudios que describen la situación de las mujeres en el ámbito laboral de manera general, existen pocos estudios específicos acerca de la situación de las mujeres en el sector energético nacional o local. Según cita el informe de ONU Mujeres, 2020<sup>3</sup>, *“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. Sin embargo, un análisis de la disponibilidad de datos de género sugiere que todavía queda mucho camino por recorrer antes de que se cumpla este criterio. Muchos de los indicadores específicos de género abarcan “ámbitos estadísticos emergentes” en los que los métodos de cálculo no están bien desarrollados, un problema que afecta a un tercio de los indicadores específicos de género. Si bien se ha desarrollado la metodología para casi la mitad de los indicadores específicos de género, los datos nacionales todavía son limitados<sup>4</sup>.”* De esta manera, la elaboración de este diagnóstico motivó el desarrollo de trabajos y cooperación a medida para la búsqueda de información específica. Por ello, 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.

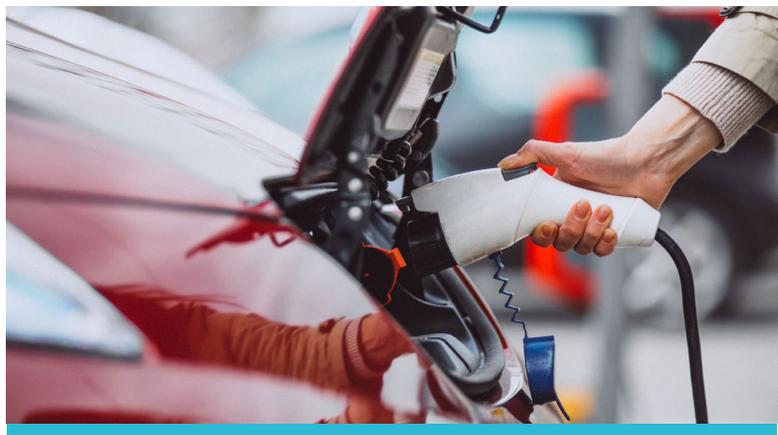
La primera fuente de consulta fue el documento *“Perfil de país según Igualdad de género (PPIG)”* desarrollado en 2020 por ONU Mujeres, PNUD, FAO, UNFPA y UNICEF. El documento mencionado tiene por objetivo identificar los desafíos que las políticas públicas deben enfrentar para garantizar los derechos de las mujeres, las niñas, los niños y las adolescentes a la igualdad y el empoderamiento.

Adicionalmente a ello, a los fines de comprender la situación y la percepción de las empresas del sector energía con respecto al tema de género, la Secretaría Nacional de Energía junto con el Banco Interamericano de Desarrollo encomendaron a K&M Advisors el desarrollo de una *“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”*, cuyos resultados fueron informados en noviembre de 2021. Además, en junio de 2021 y con el objetivo de identificar cómo perciben el tema de género los individuos que trabajan en el sector energía, la SNE, realizó una serie de encuestas orientadas a ese público; y, finalmente, para completar la información necesaria para el diagnóstico, se utilizaron insumos de un programa de investigación que incluyó el análisis de cientos de miles de datos públicos y conversaciones digitales, así

como un estudio cualitativo mediante grupos de enfoque (focus groups) virtuales financiado por el Banco Mundial y desarrollado por LLYC. De esta manera fue posible recaudar datos de percepción de género en las empresas y en los individuos de forma separada, incluyendo la percepción de género del actual y futuro usuario nacional de las tecnologías para la transición energética.

A partir del análisis y la compilación de estos datos actualizados fue posible elaborar el diagnóstico actual del **Nexo Mujer-Energía**.

Este documento pretende convertirse en la referencia inicial sobre la cual plantear las discusiones pertinentes para el más asertivo desarrollo de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía. Sin embargo, debido al alcance inicial de la recopilación de la data y el número de individuos y personas que contestaron las encuestas, este diagnóstico debe ser tomado como una muestra de la situación actual del sector en el tema de género, mas no como una radiografía exhaustiva del mismo.





## ASPECTOS RELEVANTES SOBRE EL ANÁLISIS DE LOS DATOS UTILIZADOS PARA EL DIAGNÓSTICO

### A. Características generales de género, empleo y economía en Panamá.

Según el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del PNUD, Panamá está inserta en el conjunto de países con desarrollo humano alto.<sup>5</sup> En 2018 ocupó el lugar 67 de 189 países, con un valor de 0.795<sup>6</sup>.

El Índice de Desarrollo de Género (IDG) para Panamá es 1.005 y se construye a partir de varios indicadores que muestran las características de hombres y mujeres en materia de esperanza de vida (81.6 años para las mujeres y 75.2 años para los hombres); los años de escolaridad esperados (que identifica 13.3 para las mujeres y 12.1 los hombres); e incluye el ingreso nacional bruto per cápita (en el año 2011 este fue de B/16,106 para las mujeres y B/24,788 para los hombres)<sup>7</sup>.

Estos indicadores evidencian el nivel de superación de las mujeres en el ámbito escolar, lo cual es un resultado del desafío a la desigualdad, ya que las mujeres al empeñarse

en desarrollar competencias que les permitan el ingreso al trabajo remunerado en mejor condición, se mantienen en el ámbito escolar por más tiempo que los varones, sin embargo, no se ve reflejado en el flujo de ingresos. El autocuidado es un elemento que explica, en parte, la mayor esperanza de vida, a pesar del menor acceso a ingresos, problemas de acceso a servicios públicos y poco acceso en la toma de decisiones. Contradictoriamente como se muestra con los componentes del índice de desigualdad de género<sup>8</sup>, **a pesar de los esfuerzos de las mujeres por el acceso, mantenimiento y titulación en el sistema educativo, una parte sustancial de ellas en condición de trabajar no logra su inserción.** La igualdad de género se erosiona por la mortalidad materna y el embarazo a temprana edad, que según Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2019), afectan a 94 mujeres por cada cien mil nacimientos vivos y 81.8 nacimientos por cada 1000 mujeres entre 15 y 19 años, respectivamente<sup>9</sup>. Este, hecho afecta a las niñas y adolescentes

en su proceso de desarrollo alterando su vida futura. La desigualdad de género reduce la posición del país en el rango del desarrollo de 0.795 (posición 67 de 189 países) a 0.460 (posición 108 de 162 países) y contrae las potencialidades de avance de las mujeres<sup>4</sup>.

El estudio mundial de Naciones Unidas sobre el papel de la mujer en el desarrollo sostiene que la pobreza económica y la pobreza en cuanto al tiempo son más visibles cuando las mujeres están en edad de procrear y cuando deben cuidar niños/as pequeñas. “Esto puede dar lugar a la transmisión intergeneracional de la pobreza... dado el trabajo de cuidado infantil y las privaciones que sufren las niñas y adolescentes, quienes... asumen un número excesivo de horas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados”<sup>4</sup>.

Objetivamente las aleja de asistir y mantenerse en la escuela, enfrentar la realización de tareas para las que no están en condiciones, afectando su desarrollo integral y limitándolas para aprovechar oportunidades, desempeñar liderazgo, gestionar el control de sus vidas.

## **1. Género e ingresos propios**

En América Latina la población de mujeres sin ingresos propios (PSIP) en 2018 fue 29.0% y para los hombres del 10.5%. Las mujeres en Panamá, a nivel nacional, están a cuatro puntos porcentuales de ese promedio con 25.1% y los hombres se alejan en 3.7% del promedio con un 6.8% tal como se muestra en la tabla 1.

Las personas jóvenes, en especial, en el mundo rural son quienes menos ingresos propios tienen. Entre los 15 y 24 años la proporción para las mujeres es de 44.4% y 19.7% los hombres. En el área rural, más de la mitad de las mujeres en ese grupo de edad (53.8%) no cuenta con recursos propios para hacer sostenible su vida. En el área urbana alcanza a cuatro de cada diez (39.3%). Los hombres en el área urbana como rural en ese grupo de edad son 17.2% y 24.1% respectivamente. Las mujeres en edad reproductiva son las más afectadas.

**Una de cada cuatro mujeres entre 35 a 44 años no cuenta con ingresos propios, en tal condición un 26.9% depende de otra persona para subsistir.** Por consiguiente, es una situación de riesgo en el conjunto del desarrollo de la personalidad y de su vida; sus estudios, sus gastos personales, sus relaciones con familiares se realizan de forma dependiente. Asimismo, la situación de dependencia condiciona su relación con la violencia de distinto tipo que le rodea.

Las mujeres rurales resultan las más afectadas por la ausencia de trabajo remunerado, el nivel de dependencia resulta mayor, más si se considera que viven en condiciones de mayor pobreza multidimensional, especialmente afectadas están las mujeres indígenas, para quienes se agravan los indicadores de acceso a salud, educación y participación socio política.

