

Estrategia de  
**TRANSVERSALIZACIÓN  
DE GÉNERO**

Ministerio de Minas y  
Energía, Colombia  
**PROYECTO TAI 18-2021**

## ACERCA DE TAP-EDM

Canadá es el hogar de expertos internacionalmente reconocidos en múltiples sectores. El Proyecto TAP-EDM responde a las necesidades identificadas por los países elegibles para la asistencia para el desarrollo, que abarcan desde la igualdad de género y la formación profesional, hasta la gobernanza y la gestión de los recursos naturales.

De una manera inclusiva y con perspectiva de género, TAP brinda una oportunidad de aprendizaje, asociación y descubrimiento para canadienses y socios por igual.

Algo primordial del proyecto es crear conciencia de los canadienses como partícipes y ciudadanos globales en los esfuerzos de asistencia internacional a través de una fuerte participación pública y esfuerzos de divulgación. Este proyecto de Asociación de Asistencia Técnica es financiado por el Gobierno de Canadá e implementado por Alinea International.



# ÍNDICE

<b>1. RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>04</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>07</b>
2.1 Grupos de enfoque	08
2.2 Análisis de la información	10
<i>Oportunidades</i>	10
<i>Retos</i>	10
<i>Prioridades</i>	11
<i>Violencia basada en el género (VBG)</i>	11
<b>3. RECOMENDACIONES</b>	<b>13</b>
3.1 Prácticas internas de la organización	15
<i>Limitaciones de contratación</i>	15
<i>Entornos de trabajo flexibles; una práctica inclusiva</i>	17
<i>Oportunidades de mentoría y patrocinio</i>	18
<i>Equidad, diversidad e inclusión (EDI)</i>	18
3.2 Desarrollo de capacidades	19
3.3 Participación de las mujeres en el sector minero-energético	20
<i>Participación comunitaria y territorial</i>	20
<i>Vínculos estratégicos</i>	22
3.4 Centros de Experiencia y función centralizada en el género	23
3.5 Violencia basada en género (VBG)	26
<b>4. OTRAS MEJORES PRÁCTICAS</b>	<b>29</b>
4.1 Colaboración interinstitucional e intersectorial	30
4.2 Métricas de equidad e inclusión	31
<b>5. APÉNDICES</b>	<b>33</b>
5.1 Incorporación del Análisis de Género en los procesos de Vinculación de Mujeres en el Sector	34
5.2 Guía para la incorporación del Análisis de Género en el diseño de una iniciativa	39
5.3 Integración del Análisis de Género en estrategias para la prevención de la Violencia Basada en el Género	44
5.4 El modelo de evaluación comparativa (Benchmarks) de diversidad, equidad e inclusión	48
<b>6. REFERENCIAS</b>	<b>50</b>

# 1 RESUMEN EJECUTIVO ...



El proyecto TAP-EDM ofrece un conjunto de herramientas y actividades de consultoría para satisfacer las necesidades expresadas por las instituciones relacionadas internacionalmente, que incluyen la capacitación, el asesoramiento, la investigación de políticas, el desarrollo institucional y las visitas técnicas en una amplia variedad de dominios, con el objetivo de transversalizar el enfoque de género como contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta estrategia de transversalización de género fue desarrollada con información recolectada en los grupos de enfoque y entrevistas con el personal del Ministerio de Minas y Energía y de las entidades adscritas, que sirvieron como ejercicio de diagnóstico e identificación de las principales brechas a abordar. La estrategia promueve las mejores prácticas globales para avanzar la equidad de género, y que se relacionan a las prioridades del gobierno colombiano y a las prácticas establecidas en los “*Lineamientos para la Equidad de Género en el Sector Minero Energético (2020)*”.

El propósito de los *Lineamientos* es “**generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que aborden el enfoque de género desde la dimensión laboral y comunitaria, así como promover su integración en la planificación sectorial y ejecución de proyectos**”.

## LOS LINEAMIENTOS TIENEN CUATRO (4) PILARES:

1. Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.
2. Cultura para la equidad de género.
3. Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector a nivel interinstitucional e intersectorial.
4. Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia.



Las transformaciones que propone el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: *Colombia, potencia mundial de la vida*<sup>1</sup> son fundamentadas en cambios profundos en las estructuras culturales y sociales para atender situaciones de discriminación, violencia basada en género y desventaja, centrando a las mujeres en el impulso del desarrollo económico sostenible, como líderes de la transición energética y la economía productiva con cuidado del medio ambiente.

En la primera parte de este documento se encuentra la síntesis de la información recolectada en los grupos de enfoque, agrupados de la siguiente manera: oportunidades, retos, prioridades y violencia basada en género. En la segunda parte, se propone una serie de recomendaciones basadas en la retroalimentación del personal, y en el contexto cultural y gubernamental del sector. Se reconoce que para la integración de algunas de estas recomendaciones se requerirá el apoyo y colaboración con otras entidades gubernamentales y con organizaciones externas.

<sup>1</sup>Colombia Potencia Mundial de la Vida, Bases del Plan Nacional del Desarrollo 2022-2026, Bogotá, noviembre de 2022







# 2

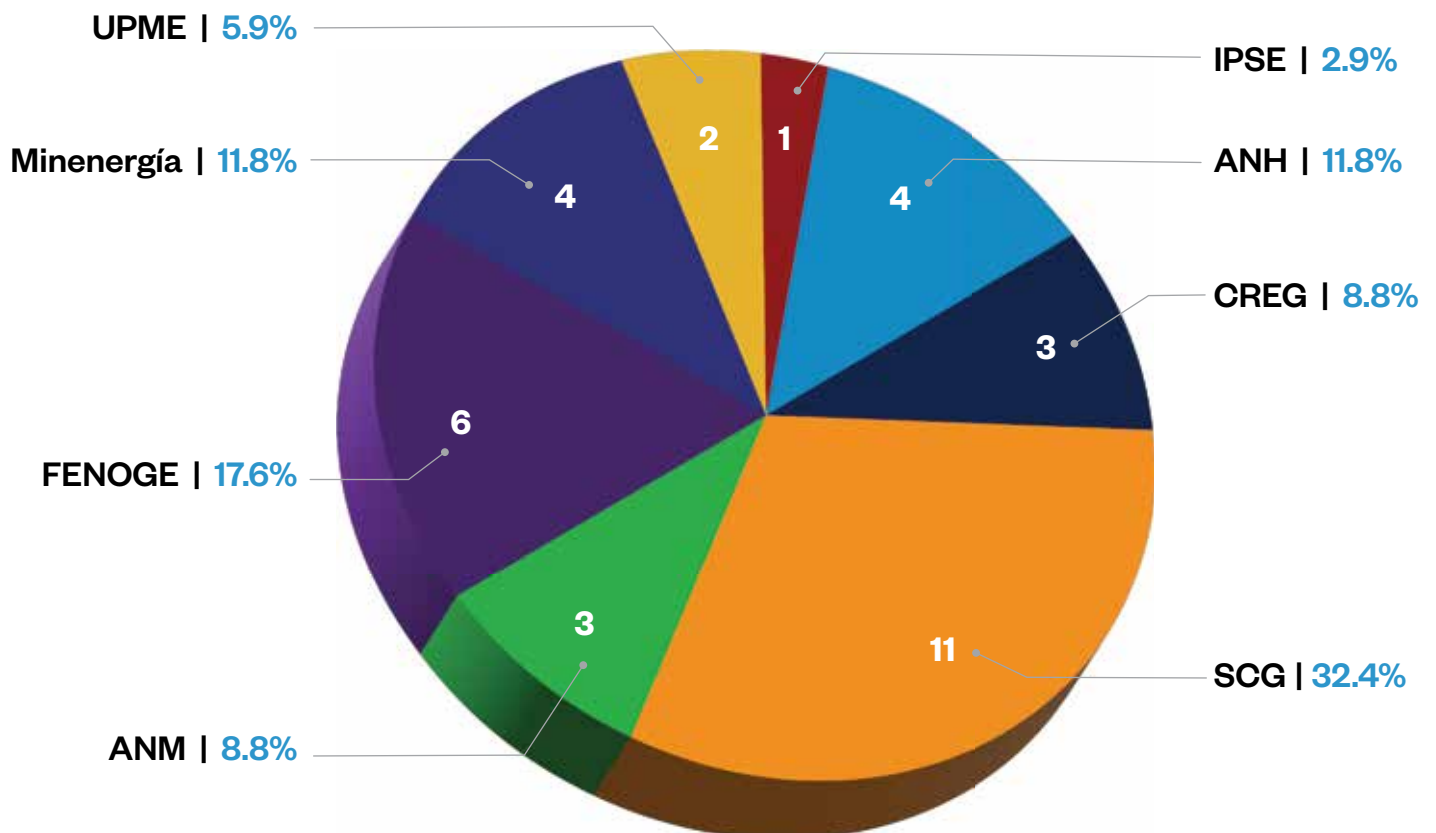
# METODOLOGÍA



## 2.1 GRUPOS DE ENFOQUE

Durante marzo, abril y mayo del 2023, se condujeron diferentes grupos de enfoque presencial y virtualmente, con los siguientes participantes:

- **Minenergía - Ministerio de Minas y Energía (4 participantes)**
- **ANH - Agencia Nacional de Hidrocarburos (4 participantes)**
- **ANM - Agencia Nacional de Minería (3 participantes)**
- **CREG - Comisión de Regulación de Energía y Gas (3 participantes)**
- **FENOGE - Fondo de Energías No Convencionales (6 participantes)**
- **IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para Zonas No Interconectadas (1 participante)**
- **SGC- Servicio Geológico Colombiano (11 participantes)**
- **UPME - Unidad de Planeación Minero-Energética (2 participantes)**





Los grupos de enfoque contestaron a las siguientes preguntas, divididas por tema:



### **TEMA: EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN**

- ¿Cuáles podrían ser los beneficios de tratar cuestiones de igualdad de género en el ambiente laboral de su organización?
- ¿Cuáles son algunas de las barreras para mejorar la igualdad de género en su organización?

### **TEMA: EQUIDAD DE GÉNERO AL NIVEL INDIVIDUAL**

- ¿Cuáles considera usted que han sido ciertos obstáculos o problemas que ha experimentado en su desarrollo profesional en la industria donde labora? ¿Considera que estos obstáculos serían diferentes si usted fuera del sexo opuesto?

### **TEMA: SISTEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN**

- ¿Cómo podría su organización mejorar la igualdad de género? ¿Cuáles son las áreas que considera usted deben ser prioridad? (por ejemplo: composición de fuerza laboral, compensación equitativa, prácticas de horario de trabajo flexibles, cultura de trabajo).

### **TEMA: CONTEXTO CULTURAL**

- Reflexionando acerca de la diferencia de oportunidad entre hombres y mujeres en el sector minero energético, ¿qué estrategias podría usted sugerir para resolver o ayudar a resolver esta diferencia de oportunidad e incrementar el número de mujeres en la industria?

### **TEMA: VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO**

- ¿Qué acciones toman las víctimas que han experimentado violencia basada en género? ¿Qué tipo de recursos y apoyo existen en su organización?
- En su opinión, ¿qué acciones podrían fomentar un ambiente seguro para todos en su organización? ¿Y en la comunidad?

## 2.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las siguientes secciones categorizan los temas centrales manifestados por los/as participantes en los diferentes grupos de enfoque.

### → OPORTUNIDADES

Con respecto a las oportunidades de atender la igualdad de género en la organización, los siguientes temas fueron identificados:

- Transversalizar el género en la mayoría de los procesos de la industria.
- Garantizar que se utilice la equidad de género y un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones (internas y externas).
- Proporcionar oportunidades de desarrollo de capacidades en todo el sector y dentro de las comunidades. Particularmente con un enfoque en el análisis de equidad de género (como el análisis basado en género GBA+).
- Continuar socializando el concepto de interseccionalidad, particularmente de las mujeres y cómo esto se puede aplicar a todos los procesos dentro de las entidades.
- Establecer un proceso para implementar los Lineamientos ministeriales.
- Asignar personal dedicado a grupos de trabajo/comités para promover iniciativas de equidad de género.
- Promover la inclusión de las mujeres en el sector minero energético mediante la creación de vínculos estratégicos con institutos técnicos y vocacionales del país.
- Aumentar el apoyo a las mujeres que estudian en profesiones relacionadas con STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)
- Continuar promoviendo a las mujeres en puestos de liderazgo.
- Garantizar un apoyo continuo para la medición y evaluación de las iniciativas de equidad de género, a través del uso de indicadores y la recolección de datos.
- Garantizar un apoyo continuo para proporcionar entornos de trabajo flexibles e inclusivos.
- Proporcionar mayor transparencia en torno a la remuneración de hombres y mujeres.

### → RETOS

Con respecto a los retos para atender la igualdad de género en la organización, los siguientes temas fueron identificados:

- La falta de mujeres en profesiones de minería y energía se debe a la percepción que se tiene de una industria masculinizada.
- Existen estereotipos culturales acerca de lo que las mujeres deberían de hacer dentro del sector.
- La interseccionalidad no se toma en cuenta dentro de las expectativas de desempeño de los puestos de alto rango.
- No hay una idea clara sobre cómo implementar los Lineamientos del Ministerio sobre equidad de género o un enfoque de equidad de género.
- No hay presupuesto asignado a las actividades de género.
- Existen oportunidades limitadas para la educación y el desarrollo de capacidades en torno a conceptos y principios de equidad de género, así como para implementar una perspectiva y un enfoque de equidad de género.

- No se cuenta con grupos de trabajo dedicados a la equidad de género.
- Aún existe mucha resistencia en los conceptos de equidad en todos los niveles de las entidades.
- Hay diferencias muy marcadas entre contratistas y personal de planta que llegan a afectar el progreso del trabajo.

## → PRIORIDADES

Con respecto a las áreas de prioridad para atender la igualdad de género en la organización, los siguientes temas fueron identificados:

- Fortalecer las iniciativas de desarrollo de capacidades relacionadas con la equidad de género para todos los empleados. Centrarse en los conceptos y fundamentos, en cómo implementar un análisis de equidad de género y en casos prácticos de las mejores prácticas de equidad de género.
- Hacer mayor énfasis en la implementación de los análisis de equidad de género (como el GBA+), incluyendo el monitoreo y la evaluación de indicadores, así como en la información recolectada para mejorar los sistemas organizacionales.
- Desarrollar y promover internamente políticas inclusivas por ejemplo un entorno laboral flexible e inclusivo para mujeres y hombres.
- Implementar una estrategia de comunicación inclusiva y enfocada al uso de un lenguaje neutro.
- Establecer vínculos con otras organizaciones e institutos (particularmente institutos vocacionales y técnicos) para desarrollar estrategias para promover la inclusión de las mujeres en profesiones relacionadas con la minería y la energía.
- Desarrollar becas para que las mujeres estudien en profesiones relacionadas con STEM.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados dentro del ministerio.
- Garantizar la paridad de género en los cargos de liderazgo en las entidades.

## → VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (VBG)

Aunque los marcos de prevención y atención de la violencia de género no fue el aspecto principal dentro de esta fase del proyecto, se solicitó que se incluyera en el diseño de esta estrategia.

Con respecto a que se puede hacer dentro de la organización y con las comunidades para crear un espacio seguro para todos, los siguientes temas fueron identificados:

- Incrementar la confianza de los empleados en los procesos de denuncia y documentación de incidentes relacionados con la VBG a través de un mecanismo formal, anónimo y confidencial.
- Crear políticas de VBG vinculadas a protocolos y resoluciones internas del país y de los derechos humanos.
- Mejorar los métodos de recopilación de datos sobre incidentes de violencia de género y la denuncia de tipos de acoso.
- Desarrollar herramientas de prevención de VBG para las víctimas y personas agresoras.
- Crear y promover los espacios seguros.
- Dar mejor seguimiento a los casos de VBG.
- Mejorar las campañas de educación y prevención relacionadas con la VBG.
- Designar una persona especialista/consultor en VBG en recursos humanos o dentro de los grupos de trabajo/comités de equidad de género.





# 3

# RECOMENDACIONES



Con base a las discusiones de los grupos focales y las entrevistas (virtuales y presenciales), se proponen las siguientes recomendaciones estratégicas. En cada una se identifican acciones, el nivel de prioridad, los recursos involucrados y se dan ejemplos de indicadores.

Adicionalmente, se sugiere realizar un ejercicio de revisión de todas las políticas, procedimientos y sistemas a través de una perspectiva de equidad de género, interseccional y de derechos humanos. Esta herramienta sistemática de análisis es un proceso para analizar o diagnosticar el impacto del diseño y la implementación de políticas en individuos y grupos minoritarios, y para identificar y reducir barreras que generan inequidades.



## 3.1 PRÁCTICAS INTERNAS DE LA ORGANIZACIÓN

### RECOMENDACIÓN 1:

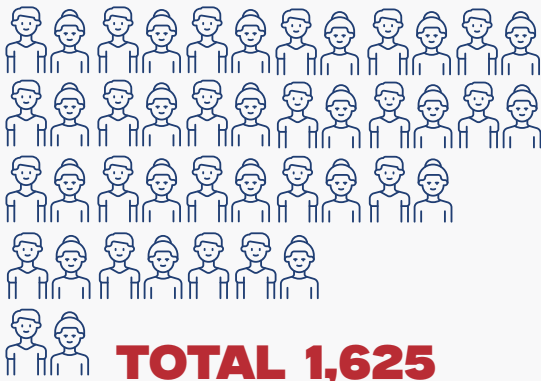
*Integrar un análisis de equidad de género en las prácticas internas de la organización para garantizar resultados equitativos, particularmente para las mujeres.*

### → LIMITACIONES DE CONTRATACIÓN

Desde el año 2020, Minenergía ha realizado un análisis periódico sobre la composición de planta y contratistas de las entidades sectoriales asociadas. El informe correspondiente a 2022<sup>2</sup> muestra que el mayor porcentaje de personal en el sector son contratistas (Minenergía 35% personal permanente, 65% personal contratado; entidades adscritas 36% personal permanente, 64% personal contratado). Este informe también reportó un incremento en la participación laboral de las mujeres como contratistas en el sector.

Aunque el reporte demuestra paridad de género en la composición de empleo, durante los grupos de enfoque y entrevistas fue mencionado que el trabajo de las iniciativas de equidad de género era impactado por las limitaciones en la duración de los contratos de servicio.

### PLANTA 2022



### CONTRATISTAS 2022



<sup>2</sup>Ministerio de Minas y Energía. Composición Planta y Contratistas Entidades del SME. Abril 2022

Por lo general, los Contratos de Prestación de Servicios dentro de las entidades del sector están limitados a un tiempo que no puede exceder el año fiscal (y en particular, durante el 2023 fue en general de máximo cuatro (4) meses<sup>3</sup>). El reporte también muestra que hay más mujeres contratistas que en planta, lo que se mencionó que tiene un impacto en la implementación de indicadores y resultados accionables de equidad de género, debido a que la mayoría de las iniciativas de equidad de género están a cargo de mujeres. Con estos cambios constantes, se dificulta la continuación y el monitoreo de las actividades de estrategias de equidad de género.