Tabla 1. Porcentaje de la población sin ingresos propios por sexo, grupos de edad y geografía, Panamá, 2013 y 2018.

Fuente: Perfil de país según Igualdad de género (PPIG). ONU Mujeres, PNUD, FAO, UNFPA y UNICEF, 2020.

Grupo de edad	Área	2013		2018	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total (15 años y más)</b>	<b>Nacional</b>	<b>7.3</b>	<b>27.5</b>	<b>6.8</b>	<b>25.1</b>
	Urbana	5	24.6	6.3	22.5
	Rural	12.1	34.7	7.9	31.9
<b>15 a 24 años</b>	<b>Nacional</b>	<b>17.1</b>	<b>43.9</b>	<b>19.7</b>	<b>44.4</b>
	Urbana	13.4	35	1.2	39.3
	Rural	23.3	59.5	24.1	53.8
<b>25 a 34 años</b>	<b>Nacional</b>	<b>6.9</b>	<b>30.8</b>	<b>7.2</b>	<b>30.8</b>
	Urbana	4.3	27	7	26.9
	Rural	13.2	40.1	7.9	41.4
<b>35 a 44 años</b>	<b>Nacional</b>	<b>4.4</b>	<b>25.2</b>	<b>3.8</b>	<b>24.3</b>
	Urbana	2.8	23.4	3.9	22.7
	Rural	8	29.8	3.6	28.7
<b>45 a 59 años</b>	<b>Nacional</b>	<b>5.1</b>	<b>25.8</b>	<b>3.8</b>	<b>23.1</b>
	Urbana	3	24.6	4	20.3
	Rural	9.4	29	3.2	31.8
<b>60 años y más</b>	<b>Nacional</b>	<b>4.7</b>	<b>16.4</b>	<b>2.1</b>	<b>12.7</b>
	Urbana	3.1	15.7	2.3	13.1
	Rural	8.4	17.8	1.7	11.9



## 2. Género y carga de trabajo

**Las mujeres en Panamá tienen mayor carga de trabajo total (remunerado y no remunerado) por semana, 68.2 horas, que los hombres 59.4 horas (Orozco Corona, 2011)<sup>10</sup>.** 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<sup>11</sup>.

**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%.** Como puede observarse en la tabla 2, 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 aparecen en la fuerza de trabajo activa sino engrosan el rubro de amas de casa, jubiladas y estudiantes.

Es importante recordar que 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 10 diez 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%).

**Como puede observarse 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.**

**Tabla 2. Población económicamente activa, por sexo, Panamá, 2009 y 2019.**

Fuente: Perfil de país según Igualdad de género (PIIG). ONU Mujeres, PNUD, FAO, UNFPA y UNICEF, 2020.

(1) Las cifras se refieren a un promedio semanal del mes. Excluye a los residentes en viviendas colectivas.

Condición en la actividad económica	Población de 15 años y más años de edad (1)		
	Total	Mujeres	Hombres
<b>2009</b>			
<b>Total</b>	<b>2,403,651</b>	<b>1,234,193</b>	<b>1,169,458</b>
Económicamente activa	1,541,904	595,698	946,206
Porcentaje (respecto a la población de 15 y más años de edad)	64.1	48.3	80.9
Ocupada	1,440,801	542,971	897,830
Desocupada	101,103	52,727	48,376
Porcentaje (respecto a la población de 15 y más años de edad)	6.6	8.9	5.1
<b>2019</b>			
<b>Total</b>	<b>3,105,765</b>	<b>1,597,226</b>	<b>1,508,539</b>
Económicamente activa	2,066,753	878,626	1,188,127
Porcentaje (respecto a la población de 15 y más años de edad)	66.5	55.0	78.8
Ocupada	1,920,642	801,681	1,118,961
Desocupada	146,111	76,945	69,166
Porcentaje (respecto a la población de 15 y más años de edad)	7.1	8.8	5.8



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.

### **3. El acceso al empleo y la productividad del trabajo**

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.

La Tabla 3 muestra la distribución de hombres y mujeres según la productividad.

***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.

De esta tabla destaca que el porcentaje de mujeres participando en las actividades asociadas a la electricidad agua y gas a nivel nacional son 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 % de 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.

**Tabla 3. Porcentaje sobre el total de la población ocupada y productividad asociada, Panamá, 2017.**

Fuente: Perfil de país según Igualdad de género (PPIG). ONU Mujeres, PNUD, FAO, UNFPA y UNICEF, 2020.

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Nacional</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Productividad baja (Agricultura, comercio, servicios)	62.8	53.5	76.5
Productividad media (ind. Manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones)	26.8	36.1	13.1
Productividad alta (minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias)	10.4	10.4	10.4
<b>Urbana</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Productividad baja (Agricultura, comercio, servicios)	57.4	45	74.1
Productividad media (ind. Manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones)	29.6	42	12.8
Productividad alta (minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias)	13	13	13.1
<b>Rural</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Productividad baja (Agricultura, comercio, servicios)	76.1	71.9	83.6
Productividad media (ind. Manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones)	19.8	23.2	13.9
Productividad alta (minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias)	4.1	4.9	2.5



#### 4. Brecha salarial de género

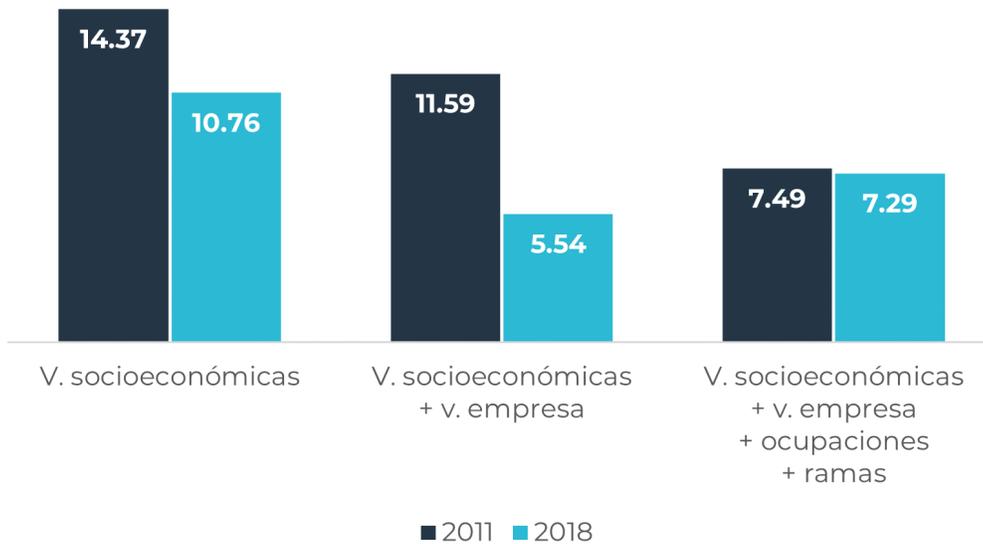
El informe de ONU mujeres, 2020, identificó que “la brecha salarial de género se intensifica entre los trabajadores(as) por cuenta propia (30 por ciento), los patronos(as) (17 por ciento) y cooperativistas (47 por ciento)”. También que esta tiene mayor proporción entre trabajadoras insertas en la agricultura 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% (Almarío T., 2016a).

Los datos del estudio preliminar “Brechas salariales de género en Panamá: 2011-2018”, de la investigadora de la Universidad de Panamá Rosa Arrocha<sup>12</sup>, trabajados con microdatos de la Encuesta de Propósitos múltiples del INEC de marzo 2011 y 2018, identifican cuánto más cobran los hombres respecto a las mujeres, el cálculo se realiza con los salarios por hora. La brecha salarial de género se da en dos grupos no comparables: hombres que tienen 9.28 años de experiencia laboral, 10.59 años de educación; frente a 8.7 años de experiencia laboral y 13.20 años de educación de las mujeres. Estas diferencias fueron utilizadas para ajustar el cálculo. La brecha salarial sin ajustar (o no ajustada) es aquella que: “Mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo” con ello se hace una comparación de igualdad.

*La brecha salarial ajustada mide la diferencia porcentual en salario, controlando las características socioeconómicas y del puesto de trabajo, tratando de obtener una medida de “diferencias en la remuneración por el mismo trabajo realizado” y se relaciona con el concepto de equidad.* Las brechas salariales de género ajustadas consideran las variables socioeconómicas: sexo, edad, nivel educativo, experiencia y número de hijos; y las variables características del empleo y de la empresa: tamaño de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y rama económica.

Los resultados de las variables socioeconómicas muestran una brecha salarial de género ajustada de 14.37% en 2011 y, en 2018 de 10.76% y las variables socioeconómicas más las variables de la empresa un 11.59% en 2011 y 5.54% en 2018, esta reducción de la brecha salarial es aparente, pues el cálculo que incluye las variables socioeconómicas, de las empresas, de las ocupaciones y ramas de la actividad económica muestran una reducción menor de 7.49% y 7.29% respectivamente. Como se muestra en la figura 1 prácticamente las brechas de género ajustadas en ocho años permanecen imperturbadas, sin cambios sustantivos entre 2011 y 2018.

Figura 1. Brechas salariales de género ajustadas.



**“Las brechas de género ajustadas en ocho años permanecen imperturbadas, sin cambios sustantivos entre 2011 y 2018”.**

## 5. Mujeres en Ciencia y Tecnología (CyT)

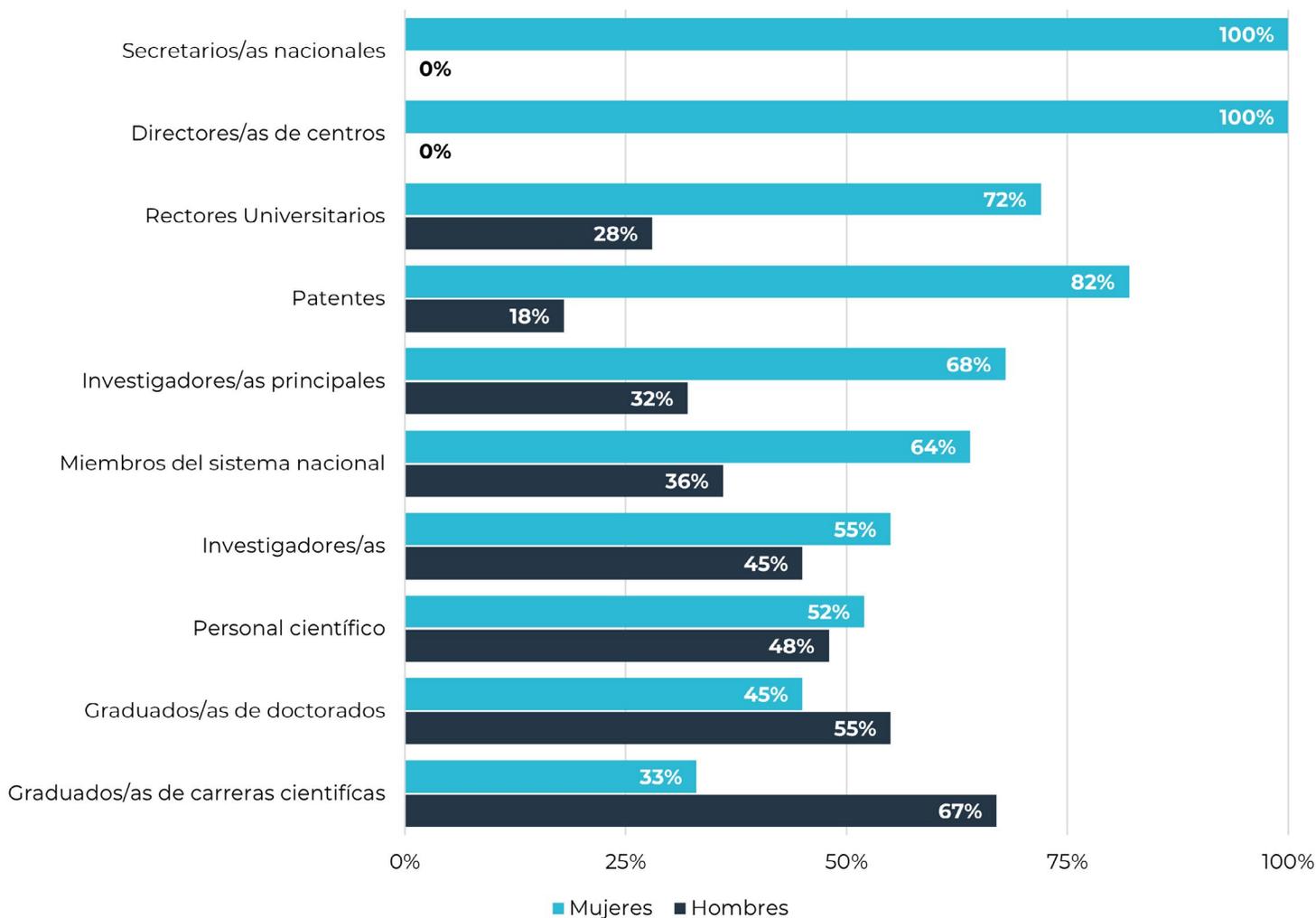
Según datos proporcionados por el diagnóstico de género sobre la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá hasta el 2018, se evidencia un claro aumento de la brecha en la participación de las mujeres en todo ambiente científico distinto al académico-estudiantil. Mientras que las

mujeres son en porcentaje quienes más aspiran a carreras científicas, son los hombres quienes mayormente ocupan espacios laborales relacionados con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) mientras que la preparación profesional de las mujeres en distintos campos de la ciencia está en aumento con respecto a la de los hombres. La Figura 2 muestra las diferencias mencionadas.



## Figura 2. Diferencias de género en Ciencia y Tecnología.

Fuente: Procesamiento de microdatos. Encuesta propósitos múltiples, 2019.





# DATOS ESTADÍSTICOS A PARTIR DE ENCUESTAS AL SECTOR ENERGÉTICO

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

Por medio de la colaboración del Banco Interamericano de Desarrollo se desarrolló 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”, K&M Advisors, 2021.

La recolección de datos fue realizada a través de encuestas diseñadas específicamente para las empresas del sector energético con la intención de que fuesen respondidas por cargos gerenciales y o encargados de recursos humanos. Se enviaron las encuestas a 101 empresas, entre empresas generadoras termoeléctricas, generadoras hidroeléctricas (en el documento se denominan “generación tradicional”), empresas de energías renovables no convencionales (en el documento se denominan “emergentes”), empresas distribuidoras de electricidad, empresas de transmisión eléctrica y empresas del sector hidrocarburos en general.

*Se recibieron 42 respuestas sobre las 101 encuestas, siendo 24 de las 42 respuesta completas y el resto incompletas, dado que no se contestaron algunas preguntas. Esto evidencia la dificultad que reviste recabar información sobre equidad de género en las empresas del sector energía.* En resumen, el 42% de los encuestados contestó la mayor parte de las encuestas y el 23% completo la totalidad.

La distribución por tipo de empresa se muestra en la figura 3.

Según la Agencia Internacional de Energías Renovables el 32 % de los puestos de trabajo a nivel global en el sector energético son ocupados por mujeres<sup>13</sup>, en la figura 4 se muestra la proporción de mujeres y hombres en las empresas encuestadas, lo que corresponde similarmente al promedio global.

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.

Figura 3. Tipos de empresas que contestaron las encuestas.