Aunque es posible que los cambios en estos contratos no estén únicamente al alcance de las entidades del sector, es necesario realizar más actividades de concientización para garantizar que haya un cambio en este procedimiento de contratación y hacerlo más equitativo, particularmente para las mujeres. Las limitaciones en el proceso de contratación podrían constituir como un factor que disuade a las mujeres de postularse para oportunidades de trabajo en las entidades del sector público, y en particular, del sector minero-energético.



## ACCIONES:

- Realizar una revisión con un enfoque de equidad de género en las políticas de recursos humanos, reclutamiento y contratación<sup>4</sup>, compensación y gestión del desempeño del personal.
- Compartir información periódica sobre la composición del personal de planta y contratistas (hombres y mujeres) para orientarse al acceso equitativo, incluyendo los beneficios y el plan de compensación.
- Trabajar con otras carteras de Gobierno (como el Ministerio de Trabajo, por ejemplo) para abogar por cambios en los contratos de prestación de servicio. Es importante ampliar la duración de los contratos para que se produzcan cambios sostenibles en torno a las iniciativas de equidad de género.
- Asignar personal de planta a los equipos de trabajo o comités de equidad de género, para garantizar la sostenibilidad de los asuntos de género a pesar de la rotación del personal.



**Nivel de Prioridad:** Alto

**Recursos:** Talento Humano, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y Entidades Adscritas, Comités de Equidad de Género, Otros Ministerios/Instituciones.

**Indicadores:** Número de políticas revisadas con enfoque de análisis de equidad de género. Porcentaje del incremento del personal permanente.

<sup>3</sup> Circular Conjunta 01 de 2023, Función Pública

<sup>4</sup> Apéndice 5.1 Incorporación del Análisis de Género en los procesos de Vinculación de Mujeres en el Sector.

## → ENTORNOS DE TRABAJO FLEXIBLES; UNA PRÁCTICA INCLUSIVA.

Muchas de las entrevistas y grupos de enfoque se centraron en la necesidad de garantizar entornos de trabajo flexibles (trabajo por turnos, horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto, híbrido, etc.) tanto para el personal de planta como para contratistas, especialmente cuando las actividades de cuidado y otras tareas domésticas recae principalmente en las mujeres. Es necesario considerar un análisis más profundo de este aspecto e implementar políticas apropiadas en todo el sector.

Lo anterior implica incluir un marco sobre entornos de trabajo y que brinden la flexibilidad al personal de atender las actividades de cuidado y otras tareas domésticas. Mayores tasas de productividad y mayores tasas de retención son algunos de los beneficios reportados en entornos de trabajo flexibles. En los espacios de intercambio, se reiteró la necesidad del ministerio de reevaluar sus políticas de trabajo flexible tomando en cuenta las necesidades diversas del personal.

### ACCIONES:

- Desarrollar e implementar un marco o política de un entorno de trabajo flexible e inclusivo considerando las necesidades operativas de la organización y las necesidades únicas y diversas del personal.

**Nivel de Prioridad:** Medio

**Recursos:** Talento Humano, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género, Otros Ministerios/ Instituciones Colombianas.

**Indicadores:** Número de departamentos/áreas que ofrecen modalidades de trabajo flexibles. Porcentaje del personal que percibe su entorno como un ambiente laboral inclusivo.



## → OPORTUNIDADES DE MENTORÍA Y PATROCINIO

Una de las barreras para el avance y crecimiento profesional de las mujeres es la falta de acceso a oportunidades de patrocinio y mentoría. Tradicionalmente, el patrocinio que sucede orgánicamente favorece a grupos de individuos que tienen similitudes con aquellas personas en cargos de poder. Pero si se diseñan intencionalmente, los programas de mentoría y patrocinios pueden utilizarse como una herramienta para avanzar en los resultados de equidad de género.

Los programas de mentoría y patrocinio promueven el desarrollo de habilidades y la transferencia de conocimientos, crean conexiones y ayudan a dar forma a una cultura centrada en lograr resultados equitativos. El patrocinio y la mentoría pueden respaldar mutuamente los objetivos de los/las líderes y, al mismo tiempo, inspirar confianza, compromiso y conexión con sus empleados/as. Sería beneficioso desarrollar programas de liderazgo para mujeres que brinden oportunidades de patrocinio y mentoría.

### ACCIONES:

- Implementar un programa de liderazgo para mujeres que incluya el desarrollo de habilidades y oportunidades de mentoría y patrocinio<sup>5</sup>.



**Nivel de Prioridad:** Medio

**Recursos:** Talento Humano, del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo. Número de relaciones formales de mentoría.

<sup>5</sup>Ejemplos de programas implementados por otras organizaciones. **Programas de Desarrollo:** <https://www.mujeresenfinanzas.mx/programas-de-desarrollo> | **Programa de Mentoría para Mujeres Científicas** <https://www2.ucuenca.edu.ec/investigacion/mentoriamujeres-cientificas> | **Mujeres Líderes:** Programa de Mentorías <https://www.stp.gov.py/v1/mujeres-lideres-programa-de-mentorias-para-funcionarias-publicas-y-de-organismos-internacionales/>

## → EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (EDI)

Los principios de EDI pueden tener un énfasis más amplio principalmente cuando se considera la diversidad de los grupos minoritarios en el análisis basado en género, es decir, considerar a las mujeres, las poblaciones indígenas, las comunidades afrocolombianas, las personas con discapacidades visibles e invisibles, y las comunidades LGBTIQ+. Con el nuevo Ministerio de Igualdad, se abre una oportunidad para que el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas amplíen sus esfuerzos para poner la inclusión y la equidad en primer plano, incluyendo la interseccionalidad de los grupos minoritarios.

### ACCIONES:

- Utilizar el enfoque de Análisis Plus basado en Género (GBA+)<sup>6</sup> en toda la organización para comprender las diversas necesidades de los grupos minoritarios.
- Desarrollar e implementar programas educativos con relación a la diversidad, equidad e inclusión (algunos ejemplos de temas pueden incluir antirracismo, interseccionalidad, sesgos inconscientes y microagresiones, prácticas y estrategias inclusivas).
- Sensibilizar el uso de herramientas de comunicación inclusiva en toda la organización.



**Nivel de Prioridad:** Medio

**Recursos:** Talento Humano, del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género. Expertos/as/ Consultores de EDI.

**Indicadores:** Número de proyectos, iniciativas, procesos que incorporan un enfoque GBA+. Porcentaje de personal que asiste a programas de capacitación de EDI.

<sup>6</sup>El Gobierno de Canadá define el término "análisis plus basado en género" como un proceso analítico utilizado para evaluar cómo diversos grupos de mujeres, hombres y personas de todos los géneros pueden experimentar las políticas, programas e iniciativas.

## 3.2 DESARROLLO DE CAPACIDADES

### 2

#### RECOMENDACIÓN 2:

***Incrementar las oportunidades de desarrollo de capacidades específicas para la implementación de los Lineamientos para la Equidad de Género en el Sector Minero y Energético.***

El desarrollo de capacidades con referencia a temas de equidad de género será clave para la transversalización de los Lineamientos. Durante la consultoría, se desarrolló e impartió un taller de formación de entrenadores sobre la integración de análisis y enfoques de equidad de género (GBA+).

Una propuesta es desarrollar un programa interno de “Entrenando al Entrenador” dirigido por especialistas en género designados/as para garantizar que la capacitación y la educación se reproduzcan en las diferentes dependencias del Ministerio y sus entidades adscritas. Si bien actualmente hay un enfoque en la capacitación en equidad de género, es importante construir un programa de capacitación interno sostenible donde también se pueda llevar el conocimiento a las comunidades.

Un tema subyacente en las entrevistas y de los grupos de enfoque, fue la necesidad de una mayor comprensión de los análisis basados en género y la implementación de las mejores prácticas en otros países. Este podría ser un rol que los comités de equidad de género asuman para asegurar que la perspectiva de equidad de género sea integrada en las diferentes áreas.

Es de importancia, contar con documentos y guías de procedimientos que ayuden a implementar un análisis de equidad de género en las diferentes funciones del sector. Como parte de los entregables de esta iniciativa, desde la Consultoría se diseñó una guía “ABCDE”<sup>7</sup> para ayudar a integrar consideraciones de GBA+ en los diferentes pasos y fases de un proyecto.

#### ACCIONES:

- Ampliar los programas de desarrollo de capacidades centrándose en la implementación de análisis/enfoques de equidad de género.
- Brindar capacitación especializada a los grupos/comités de equidad de género. Considerar programas de capacitación virtuales y en línea (como el PNUD<sup>8</sup>) y otros talleres, seminarios y conferencias sobre análisis/enfoques de equidad de género.
- Familiarizarse y promover las mejores prácticas globales en enfoques de equidad de género.

**Nivel de Prioridad:** Alto



**Recursos:** Recursos Humanos, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género, Organizaciones Globales e Industrias dentro del Sector Minero y Energético.

**Indicadores:** Porcentaje de empleados capacitados en GBA+/análisis de equidad. Número de programas de desarrollo de capacidades enfocados en análisis/enfoques de equidad de género implementados.