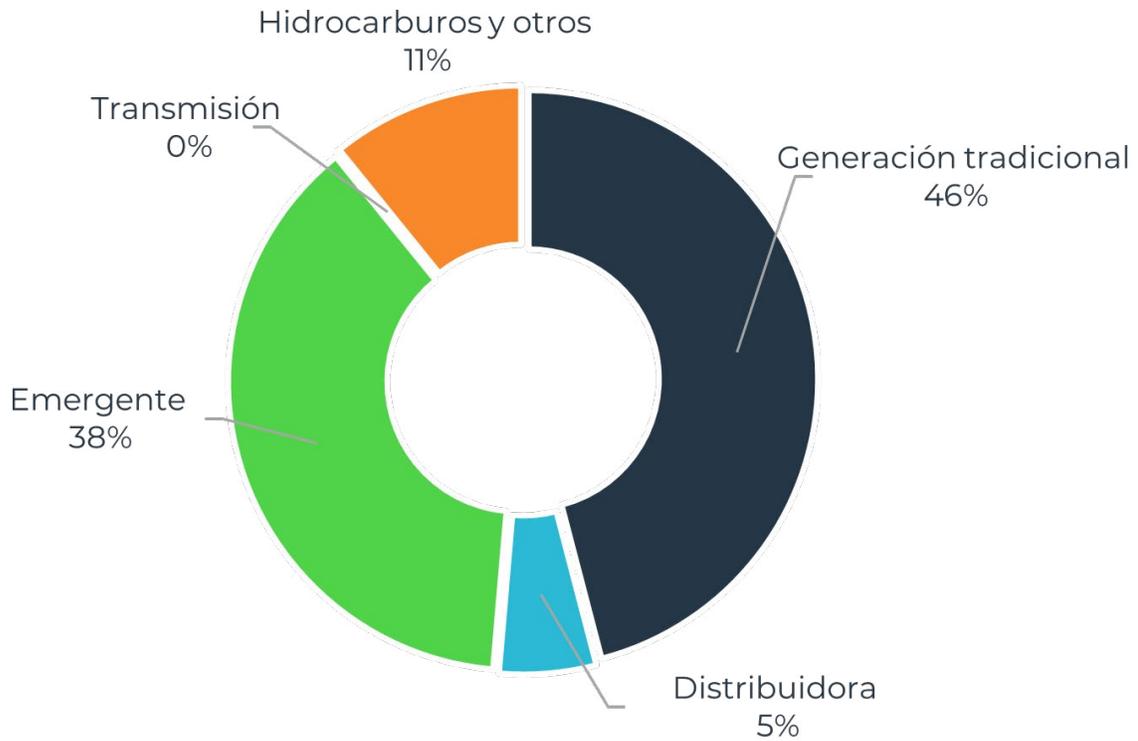
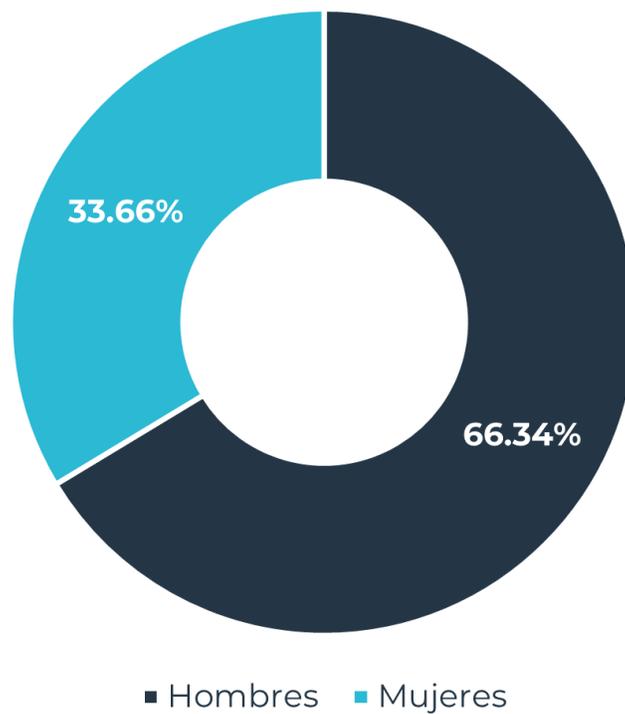


Figura 4. Proporción de hombres y mujeres empleadas en las empresas encuestadas.



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.

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.

La figura 5 muestra el porcentaje de empleados por nivel educativo y género.

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.

La figura 6 muestra el porcentaje de empleados según el tipo de calificación. Se le solicitó a los encuestados que indicaran si los estudios de los empleados están relacionados a STEM (traducido del inglés, Science, Technology, Engineering, Mathematics; Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

**Figura 5. Porcentaje de empleados por nivel educativo y género.**

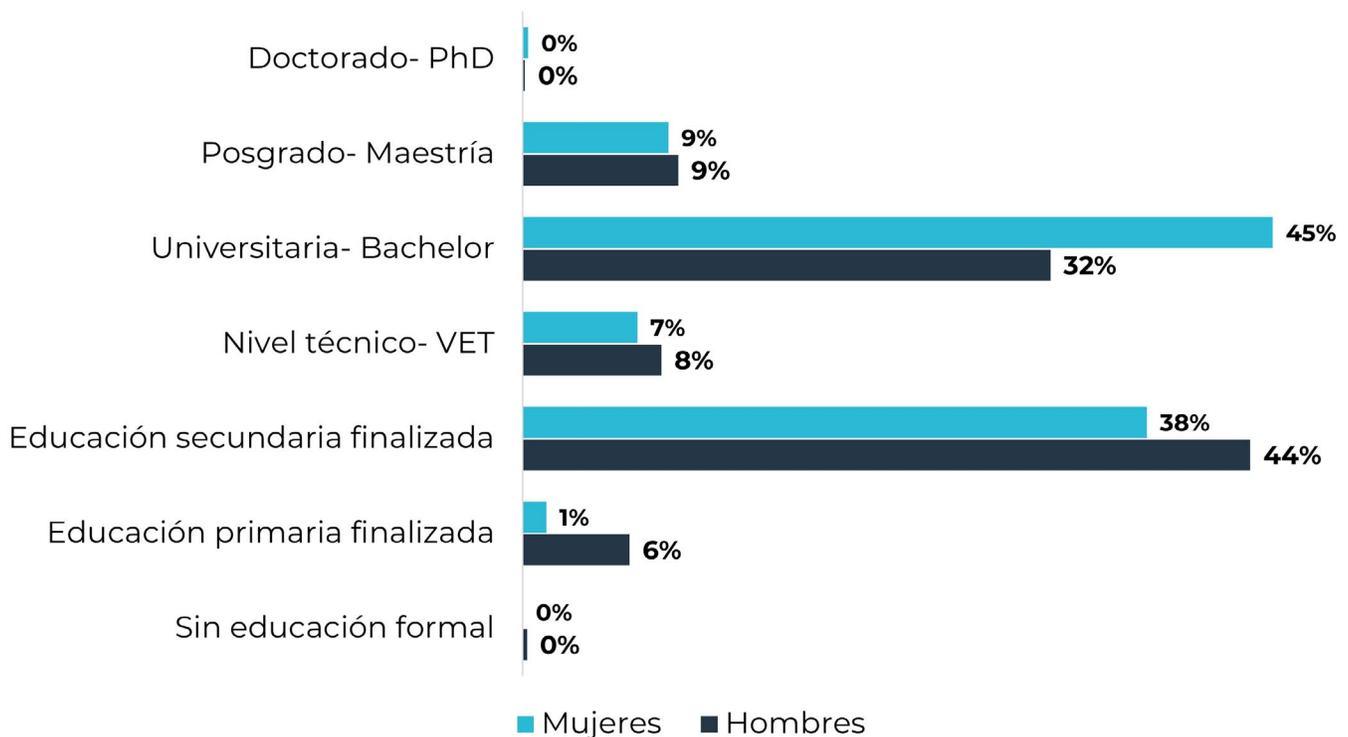
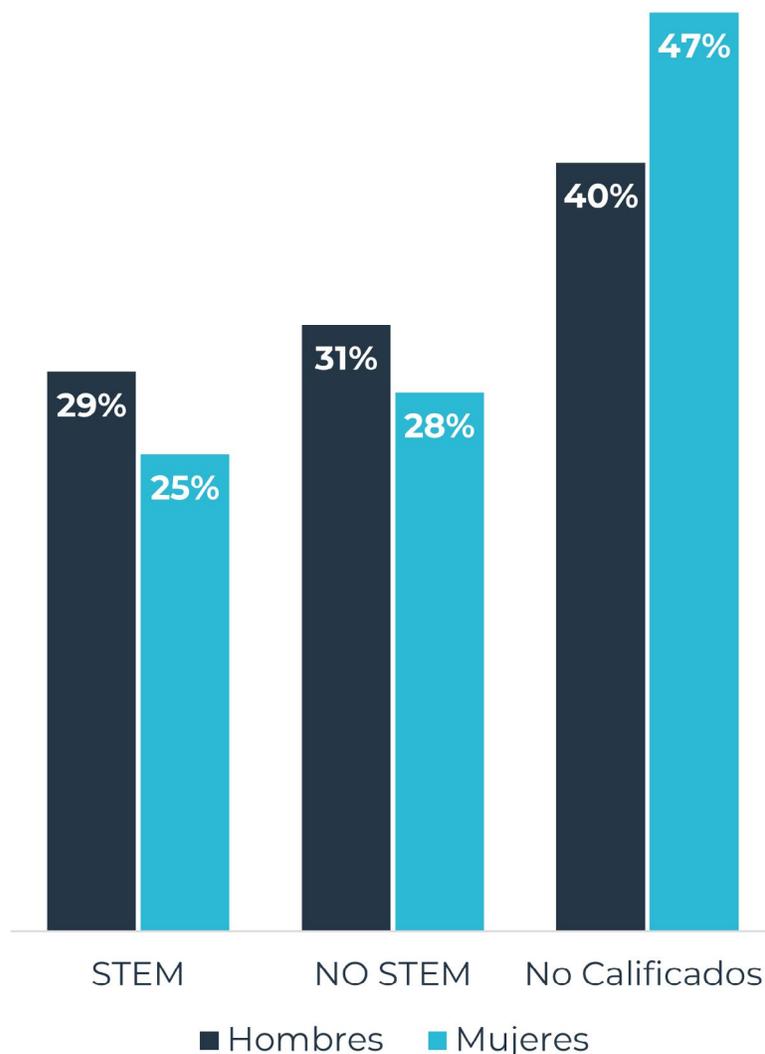


Figura 6. Porcentaje de empleados según el tipo de calificación.