<sup>7</sup> Apéndice 5.2 Guía para la incorporación del Análisis de Género en el diseño de una iniciativa

<sup>8</sup> El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ofrece cursos de género gratuitos en diferentes idiomas: <https://www.undp.org/jposc/courses-gender>

## 3.3 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO-ENERGÉTICO



### RECOMENDACIÓN 3:

*Aplicar un enfoque de equidad de género para incrementar la participación de las mujeres en el desarrollo de estrategias comunitarias y territoriales dentro del sector energético y minero.*

#### → PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y TERRITORIAL

Con el desarrollo de la política de “Transición Energética Justa”, existe un gran interés en asegurar la participación comunitaria y territorial en las iniciativas de equidad de género y en las estrategias del sector energético y minero.

Para poder identificar mejor las formas de incrementar la participación de las mujeres, y para garantizar que las mujeres tienen igualdad de acceso a los beneficios del desarrollo del sector minero-energético dentro de su comunidad, es necesario involucrar a los diferentes actores del ámbito político, comunitario y organizativo del sector, a lo largo de las diferentes etapas de una iniciativa. La participación de la comunidad obtenida a través de consultas apropiadas y acciones significativas mejorará el desarrollo del proyecto al proporcionar información sobre la viabilidad de las actividades de implementación, el conocimiento de las normas culturales más allá del género, y la validación de los objetivos esperados de la iniciativa.

El identificar todos los grupos de interés en la etapa previa a la planificación del proyecto es útil para conocer las percepciones y puntos de vista hacia los problemas y cuestiones locales, también para comprender mejor sus necesidades y expectativas del proyecto y de la interacción con el gobierno. Organizar reuniones de grupo, entrevistar a personas o mediante sesiones de formación participativas garantiza que sus necesidades se tengan en cuenta en las distintas fases del proyecto.

Las interacciones con los diferentes actores de interés a lo largo de la vida de un proyecto pueden enfocarse en obtener la siguiente información:

- ¿Quién hace qué? (en realidad y no solo en la división ideal del trabajo entre mujeres y hombres)
- ¿Quién tiene qué? (¿quién accede y controla los recursos?)
- ¿Cuáles son las necesidades de los diferentes grupos de interés? ¿Cuáles son las necesidades de las mujeres y cuáles son las necesidades de los hombres?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en los acuerdos relacionados con el acceso y el control de los recursos? (¿qué costumbres religiosas y culturales, leyes, políticas económicas y relaciones políticas influyen en los derechos de acceso y control? ¿Las distinciones basadas en género son flexibles? ¿Y, de qué manera están cambiando los roles?)
- ¿Cómo se distribuyen los recursos públicos y quién los recibe?
- ¿Quién decide qué?
- ¿Qué oportunidades existen actualmente para que las mujeres participen localmente en el sector (incluidos los sectores de preparación de alimentos, limpieza, hotelería?)
- ¿Cuáles son las barreras que existen para que las mujeres participen localmente?
- ¿Qué situaciones crean riesgos para las mujeres en el entorno físico local (falta de iluminación, etc.), así como qué conductas riesgosas (alcoholismo, etc.) y cómo se puede reducir estos riesgos?



La información que se obtenga al realizar estas preguntas podrá brindar un diagnóstico sobre el impacto de diferentes iniciativas y la situación actual que influye en la participación de las mujeres en el sector en el aspecto social, económico, político e intersectorial. También podría apoyar la creación de herramientas efectivas para aumentar la participación de las mujeres en las oportunidades de diálogo nacional.

Es importante considerar la dinámica cultural y territorial al desarrollar iniciativas específicas de equidad de género dentro de las comunidades. Comprender los roles de género y las diferentes intersecciones de identidad, asegurará que el enfoque no solo sea a nivel comunitario sino también dentro de espacios privados como los hogares, lo que puede apoyar el desarrollo de estrategias que apunten a prevenir y abordar la violencia de género, y en la creación de espacios seguros para las mujeres.

## ACCIONES:

- Evaluar el impacto de diferentes iniciativas y situación actual que impulsa la participación de las mujeres en el sector en los aspectos sociales, económicos, políticos e intersectoriales.



**Nivel de Prioridad:** Alto

**Recursos:** Consulta pública en la gestión de proyectos del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género, Consultores de EDI, Grupos Comunitarios, Organizaciones e Instituciones.

**Indicadores:** Número de iniciativas comunitarias que utilizan un análisis de equidad de género. Porcentaje de participación desagregada por género en los grupos focales realizados en las comunidades.

## → VÍNCULOS ESTRATÉGICOS

Unas de las preguntas de los grupos de enfoque se centraron en discutir maneras de cómo cambiar los aspectos culturales de la industria masculinizada de la que se componen principalmente en los subsectores de minas, energía e hidrocarburos. Se identificó que, para promover la inclusión de las mujeres dentro de esta industria, se debe priorizar el desarrollo de estrategias en las trayectorias educativas desde temprana edad como en la primaria y secundaria, por ejemplo, crear y mantener vínculos con instituciones técnicas y vocacionales dentro del país para promover la equidad de género dentro de las carreras no tradicionales.

En una de las entrevistas se mencionó la vinculación que existe actualmente con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para desarrollar programas que promuevan la inclusión de la mujer en profesiones no tradicionales. En otros países de América Latina, por ejemplo, Cuba, existen alianzas entre los ministerios y los institutos técnicos para certificar trabajadores/as en diversas profesiones técnicas y vocacionales. Con este tipo de alianzas, se podría trabajar en conjunto con los comités de equidad de género de las entidades del sector para promover la inclusión de mujeres dentro de la industria minera y energética en profesiones técnicas.

En Canadá, el Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) trabaja con la organización sin fines de lucro “Women Building Futures (WBF)” que ayuda a promover la inclusión de mujeres en profesiones no tradicionales. WBF trabaja activamente con los empleadores de la región para ayudar a mujeres a encontrar un empleo significativo dentro de su campo de trabajo, y ha sido un programa de gran éxito que ha ayudado a aumentar el número de mujeres en diversas industrias masculinizadas.

### ACCIONES:

- Desarrollar una estrategia para promover la inclusión de las mujeres en el sector minero y energético en las escuelas secundarias e institutos técnicos.
- Fortalecer vínculos con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para desarrollar programas que promuevan la inclusión de mujeres en profesiones no tradicionales.
- Considerar un programa de becas o pasantías para que mujeres estudien carreras en el sector minero y energético, y apoyar su vinculación a las entidades del sector.

**Nivel de Prioridad:** Media



**Recursos:** Talento Humano, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género, Consultores EDI, Institutos Técnicos Colombianos, Sistema de Educación Secundaria, Instituciones STEM.

**Indicadores:** Número de programas/iniciativas en coordinación con escuelas secundarias/institutos técnicos que promueven la inclusión de mujeres en el sector.

## 3.4 CENTROS DE EXPERIENCIA Y FUNCIÓN CENTRALIZADA DE GÉNERO



### RECOMENDACIÓN 4:

***Establecer una función centralizada que monitorea la incorporación de enfoques de equidad de género en el sector.***

A través de la Resolución No. 4-0894 del 20 de diciembre del 2019 modificada por la Resolución 4-0300 del 14 de septiembre de 2021, se creó el Comité de Asuntos de Género del Sector Minero-Energético como órgano asesor del sector minero-energético en relación con asuntos de equidad de género, como instancia de interacción para la discusión de estrategias y generación de recomendaciones para las entidades. Sin embargo, dado que no se ha retomado sus actividades, esta estrategia recomienda que sea considerado nuevamente (o un comité similar) con una función centralizada en la estructura de “Centros de Experiencia”. Los Centros de Experiencia se refiere a los comités de equidad de género establecidos en cada entidad del sector.

Un Centro de Experiencia facilita la transferencia de conocimiento a toda la organización. Esta estructura brinda funciones de revisión, capacitación, dirección y consultoría, así como también supervisión de la implementación de los análisis de equidad de género en el área de especialización de la entidad que representan. Los Centros de Experiencia forman una red entre las distintas áreas y/o dependencias, con representantes formalmente identificados en cada una de las entidades del sector. Generalmente se recomienda que el Centro de Experiencia esté dentro del departamento de planificación estratégica o de coordinación de políticas, para garantizar el acceso y la retroalimentación con las diferentes áreas de la organización. En Canadá, diferentes niveles de gobierno e instituciones públicas han establecido una estructura de Centros de Experiencia para la transversalización de género en su organización<sup>9</sup>.

Debido al tamaño y el alcance del Ministerio y sus entidades adscritas, se recomienda se establezca esta estructura para facilitar la transversalización de género en las diferentes áreas del sector. Incluyendo, un organismo centralizado, como el Comité de Asuntos de Género del Sector Minero-Energético que brinde apoyo a los Centros de Experiencia, que fomente la transferencia de conocimientos, la colaboración interdepartamental y el apoyo en el fortalecimiento de capacidades y la sostenibilidad para avanzar la implementación de análisis de equidad de género en todas las funciones del sector.

<sup>9</sup>Ejemplos del marco de Centros de Experiencia en diferentes instituciones públicas de Canadá.

**Institutional GBA+ Capacity:** <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1634051285522/1634051332385/> | <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/departmental-plan/2022-2023/gender-based-analysis.html#h2.11/> | <https://pub-edmonton.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=76938>







El apoyo formalizado a nivel de alta dirección es vital para esta estructura. Los líderes a nivel de alta gerencia tendrán la función ejecutiva de apoyar la implementación de iniciativas de equidad de género desde la toma de decisiones estratégicas, en la asignación de recursos y mantendrán una comunicación continua con la red de Centros de Experiencia.