La figura 6 muestra que 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.

Adicionalmente la Figura 7, 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 se invierten las mujeres en actividades no remuneradas.**

La Figura 8 nos muestra 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.

Figura 7. Porcentaje de empleados que realizaron especializaciones después de iniciar a laborar en las empresas del sector energético.

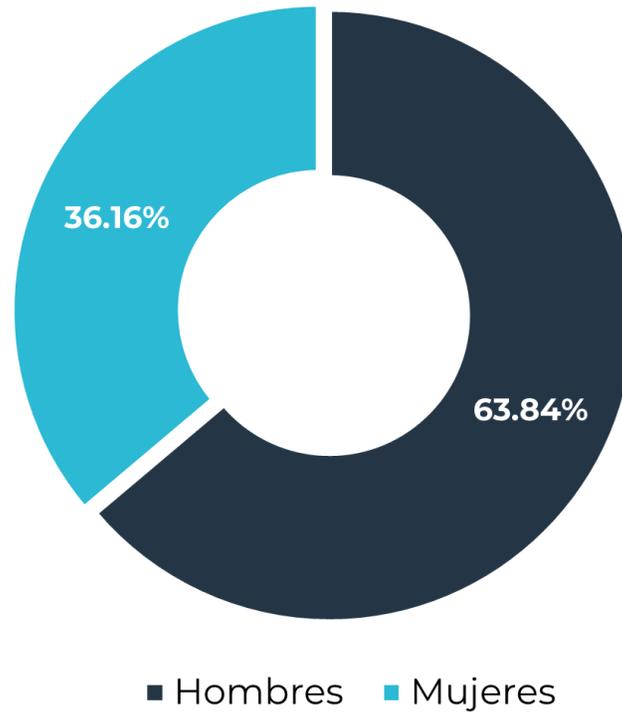
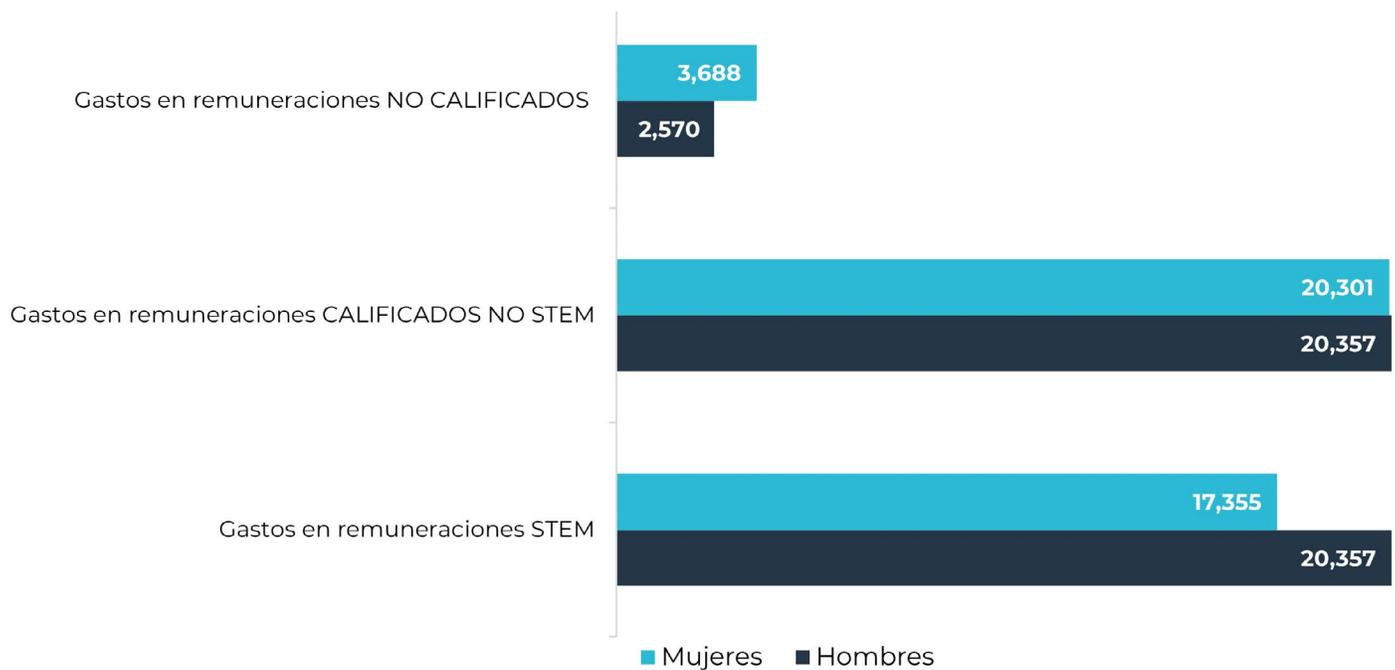


Figura 8. Gastos en remuneración por tipo de empleado (USD/año).



## 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 9).

De los encuestados, la mayoría se encuentran en un rango de edad de 30 a 46 años según muestra la figura 10.

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,

Figura 9. Porcentaje de hombres y mujeres encuestados.

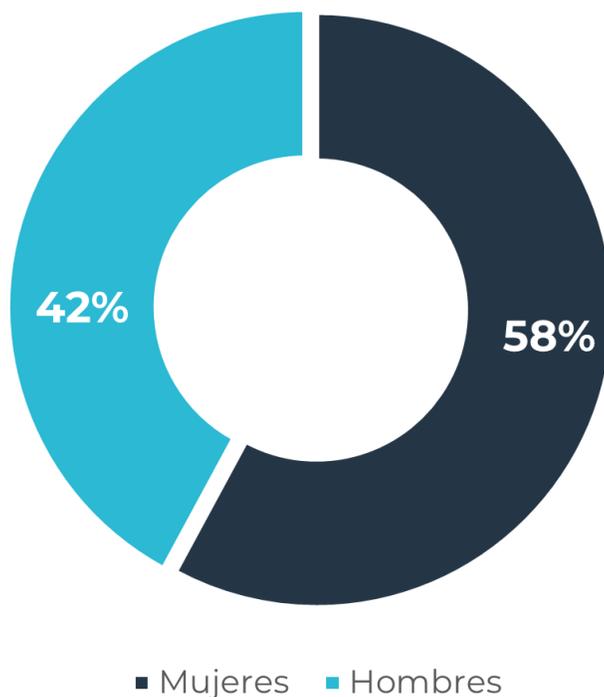
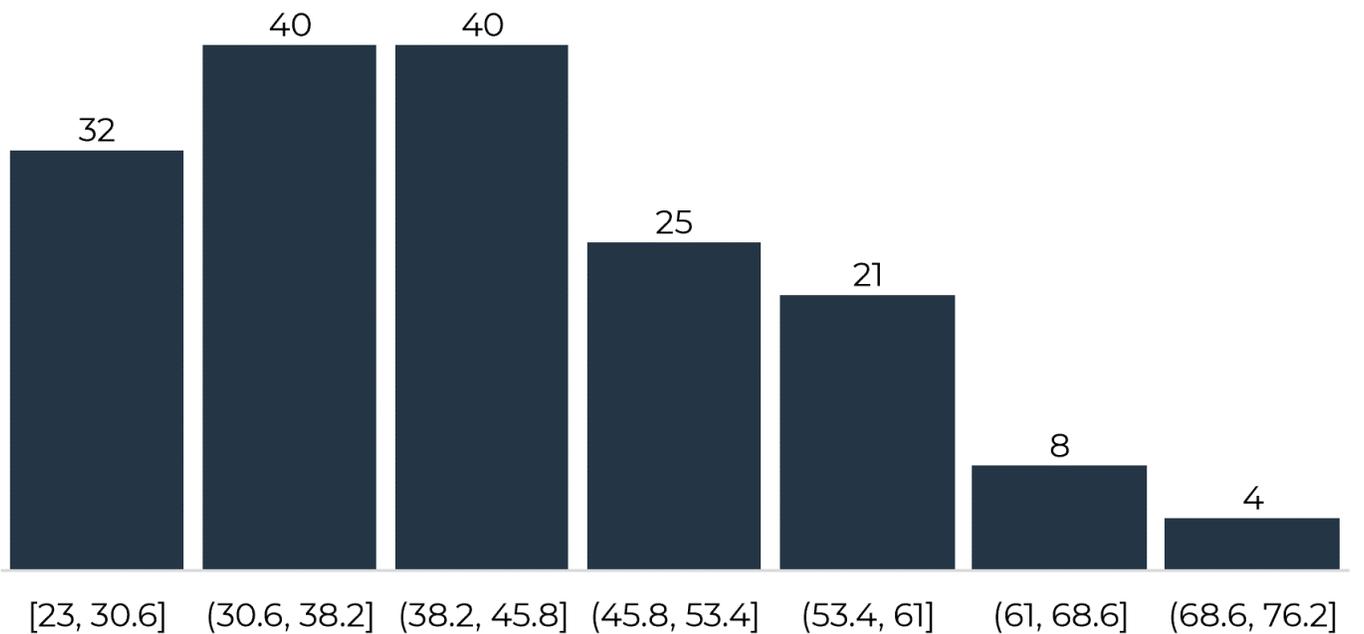


Figura 10. Distribución de edades de los encuestados.



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.

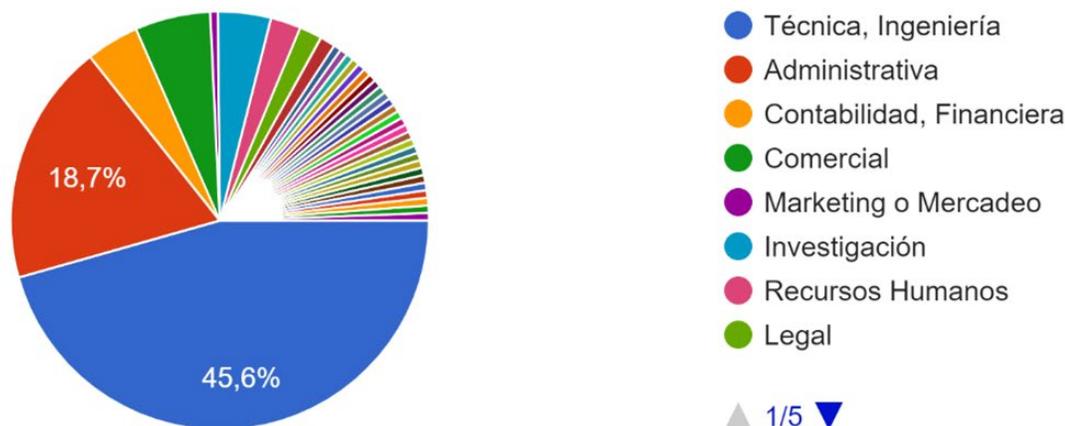
Del total de generación 56.7% se encuentra en hidroeléctrica de embalse, 10.4% en solar fotovoltaica centralizada, 6% en hidroeléctrica de pasada, 3% en biogás, 1.5% en gas natural, 1.5% en térmica de carbón, 9% en térmica de diésel, 4.5% en térmica de bunker, 4.5% en hidroeléctrica y fotovoltaica, 1.5% 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 financiera, 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, como muestra la figura 11.



Figura 11. Función dentro del lugar de trabajo.



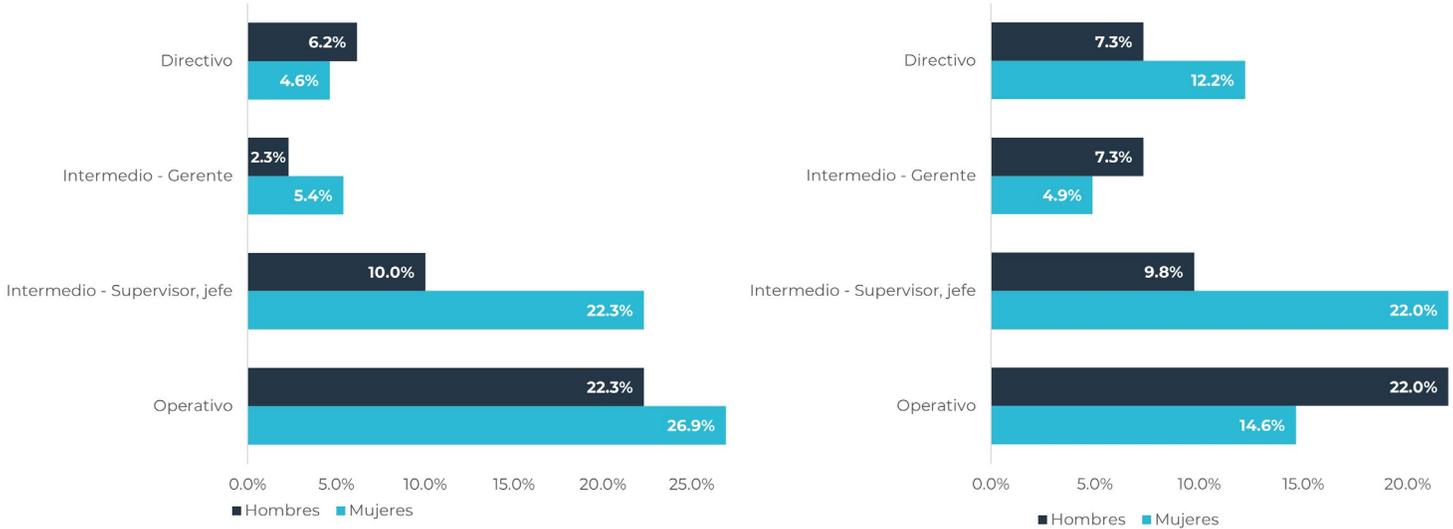
En esta encuesta, se analizaron por separado las respuestas de los individuos del sector energía del sector hidrocarburos. A continuación, se mostrará una comparativa de ambas en cada una de las preguntas que fueron realizadas a cada sector por separado.

Los encuestados reportaron referente a la responsabilidad de su cargo. La Figura 12 muestra la comparación entre el sector electricidad (izq.) y el sector hidrocarburos (der.). 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 (se explicó anteriormente que las mujeres tienen más años de formación en promedio que los hombres).

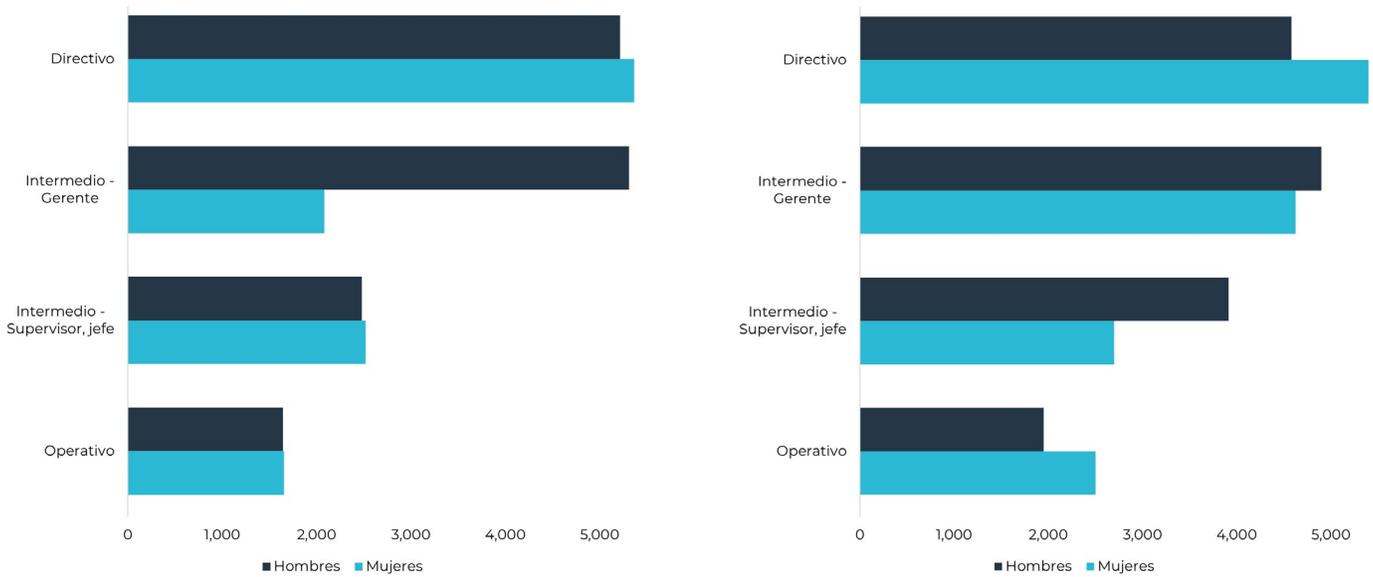
*Cuando esta cifra es comparada con la remuneración por el cargo desempeñado (Figura 13) en ambos sectores, el sector electricidad (izq.) presenta un menor salario en el nivel de gerencia intermedia (donde tiene más cargos) y el sector hidrocarburos (der.) presenta una menor remuneración para mujeres 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>14</sup>, sin embargo a nivel directivo las remuneraciones son más altas para las mujeres que para los varones.*



**Figura 12. Responsabilidad del cargo desempeñado para el sector electricidad (izq) y el sector hidrocarburos (der.)**



**Figura 13. Remuneración en USD por cargo y sexo (Izquierda sector electricidad, Derecha sector hidrocarburos).**



En cuanto al promedio de años trabajando en el sector, ambos sectores presentan características diferentes que se muestran en la Figura 14. 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 puede no ser 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 15 muestra los resultados. En el caso del sector electricidad (izq.), la mitad de las encuestadas mujeres no ha tenido ningún ascenso, mientras que en el sector hidrocarburos (der.) es valor disminuye al 30%. Esto puede indicar que el sector hidrocarburos presenta una mejor posibilidad de ascenso laboral que el sector electricidad.