### ACCIONES:

- Asignar recursos y presupuesto a los Centros de Experiencia (o comités de equidad de género) e identificar un organismo centralizado para fomentar la colaboración y apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todo el sector.
- Identificar formalmente los puestos a nivel de alta gerencia que apoyaran el trabajo de los Centros de Experiencia.
- Desarrollar términos de referencia para guiar el trabajo de los Centros de Experiencia, incluido la creación de marcos/protocolos de desarrollo de capacidades sostenibles.



**Nivel de Prioridad:** Alto

**Recursos:** Talento Humano, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de Equidad de Género.

**Indicadores:** Número de entidades del sector que han establecido un Centro de Experiencia / Comités de equidad de género.

## 3.5 VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

### 5

#### RECOMENDACIÓN 5:

***Mejorar los mecanismos para prevenir y atender a las incidencias de Violencia de Género.***

En la Directiva Presidencial No.1 de 2023<sup>10</sup> se establecen mecanismos para superar razones de discriminación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional. Esta Directiva da la pauta a las entidades públicas para adoptar protocolos que atienden la violencia basada en género desde la perspectiva de la prevención, la atención y la eliminación de conductas de VBG.

Aunque se han incluido algunas consideraciones estratégicas para la violencia de género dentro de este informe, no fue el aspecto principal dentro de esta fase del proyecto. Esto se podría abordar en más detalle dentro de una segunda fase de un proyecto futuro<sup>11</sup>.

Para comprender la VBG en las entidades y las comunidades de influencia del sector minero-energético, es importante recopilar datos y estadísticas sobre incidentes y demás información relacionada, para el desarrollo eficaz de una estrategia de prevención y atención. Es importante que se considere la diversidad de población y la intersección de mujeres y niñas, para obtener una comprensión más profunda de las formas más frecuentes de VBG dentro de estos grupos; es decir, incluir las experiencias de mujeres y niñas indígenas, mujeres negras y racializadas, mujeres inmigrantes y refugiadas, personas de la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y otras personas con diversidad sexual y de género), mujeres con discapacidades, y mujeres que viven en comunidades rurales y remotas.

Una vez recopilados los datos y las estadísticas, deberá establecerse un marco de gestión para la generación de informes y el manejo de la documentación de acuerdo con las necesidades de cada una de las organizaciones. Este marco podría incluir, también, la expansión de los servicios de apoyo adecuados para las víctimas de VBG, y garantizar que la calidad de dichos servicios aborde las necesidades de salud, psicosociales, de vivienda, económicas y legales. Así mismo, será importante buscar intervenciones estructurales para mejorar la implementación y cumplimiento de las leyes, y cambiar las normas, estereotipos y creencias de género que son dañinas.

<sup>10</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=204503>

<sup>11</sup> Apéndice 5.3 Integración del análisis de género en estrategias para la prevención de la Violencia Basada en el Género



Finalmente, para prevenir la incidencia de casos de violencia de género, es de gran importancia trabajar en conjunto con organizaciones locales dirigidas por mujeres y que luchan por proteger los derechos de las mujeres, así como involucrar a otros actores de la sociedad civil, a los hombres y a los niños para lograr cambios profundos en las estructuras culturales y sociales.

Los protocolos y campañas de comunicaciones y marketing inclusivos (como ELSA<sup>12</sup>) son esenciales en la difusión de protocolos y políticas de VBG. Estos deben estar dirigidos a todos los empleados y realizarse periódicamente. Actualmente, el Ministerio, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y el Servicio Geológico Colombiano están haciendo un buen trabajo de difusión de esta información a través de campañas enfocadas. El contar con un grupo de trabajo dedicado a la equidad de género pueda apoyar la implementación y difusión de estas campañas de comunicación y difusión.

## ACCIONES:

- Desarrollar e implementar protocolos y mecanismos de atención de violencia de género personalizados para cada una de las entidades del sector.
- Mejorar la recolección de datos y estadísticas sobre incidentes de violencia de género.
- Implementar una campaña de comunicación (o continuar con ELSA) para todo el sector minero energético.
- Fortalecer vínculos con instituciones locales y organizaciones gubernamentales que trabajan en temas relacionados con la VBG.
- Asignar recursos a los canales de denuncia anónimos (virtual, en línea, teléfono, aplicaciones) para informar y documentar incidentes de VBG.
- Desarrollar e implementar programas de capacitación relacionados con cómo identificar, prevenir y reportar incidentes de VBG.

### Nivel de Prioridad: Alto

**Recursos:** Talento Humano, Líderes del Ministerio de Minas y Energía y entidades adscritas, Comités de equidad de género, Consultores en VBG, otras Organizaciones e Instituciones relacionadas con la VBG en Colombia.

**Indicadores:** Porcentaje de entidades del sector que cuentan con un protocolo de VBG. Porcentaje del personal que conocen los protocolos de VBG (a través de campañas de comunicación, capacitaciones, etc.).



<sup>12</sup> ELSA es una herramienta integral de diagnóstico e intervención que ayuda a las empresas a responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral. <https://socialdigital.iadb.org/es/gdi/solutions/prevencion-y-tratamiento-de-la-violencia-de-genero/elsa-espacios-libres-de-acoso>





# 4 OTRAS MEJORES PRACTICAS



## 4.1 COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERSECTORIAL

Como parte de la consulta, se reconoce que muchas de las entidades adscritas ya están implementando y avanzando en el trabajo de equidad de género. Durante la fase de consultoría, se revisaron políticas y protocolos de tres (3) de las entidades adscritas, para hacer frente a la discriminación, el acoso, la violencia de género y el cumplimiento de los derechos humanos<sup>13</sup>.

Se recomienda trabajar en conjunto con otras entidades y otras organizaciones para revisar lo que se está haciendo dentro de esta industria; es una buena oportunidad para relacionarse con colegas que trabajan en el mismo sector y fomentar la cooperación para avanzar el trabajo de equidad de género. Por ejemplo, actualmente el Ministerio trabaja con las empresas, gremios y organizaciones de mujeres en la estrategia “Energía que Transforma” para avanzar las prioridades de equidad e igualdad de género en el país. El intercambio de información en todo el sector ayudará a guiar el trabajo que ya se está realizando en otras áreas. Un grupo de trabajo/comité centralizado en equidad de género también será clave para replicar las mejores prácticas en las entidades del sector.

<sup>13</sup> Una de las entidades ha desarrollado un exhaustivo plan de acción de equidad de género con indicadores, una campaña integral de marketing para la violencia basada en género y han obtenido el Sello de Igualdad de Género de la PNUD para su organización. Otra entidad había desarrollado una política integral para un marco de violencia basada en género y una campaña de marketing para educar sobre la prevención y la atención de la violencia basada en género.

## 4.2 MÉTRICAS DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

Una de las herramientas más efectivas de las mejores prácticas y de acceso gratuito, es la métrica Benchmarking Global de Diversidad, Equidad e Inclusión (Global Diversity, Equity, and Inclusion Benchmarking - GDEIB<sup>14</sup>). El GDEIB es una herramienta de equidad personalizable que tiene como objetivo lograr resultados a lo largo del tiempo; se basa en la colaboración para el beneficio de todas las personas involucradas y es de uso aplicable en diversos tipos y tamaños de organizaciones. El GDEIB se enfoca en desarrollar la competencia en equidad, el cumplimiento de leyes y reglamentos, honrar la dignidad humana, ayudar en el desarrollo organizacional y defender de manera sostenible la justicia social.

El GDEIB consta de un total de 275 puntos de referencia o benchmarks (basado en las mejores prácticas para estándares de desempeño organizacional), divididos en 15 categorías y cuatro grupos, con cinco niveles de calificación (ver anexo 4.2). Los cuatro grupos son:

- El grupo de fundación (centrándose en el desarrollo de estrategias que conectan con la visión y misión de equidad con los objetivos de la organización, al mismo tiempo que aumenta el compromiso y el apoyo a la equidad a nivel del liderazgo en la estructura de la organización).
- El grupo interno (centrándose en las políticas, los sistemas y los procesos relacionados con la contratación, el ascenso, la compensación, la gestión del desempeño y la integración de la vida laboral y personal).
- El grupo externo (enfocándose en la interacción con la comunidad y otras partes interesadas).
- El grupo puente (que conecta todos los demás grupos).

El GDEIB se puede utilizar de una manera efectiva para:

- La revisión y el desarrollo de una visión, misión, estrategia y objetivos relacionados con la equidad;
- La evaluación organizacional con relación a la equidad
- Involucrar a los actores de interés;
- La medición del progreso del trabajo;
- Asistencia para contratar personal, consultores/as y personal en general;
- Compartir las mejores prácticas e información con otras organizaciones en su comunidad y organización.

<sup>14</sup>The Centre for Global Inclusion: <https://centreforglobalinclusion.org/>





# 5 APÉNDICES



## 5.1 INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR

### PROPÓSITO:

Proponer acciones que incorporan consideraciones del análisis de género para aumentar la vinculación de mujeres en el sector, y promover las buenas prácticas laborales para la retención y promoción de mujeres en empleos directos y cargos de decisión.

Las políticas organizacionales deben impulsar el reclutamiento de mujeres en el sector y fomentar una cultura laboral que resulte en la retención y promoción del talento en los diferentes niveles laborales. Las estrategias deben incluir una transformación de cultura laboral, y la creación de políticas que fomenten la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Así como acceso a una infraestructura a instalaciones adecuadas y seguras.