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.

**Figura 14. Antigüedad en el cargo desempeñado (Izq. Sector electricidad; Der. Sector hidrocarburos).**

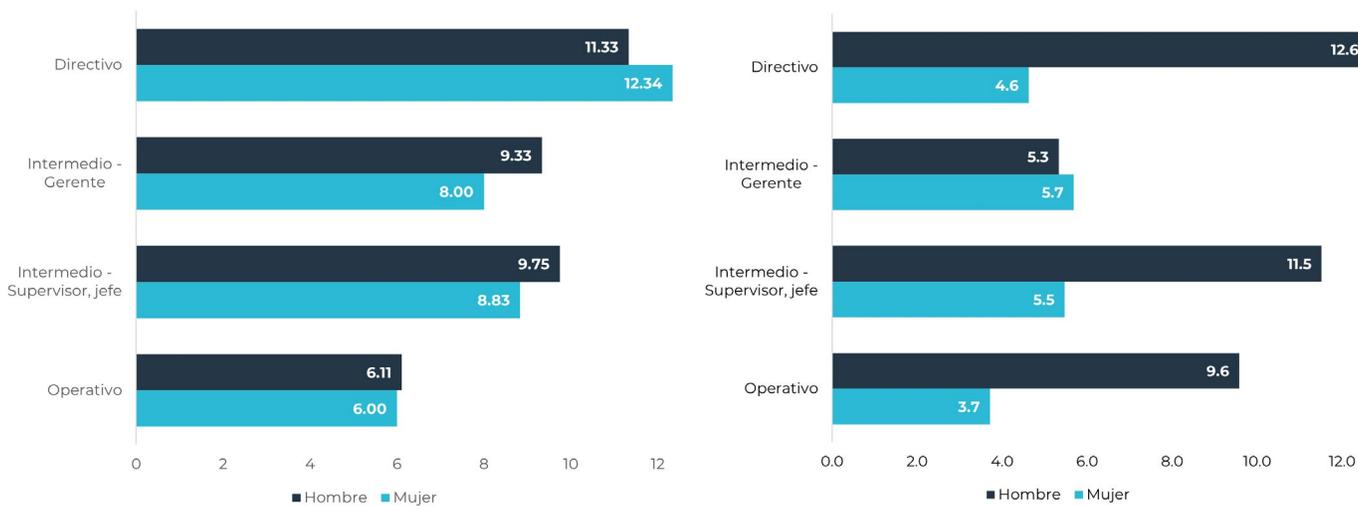
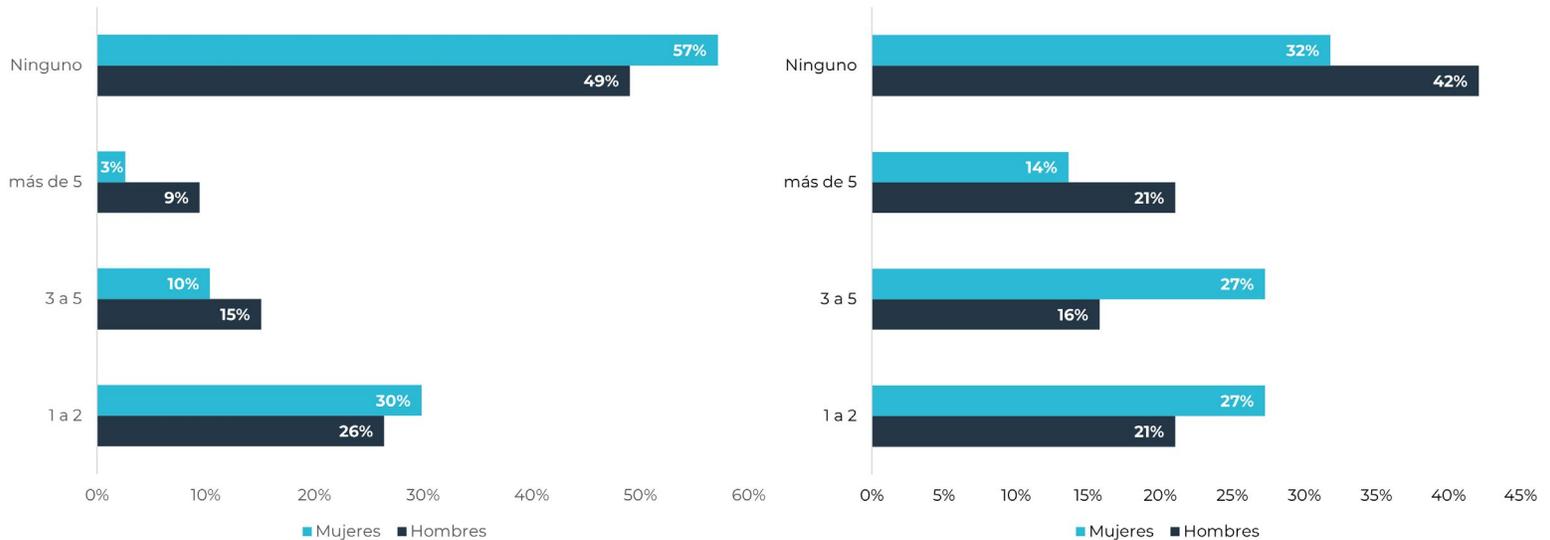


Figura 15. Ascensos en el sector (Izq. Sector electricidad; Der. Sector hidrocarburos).



- 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 consideró 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 4 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 4 no suman 100% dado que existe una cantidad de individuos que contestaron “No saben o no contesta”.

Cabe resaltar que 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 el en caso de sesgo en la oportunidad de conseguir un trabajo en el sector en promedio el 91 % de los hombre 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.

Relevante resaltar que 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

**Tabla 4. Percepciones acerca de cuestión de género para los sectores de electricidad y de hidrocarburos.**

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 5. Existencia de políticas y cuotas de género para el sector electricidad e hidrocarburos.**

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%



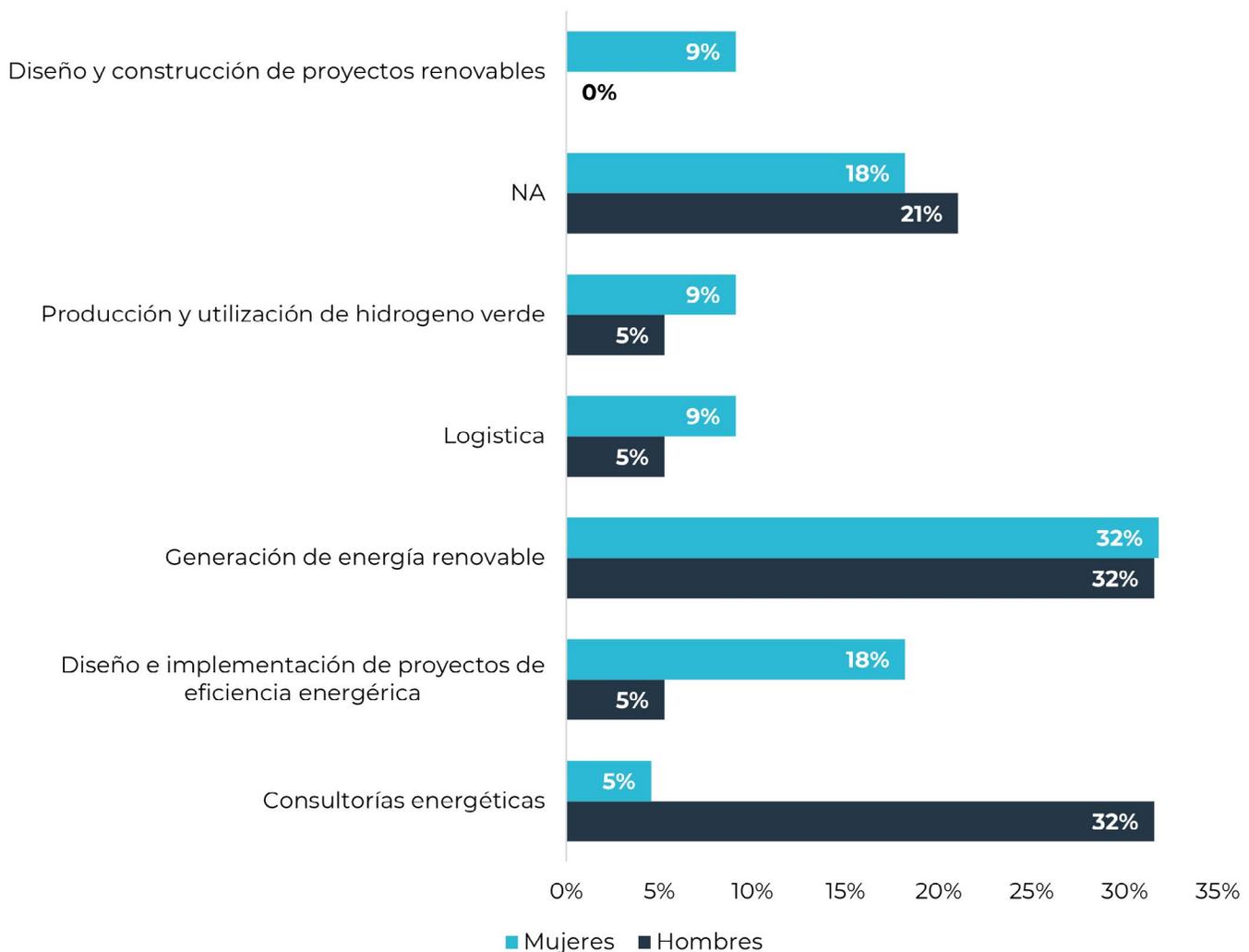
afirma haber pasado por una situación de acoso.

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 5. Los porcentajes de la Tabla 5 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 estarían 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 16 muestra los resultados analizados para hombres y mujeres.

**Figura 16. 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 mujeres y la energía lo siguiente:

- Las mujeres son 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”<sup>15</sup> con la cual, se busca promover el papel de la mujeres 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.

Los participantes no tenían conocimiento de los temas relacionados con la transición energética, pero mencionaron la supercepción del tema. A continuación, encontraremos las opiniones que se repitieron a lo largo del estudio diferenciadas entre hombres y mujeres por región:

## **Provincia de Panamá**

### **- Mujeres**

- Mayor generación de empleos. “Tenemos una economía muy golpeada, si no hay empleos hay más pobreza”
- Oportunidad para superar la crisis post Covid 19. “Esta puede encerrar la generación de empleos y también mejorar los servicios, para mejorar esta crisis y ayudar a que la gente se levante de esta pandemia”
- Mejores servicios y energía más limpia. “Necesitamos que el servicio mejore y que se abran las oportunidades para poder acceder a una energía más limpia”

### **- Hombres**

- Sostenibilidad del servicio a largo plazo. “Nuestra mayor fuente ahorita es hídrica y los embalses afectan mucho la flora y la fauna del lugar, debe haber una política que mejore esto”

- Mayor generación de empleos. “Como estamos ahorita mismo la única manera de salir adelante es a través del empleo”
- Protección de los recursos naturales y medio ambiente. “Hay que tener en cuenta que actualmente el medio ambiente está colapsando en muchos sentidos”

## **Provincias centrales**

### **- Mujeres**

- Sostenibilidad del servicio a largo plazo.
- Protección de recursos naturales y medio ambiente.
- Mayor acceso de luz para todos.

### **- Hombres**

- Mayor generación de empleos. Mayor acceso de luz para todos.
- Sostenibilidad del servicio a largo plazo.

## **Chiriquí**

### **- Mujeres**

- Mayor acceso de luz para todos.
- Mayor generación de empleos.
- Mejores servicios y energía más limpia.

## – Hombres

- Protección de recursos naturales y medio ambiente.
- Sostenibilidad del servicio a largo plazo.
- Mayor generación de empleos.

## Afrodescendientes mujeres

- Sostenibilidad del servicio a largo plazo.
- Mayor acceso de luz para todos.
- Mayor generación de empleos

## Afrodescendientes Hombres

- Sostenibilidad del servicio a largo plazo.
- Protección de los recursos naturales y medio ambiente.
- Oportunidad para superar la crisis post COVID-19 donde está implícito la mayor generación de empleos.

## Pueblos originarios

- Protección de recursos naturales y medio ambiente. “Dependemos del medio ambiente y de los árboles”
- Mayor generación de empleos.
- Mayor acceso de luz para todos.

Es clara la intención de la población en general en continuar cuidando el medio ambiente, a tener acceso a energías limpias, y a contribuir a llevar a cabo acciones que permitan cuidar el ambiente por medio de un mejor uso de la energía. Por ello es clave el desarrollo de una hoja de ruta que permita empoderar hombres y mujeres tomando en consideración sus circunstancias para pavimentar el camino hacia una transición energética justa e inclusiva para todos.

Finalizamos este diagnóstico inicial, invitándolos a formar parte activa de los creadores de la hoja de Ruta Nexo Mujer y Energía, donde veamos plasmado el camino hacia reducir la brecha de género al 2030 mientras se genera y fomenta el desarrollo humano integral de todos los panameños.



# CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

Este documento es el insumo base para la elaboración de de la hoja de ruta Nexo Mujer y Energía, junto a los insumos que se han recopilado de las mesas de trabajo específicas para el Sector Eléctrico, Sector Hidrocarburos y Energías Alternativas junto al involucramiento del usuario final con respecto a la utilización de tecnologías para la transición energética, los cuales serán la base de la definición de los pilares y líneas de acción de la hoja de ruta que será publicada en marzo 2022.



# REFERENCIAS

- 1 La transición energética como motor de la recuperación económica ante la Covid-19. PNUMA, 2020. Disponible en: <https://recuperacionverde.com/gem/panama/>
- 2 «Acuerdo de París». Accedido: 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)
- 3 ONU Mujeres (2020). <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/perfil-de-pais-segun-igualdad-de-genero>
- 4 «perfil de pais segun igualdad de genero onu mujeres web». Accedido: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2021/03/perfil%20de%20pais%20segun%20igualdad%20de%20genero%20onu%20mujeres%20web.pdf?la=es&vs=1746>
- 5 IDH Muy alto corresponde a países con índices superiores al 0,800; IDH Alto son países con índices entre 0,700 y 0,799; IDH Medio son aquellos países con índices que oscilan entre 0,550 y 0,699 y el IDH Bajo muestran índices inferiores a 0,555. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018\\_human\\_development\\_statistical\\_update\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf)
- 6 «Índices e indicadores de desarrollo humano». Accedido: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018\\_human\\_development\\_statistical\\_update\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf)
- 7 «Índice de Desarrollo de Género». Accedido: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018\\_human\\_development\\_statistical\\_update\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf)
- 8 El índice de Desigualdad de género (IDG) está compuesto por tres dimensiones: 1) la salud reproductiva medida por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; 2) el empoderamiento medido por la proporción de mujeres diputadas y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años y más que han cursado cómo mínimo enseñanza secundaria; y 3) la situación económica medida por tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años y más (PNUD, 2019)
- 9 «Tasa de mortalidad general, infantil, neonatal, posneonatal y materna en la República, por provincia y comarca indígena de residencia: Años 2015-19». Accedido: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www.inec.gob.pa/archivos/P0579518620210302144435Cuadro%203.pdf>
- 10 «Agenda de Investigación para la Incidencia en Políticas Relacionadas con los Cuidados y la Oferta Laboral de las Mujeres». Accedido: dic. 03, 2021. [En línea]. Disponible en: [https://www.oxfamemexico.org/sites/default/files/Investigacio%CC%81n\\_Mo%CC%81nica%20Orozco.pdf](https://www.oxfamemexico.org/sites/default/files/Investigacio%CC%81n_Mo%CC%81nica%20Orozco.pdf)
- 11 Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), «Encuesta de Uso del tiempo», oct. 2011. [https://www.inec.gob.pa/publicaciones/Default3.aspx?ID\\_PUBLICACION=515&ID\\_CATEGORIA=5&ID\\_SUBCATEGORIA=63](https://www.inec.gob.pa/publicaciones/Default3.aspx?ID_PUBLICACION=515&ID_CATEGORIA=5&ID_SUBCATEGORIA=63) (accedido dic. 03, 2021).
- 12 R. Arrocha, «Identificación de brechas salariales en Panamá», Rev. Investig. Económicas, vol. 1, pp. 4-17, 2011.
- 13 «El empleo en el sector de las renovables sigue creciendo y alcanza los 11.5 millones de puestos de trabajo a escala mundial». Accedido: dic. 07, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://bit.ly/3efvlvc>
- 14 Es necesario resaltar que debido al tamaño de la muestra y al solo ser un modelo de dos variables categórico solo muestra una tendencia respecto a la muestra.
- 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).