**POLÍTICAS ORGANIZACIONALES**



**OPORTUNIDAD DE EMPLEO**

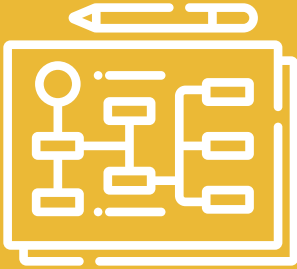


**DESARROLLO PROFESIONAL**



**INFRAESTRUCTURA, SALUD Y SEGURIDAD**

# POLÍTICAS ORGANIZACIONALES



- Establecer políticas organizacionales que promueven la retención de mujeres en la fuerza laboral del sector tales como equidad de oportunidad de empleo, reducción de la brecha salarial y desarrollo profesional; políticas de maternidad y paternidad; y prevención del acoso sexual y hostigamiento en el trabajo.
- Implementar legislación y políticas internas que erradiquen prácticas laborales de discriminación, favoritismo y nepotismo. Así como evaluar regularmente la efectividad del proceso para reportar quejas o incumplimiento con las políticas organizacionales.
- Difundir por escrito las políticas a todos los empleados, así como la manera de acceder a la información para futura referencia.
- Diseñar y asegurar una infraestructura que atienda las necesidades de las mujeres, con un gran énfasis en la salud y seguridad; incluyendo los servicios de infraestructura proporcionados por contratistas.
- Reforzar la compilación de datos desagregados por género en la evaluación de riesgos de todas las actividades laborales, para ayudar a identificar problemas específicos de género y proporcionar información para medidas preventivas.
- Establecer alianzas con organizaciones de formación educativa y empleabilidad que faciliten el desarrollo profesional de diversos grupos poblacionales.
- Establecer políticas y prácticas para promover la inclusión económica en la selección de proveedores. Por ejemplo, busque y solicite proveedores pertenecientes o atendidos por mujeres o miembros de grupos sociales vulnerables, marginados o subrepresentados.
- Brindar apoyo a las mujeres en su cadena de suministro.
- Exigir a los proveedores que tengan una política de no discriminación e igualdad de oportunidades.

## OPORTUNIDAD DE EMPLEO



- Revisar la descripción del puesto, el conocimiento y habilidades requeridas, concentrándose en factores de competencia no solamente en años de experiencia o educación específica. Permitir habilidades equivalentes de otras áreas o experiencia laboral.
- Consultar con colegas, personas en puestos similares y organizaciones de influencia para comprender las múltiples dimensiones del puesto y las responsabilidades.
- Implementar acciones para atraer mujeres y otros grupos minoritarios a postularse para la posición, por ejemplo:
  - › Utilizar un lenguaje claro, simple e inclusivo en la descripción del puesto.
  - › Proporcionar ejemplos o guías que faciliten la comprensión del proceso de reclutamiento.
  - › Considerar alternativas en el proceso del reclutamiento para atender el acceso limitado a la tecnología e internet.
  - › Incluir información acerca de las políticas organizacionales que promueven la seguridad de sus empleados y un ambiente laboral libre de acoso.
  - › Incluir información con referencia al salario, las prestaciones, el horario y las condiciones de empleo.
- Circular la oportunidad de empleo a través de diferentes canales de comunicación y utilizar materiales que promuevan un ambiente laboral diverso y atractivo para las mujeres.
- Evaluar la eficiencia del proceso de entrevista, incluyendo las prácticas inclusivas:
  - › Verificar que el proceso de selección esté libre de barreras de sesgos.
  - › Asegurar que las preguntas sean relevantes al puesto y a las actividades del día a día.
  - › Proporcionar información acerca del lugar donde la entrevista será conducida, por ejemplo, estacionamiento, acceso a transporte público, acceso al edificio para silla de ruedas, acceso al área de recepción, etc.
  - › Considerar que periodos de desempleo pueden presentarse por diferentes causas como tiempo para cuidar del hogar y la familia, enfermedad y el impacto de la pandemia.
  - › Revisar que la lista de candidatos calificados refleje la comunidad a la que servirá.



## DESARROLLO PROFESIONAL



- Desarrollar herramientas y guías para los supervisores, con relación a las expectativas de desempeño de los diferentes puestos, así como apoyar en la creación de planes de capacitación y de desarrollo de nuevas habilidades para el personal.
- Identificar y proporcionar las capacitaciones requeridas para los nuevos y las nuevas empleadas, incluyendo talleres de diversidad e inclusión para confrontar mitos y estereotipos en el ambiente laboral.
- Crear plataformas para el desarrollo profesional a través de apoyos financieros como becas o pasantías para equipar a las mujeres en el sector, incrementar la productividad, satisfacción personal y laboral.
- Implementar un plan de sucesión, que identifica y desarrolla futuros líderes en todos los niveles, incluyendo la promoción de mujeres que cuentan con alto potencial de crecimiento.
- Diseñar estrategias de mentorías con mentores que poseen poder de decisión e influencia en la organización, fomentando el intercambio de conocimiento y experiencias.
- Promover sistemas de apoyo para las mujeres en el sector como la formación de grupos de apoyo específicos para las mujeres en el sector, asignar mujeres representantes; y reclutar a más de una mujer en los equipos de trabajo para prevenir el aislamiento.
- Ofrecer flexibilidad de horarios o permitir modelos híbridos de trabajo con el propósito de alcanzar una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las políticas organizacionales cubran el embarazo, salud reproductiva, licencia para madres y padres, lactancia materna, y el apoyo para las madres al reincorporarse al trabajo.

## INFRAESTRUCTURA, SALUD Y SEGURIDAD



- Establecer directivas que se adhieran al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, incluyendo, proporcionar capacitaciones periódicas a los supervisores, jefes de equipo y personal.
- Escoger equipos de protección del personal (EPP) que se adapten de manera propia al usuario y que no comprometa la salud y seguridad de las mujeres empleadas en el área.
- Fomentar que todos los trabajadores y trabajadoras denuncien lesiones y enfermedades laborales y se tomen medidas eficaces en respuesta a las inquietudes del personal.
- Asegurar que las políticas de faltas por enfermedad no discriminen, por ejemplo, en relación con la menopausia, un aborto espontáneo, embarazo, menstruación y otros estados de salud de las mujeres.
- Considerar en el régimen de horario de trabajo el equilibrio entre las responsabilidades laborales, la vida personal y el trabajo doméstico. Por ejemplo, establecer y promover el uso de salas de lactancia, proporcionar el servicio de guardería, etc.
- Proporcionar servicios sanitarios y de descanso que sean limpios, seguros, adecuados y de uso exclusivo para las mujeres tanto en la superficie como subterráneos,
- Asegurar que las facilidades estén cerca de la planta, asegurar la adecuada iluminación en áreas oscuras y proporcionar transporte a las facilidades.
- Informar al personal acerca de las políticas organizacionales en materia de seguridad, procesos de emergencia, y los protocolos de prevención y atención de acoso y violencia de género.
- Incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en todos los niveles.

## 5.2 GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE UNA INICIATIVA

### PROPÓSITO:

Guiar la incorporación de prácticas inclusivas y consideraciones del Análisis de Género en las diferentes etapas del diseño de una iniciativa o proyecto.



El Análisis de Género es un proceso que:

- Examina cómo el trabajo de políticas y programas públicos impacta a diferentes grupos de personas, identificando aquellos que quedan excluidos del beneficio deseado y las razones por las cuales no son incluidos.
- Considera la intersección de diferentes factores de identidad para un diseño efectivo y que atienda las necesidades de la población a través de medidas equitativas.
- Contribuye a incorporar un enfoque inclusivo para facilitar la toma de decisiones y la evaluación de resultados en el avance para la equidad de género.

## Análisis del problema a resolver o propósito de la iniciativa/proyecto

### **Analizar el problema a resolver o el propósito de la creación, diseño o mejoramiento de la iniciativa**

- ¿Qué problema se intenta resolver?
- ¿Hay algún objetivo que ayude a reducir las brechas de género y mejorar el acceso de hombres y mujeres a oportunidades, servicios, bienes y recursos?
- Considere la diversidad e interseccionalidad de identidades de la población para comprender mejor la causa principal del problema (género, habilidades físicas, edad, nivel de educación, acceso a tecnología, etc.).

### **Entender los sesgos inconscientes que puedan influir en diseño de proyectos e iniciativas**

- Identifique las creencias personales y sesgos inconscientes que influyen en la comprensión del problema, incluyendo estereotipos y perspectivas sociales de la población. ¿Qué se asume de la causa principal del problema o brecha a tratar?
- Como equipo de proyecto, discuta cómo se pueden romper los estereotipos y normativas sociales para que no influyan negativamente en las acciones a proponer para resolver el problema a tratar.

## Identificar los grupos que se benefician y aquellos que quedan excluidos

### **Comprender el impacto del beneficio esperado del proyecto o iniciativa**

- ¿Qué grupos pueden quedar excluidos del beneficio o pueden ser impactados de diferente manera?
- ¿Qué información o base de datos está disponible que pueda servir para entender la necesidad a tratar? ¿Qué factores de interseccionalidad en el desglose de datos se pueden observar con la información disponible?
- De acuerdo a la literatura, y otros estudios, ¿cuáles son las mejores prácticas para atender el problema o las necesidades de la población identificada?
- ¿Cuál es la opinión de grupos marginalizados con referencia a este tema a tratar?
- Considere utilizar diversos métodos de recolección de información.

### **Conducir una investigación interna y externa relevante a la iniciativa**

- Investigue si existen otras iniciativas o proyectos similares que se han desarrollado dentro de la organización, en otros ministerios, entidades adscritas o municipalidades.
- Identifique otras iniciativas o proyectos dentro de la organización o Ministerio que puedan tener un impacto sobre la iniciativa/proyecto que se está diseñando para fomentar la colaboración.

## Consultar e involucrar diversos grupos de interés para comprender mejor el problema

### Identificar grupos de interés internos y externos

- Determine aquellos actores y/o grupos de interés a los que se debe de involucrar en la consulta, por ejemplo, expertos en la materia, líderes comunitarios, miembros de grupos minoritarios e históricamente excluidos. Recuerde considerar:
  - › Diferentes factores de interseccionalidad en la comunidad involucrada en la consulta.
  - › Apertura al diálogo de los grupos a consultar debido a que se les consulta constantemente sin materializar sus sugerencias, o la posible sensibilidad de los temas a tratar.
- Documente los grupos o comunidades impactados que no participaron en la consulta.
- De ser posible y apropiado, considere reunir a los diferentes grupos de interés para fomentar y fortalecer las relaciones entre ellos.

### Consultar y entrevistar grupos de interés

- Desarrolle planes de consulta que atiendan las necesidades de la comunidad.
  - › ¿Cuáles son las barreras de participación de estos grupos? Por ejemplo: horario de trabajo, ubicaciones remotas, días festivos, acceso a espacios de guardería, normas sociales de interacción con el gobierno, facilidad de uso y acceso a tecnología.
  - › ¿Qué medidas se pueden implementar para reducir estas barreras?
- Incluya preguntas que ayuden a identificar posibles obstáculos para aquellos grupos que serán mayormente impactados por la iniciativa, incluyendo, las recomendaciones que puedan mitigar los obstáculos y lograr un resultado equitativo de la iniciativa.
  - › ¿Existen algunos segmentos de la población que no son considerados adecuadamente en las propuestas? Por ejemplo: mujeres, grupos indígenas, adultos mayores, personas con discapacidades, etc.



## Diseñar un plan de implementación que incluya medidas equitativas

**Analizar resultados de la consulta para incorporar en el diseño de un plan de implementación que identifique medidas equitativas que atiendan las necesidades de tratamiento diferencial de la población.**

- Analice la información recolectada acerca de los grupos que serán impactados positivamente y negativamente por la iniciativa.
- Enliste las posibles medidas equitativas o estrategias identificadas para mitigar los riesgos de un impacto negativo en la población. Incluya aquellas medidas que no se recomiendan y el porqué. Estas pueden incluir presupuesto, legislación, seguridad de la población, etc.

**Identificar opciones basadas en las necesidades y posibles limitaciones de la organización**

- Identifique las prioridades de la iniciativa y las acciones a implementar.
- Incluya las medidas de equidad que serán implementadas, el motivo de la recomendación de acción y el periodo en el que serán implementadas.  
Por ejemplo:
  - › Priorizar la contratación de empresas dirigidas por mujeres.
  - › Acciones que busquen mayor y mejor relacionamiento con mujeres en las comunidades de influencia.
  - › Fomento de desarrollo económico de mujeres y hombres en condición de vulnerabilidad en la comunidad de influencia.
- Especifique los recursos materiales y el personal que será asignado a la implementación de cada una de las acciones, así como el nivel de responsabilidad asignado.

**Comprender el presupuesto disponible y las condiciones de apoyo externo.**

- Identifique el presupuesto asignado y cualquier apoyo financiero adicional. Si existe un apoyo financiero externo, es importante entender las condiciones del fondo que puedan impactar la implementación de la iniciativa. Esto incluye requerimientos de atención a grupos específicos, mecanismos de reporte de resultados, periodos de implementación, etc.
- Describa los procesos administrativos requeridos en la administración del presupuesto de la iniciativa.

**Crear un plan de acción para la implementación y comunicación de la iniciativa.**

- Valide las opciones propuestas con los grupos de interés dentro de la organización, incluyendo el hacer conexiones con otras iniciativas o proyectos relevantes dentro del Ministerio. Grupos de interés internos incluye Recursos Humanos, departamentos de Comunicación y Consulta Pública, Finanzas, y la Oficina Ministerial.

## **Evaluar y monitorear los resultados para entender el impacto del proyecto**

### **Definir los indicadores para el monitoreo y la evaluación de resultados de la iniciativa/proyecto.**

- Determine cómo medir los resultados esperados de la iniciativa/proyecto.
  - › ¿Cómo saber que fue una iniciativa/proyecto exitoso?
  - › ¿Existe alguna correlación con los indicadores establecidos en la Matriz de Lineamientos de Género para el sector minero energético en Colombia (marzo 2020)?
- De seguimiento y monitoreo al proceso de implementación y hacia el progreso de concretar los objetivos de la iniciativa.
  - › ¿Se ha cumplido el plan de actividades propuesto? ¿Qué dificultades enfrentaron durante la etapa de implementación?
  - › ¿Qué aspectos del programa podrían ajustarse hacia la obtención de un mejor resultado?
- Evalúe la efectividad de aquellas medidas equitativas implementadas.
- Utilice encuestas, grupos de enfoque y entrevistas con grupos de interés para recolectar información que ayuden a futuras mejoras.
- Identifique cómo los resultados de la iniciativa/proyecto se conectan con los objetivos y prioridades de la organización.

## 5.3 INTEGRACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO.

### PROPÓSITO:

Presentar acciones que incorporan un análisis de género en prácticas para la prevención y atención de Violencia Basada en el Género.

La Violencia Basada en el Género (VBG) se refiere a cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona o grupo de personas, basado en diferencias socialmente adjudicadas a su sexo, género, orientación sexual, e identidad de género. Las mujeres, entre otros grupos minoritarios, enfrentan violencia basada en el género en el ámbito laboral y en la comunidad.

Existen diferentes tipos de VBG:

- **Violencia psicológica**
- **Acechar, vigilar**
- **Violencia física**
- **Matrimonio forzado**
- **Violencia sexual, incluyendo la violación**
- **Mutilación de genitales femeninos**
- **Aborto forzado y esterilización forzada**
- **Acoso sexual**
- **Complicidad en el acto y en el intento de VBG**
- **Crímenes de VBG injustificables, incluyendo crímenes basados en “el honor”**

Las diferentes maneras en las que se puede atender la violencia de género, es a través del establecimiento de políticas organizacionales, la implementación de programas de educación del personal, la difusión de los protocolos de denuncia y sistemas de apoyo; así como impulsar un esfuerzo coordinado entre el Ministerio y sus entidades adscritas en la creación de estrategias de prevención.

**POLÍTICAS ORGANIZACIONALES**

**EDUCACIÓN**

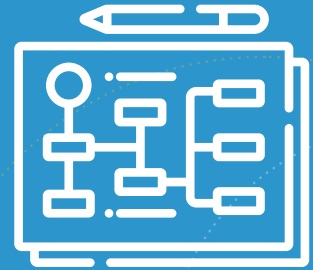
**PROCESOS DE DENUNCIA**

**SISTEMA DE APOYO PARA VÍCTIMAS**

**ESTRATEGIAS**

## POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

- Establecer políticas y directrices que definan VBG, los protocolos de denuncia y los mecanismos de sanciones.
- Implementar prácticas y políticas de cero tolerancias al acoso y a la discriminación.
- Desarrollar, crear y difundir herramientas de información acerca de la VBG. Estas deben incluir las directrices de trabajo, los recursos de apoyo para las víctimas y definir claramente los procesos de denuncia y los contactos a los cuales dirigirse.
- Difundir ampliamente por escrito estas políticas a todo el personal, así como ofrecer periódicamente capacitación acerca de estas políticas.
- Mantener actualizadas las políticas con relación a cambios en la legislación y a la protección de los derechos humanos.
- Establecer mecanismos de sanciones e identificar claramente las responsabilidades de los diferentes actores dentro de la organización para ejecutar el mecanismo de sanción.



## EDUCACIÓN

- Requerir que todo el personal laboral se capacite con referencia a la prevención y denuncia de VBG y acoso laboral. Las capacitaciones pueden ofrecerse de diferentes métodos, asegurando el acceso de todo el personal del Ministerio y sus entidades adscritas.
- Asegurar que los conceptos de VBG, hostigamiento y discriminación son comprendidos claramente por todos. Proporcionando ejemplos cotidianos del lenguaje y de la interacción laboral.
- Educar acerca de las causas fundamentales de violencia, sexismo y lenguaje discriminatorio.
- Comprender y practicar el consentimiento.



## PROCESOS DE DENUNCIA

- Establecer protocolos de denuncia efectiva, segura, confidencial y sin prejuicios. Incluyendo mecanismos de reporte para las víctimas, o de quien observe que alguien es víctima de violencia y acoso.
- Proporcionar mecanismos de denuncia confidencial por diferentes medios: en línea, por teléfono, en persona, etc.
- Conectar el protocolo de denuncia con un sistema robusto de apoyo e información para la víctima.
- Difundir a todo el personal, los mecanismos de prevención y atención de VBG dentro del entorno laboral y del trabajo comunitario.
- Establecer el mismo proceso en el ministerio y en las entidades afiliadas para facilitar la navegación del proceso de denuncia. Asegurando que las responsabilidades están bien definidas y garantizar el seguimiento al proceso de sanción.
- Involucrar a las mujeres, grupos minoritarios y grupos comunitarios de interés en el diseño de protocolos.
- Diseñar sistemas de monitoreo y recolección de datos en los mecanismos de denuncia.

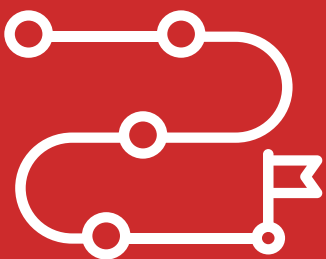
## SISTEMAS DE APOYO

- Establecer rutas de apoyo para las víctimas, incluyendo servicios de apoyo emocional, psicológico y de asesoría jurídica, licencia remunerada, etc.
- Garantizar que los servicios de apoyo están disponibles para todos y que atienden las necesidades diferenciales de los grupos de la población.
- Considerar en el diseño de los sistemas de apoyo que las diferentes dinámicas de interacción entre diferentes grupos pueden afectar el nivel de apoyo brindado.
- Crear espacios seguros para escuchar la opinión de las mujeres, otros grupos y de las víctimas de VBG.

## ESTRATEGIA

- Diseñar una estrategia y plan de acción para la prevención del VBG. Los planes de acción deben ser específicos para cada una de las entidades adscritas o departamento ministerial.
- Plantear objetivos con gran alcance y continuidad para garantizar la sostenibilidad del protocolo de prevención y atención de VBG.
- Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para la mejora continua.
- Fomentar el avance de las mujeres en puestos de liderazgo e incluir su voz en el diseño de protocolos y políticas de VBG.
- Involucrar a los hombres como aliados en la estrategia de VBG.
- Apoyar organizaciones de mujeres en la comunidad, así como aquellas organizaciones que apoyan la lucha contra la VBG.





## 5.4 EL MODELO DE EVALUACIÓN COMPARATIVA (BENCHMARKS) DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

### EL MÓDELO DE GDEIB



### GLOBAL DIVERSITY EQUITY & INCLUSION BENCHMARKS

Creemos que las 15 categorías, organizadas en cuatro grupos, cubren los elementos importantes que deben abordarse para crear una iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión de clase mundial. Cada categoría se divide en cinco niveles, y los benchmarks del nivel 5 se consideran las mejores prácticas. La mayoría de las organizaciones deberán abordar todos los niveles de las categorías del grupo fundacional y del grupo puente. Las organizaciones pueden ser más selectivas sobre cuál de las categorías internas y externas deben abordar. Abordar las 15 categorías es el enfoque más completo y sistémico.

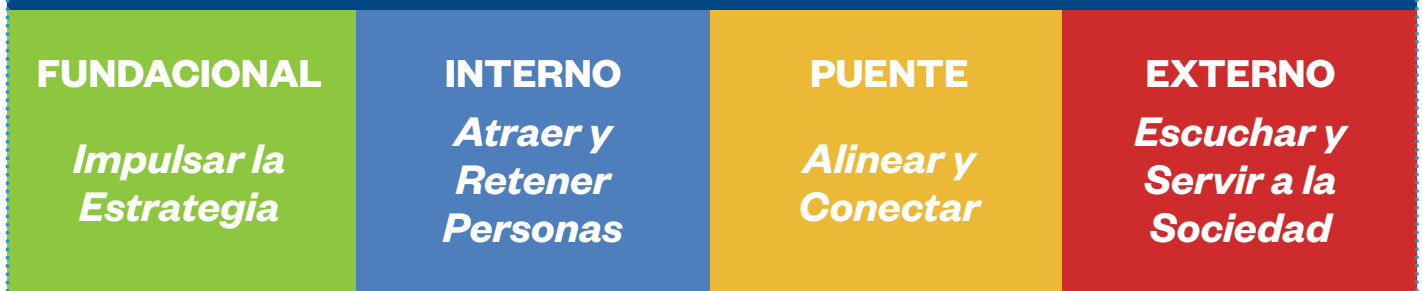
# GLOBAL DIVERSITY EQUITY & INCLUSION BENCHMARKS

## VISTA RÁPIDA, EN CIFRAS

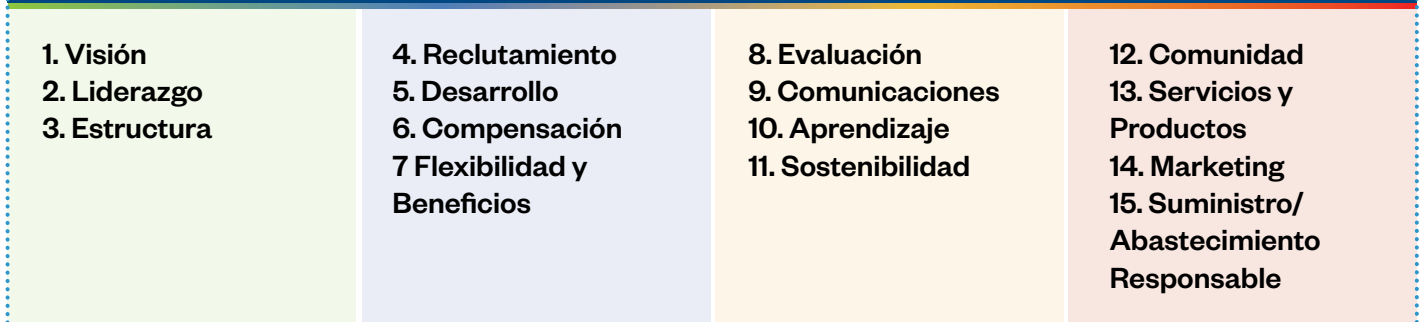
Para todos los sectores, tamaños y tipos de organización, en todo el mundo

<b>5 DEFINICIONES</b> Diversidad Interseccionalidad Equidad Inclusión Global	<b>3 OBJETIVOS DE DEI</b> • Crear un mundo mejor y más equitativo para todas las personas. • Avanzar hacia una cultura incluyente • Mejorar la efectividad organizacional	<b>5 ENFOQUES</b> Competencia, Cumplimiento, Dignidad, Desarrollo Organizacional, Justicia Social	<b>+20 TESTIMONIOS</b> De Especialistas y Usuarios	<b>1 MENSAJE</b> Del Equipo de Autores	<b>13 TERMINOLOGÍA</b> Definiciones de Términos	<b>CÓMO UTILIZAR EL GDEIB</b>
---	--	--	---	---	--	-------------------------------

### 4 GRUPOS



### 15 CATEGORÍAS Y ACCIONES CONCRETAS



### 275 BENCHMARKS EN 5 NIVELES

Mejores Prácticas • Progresivo • Proactivo • Reactivo • Inactivo



# 6 REFERENCIAS



- > Bases del Plan Nacional de Desarrollo. Colombia Potencia Mundial De La Vida. Nov 2022. PDF. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portaIDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026\\_compilado-CEVC15-10-2022.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portaIDNP/PND%202022/Bases-PND2022-2026_compilado-CEVC15-10-2022.pdf)
- > Almeciga, Carlota; Vallenilla, María Dolores. Diagnóstico, Estrategia y Guía para Incluir el Enfoque de Género en los Programas, Planes y/o Proyectos ‘Emblemáticos’ del Ministerio de Minas y Energía y Entidades Adscritas. July 2021.
- > Minergía. Lineamientos de Género Para el Sector Minero Energético. March 2020. PDF. <https://www.minenergia.gov.co/documents/5800/Lineamientos-de-pol%C3%ADtica-p%C3%ABlica-con-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-sector-minero-energ%C3%A9tico.pdf>
- > Ministerio de Minas y Energía. Composición Planta y Contratistas Entidades del SME. April 2022. PDF
- > IPSE. Transición Energética Justa. N.D. Website. <https://ipse.gov.co/transicion-energetica-justa/>
- > The Centre for Global Inclusion. Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World. N.D. Website. <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/gdeib.html>
- > Government of Canada. Gender-Based Analysis Plus – Supplementary Information Tables. 2019-2020. Website. <https://www.dfo-mpo.gc.ca/dpr-rmr/2019-20/SupplementaryTables/gba-eng.html>
- > Government of Canada. Gender-Based Analysis Plus – Institutional GBA Plus Capacity. N.D. Website. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1634051285522/1634051332385>
- > City of Edmonton. Implementation and Impacts of Gender-Based Analysis Plus. June 2019. PDF. <https://pub-edmonton.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=76938>
- > Ministerio de Minas y Energía. Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral. June 2022. PDF. [https://www.minenergia.gov.co/documents/9285/RESOLUCI%C3%93N\\_Y\\_PROTOCOLO\\_AS\\_L\\_2022\\_2\\_1.pdf](https://www.minenergia.gov.co/documents/9285/RESOLUCI%C3%93N_Y_PROTOCOLO_AS_L_2022_2_1.pdf)
- > Australian Government. Workplace Gender Equality Agency. Supporting Careers: Mentoring or Sponsorship? Perspective Paper. 2016. PDF. [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2014-03-04\\_PP\\_Mentoring\\_or\\_sponsorship.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2014-03-04_PP_Mentoring_or_sponsorship.pdf)
- > Ministerio de Economía y Finanzas, Paraguay. Mujeres Líderes: Programa de Mentorías para funcionarios Públicas y de Organismos Internacionales. May 2023. Website. <https://www.stp.gov.py/v1/mujeres-lideres-programa-de-mentorias-para-funcionarias-publicas-y-de-organismos-internacionales/>
- > Universidad Cuenca (UCUENCA). Programa de Mentoría para Mujeres Científicas (PROMEMCI) 2023. N.D. Website. <https://www2.ucuenca.edu.ec/investigacion/mentoriamujeres-cientificas>
- > Mujeres en Finanzas. Programas de Desarrollo, Una a Una Transformamos el Mundo de las Finanzas. N.D. Website. <https://www.mujeresenfinanzas.mx/programas-de-desarrollo>





COLOMBIA  
POTENCIA DE LA  
VIDA



Energía

alinea  
●●●

TAP  EDM  
●●●  
Sharing Canada's greatest resource  
with the world - its people



En colaboración con  
Canada 