



El futuro
es de todos

Minenergía



LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Ministerio de Minas y Energía

María Fernanda Suárez Londoño

Ministra de Minas y Energía

Carolina Rojas Hayes

Viceministra de Minas

Diego Mesa

Viceministro de Energía

Luisa Fernanda Bacca Benavides

Jefe Oficina Asuntos Ambientales y Sociales

Equipo Redactor y Técnico de Trabajo

Lilia Fernanda Benavides Burbano

Sofía Margarita Vinasco Molina

Laura Albornoz Pollmann

Con el apoyo de



Clúster Minero, Geotérmico e Hidrocarburos
Sector Infraestructura y Energía. Fondo
Canadiense para el Sector Extractivo CANEF.



Programa Global de
Gobernanza
Ambiental, EGP.

Marzo 2020

LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Pág

Pág

02 I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y justificación

04 1.2. Breve descripción de la situación de la mujer en el sector minero energético en Colombia

07 1.3. Mujer, minería, energía y petróleo. Panorama internacional y mejores prácticas

10 II. MARCO NORMATIVO

11 III. MARCO CONCEPTUAL

13 IV. LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

13 4.1. Objetivo general

13 4.2. Objetivos específicos

14 4.3 Proceso de construcción

15 4.4 Dimensiones de los lineamientos de género para el sector minero energético

15 4.5. Ejes de los lineamientos de género

18 V. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

20 VI. FUENTES

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y Justificación

El sector minero energético en Colombia es importante para la economía del país, tanto para el nivel central como para las regiones¹. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el sector de explotación de minas y canteras revirtió la tendencia negativa de los últimos dos años con una variación del 2,1% en 2019, mientras que en 2018 fue de -1,9% y en 2017 de -5,8%. Así mismo, **los resultados del PIB correspondientes a 2019, que reflejaron un crecimiento del 3.3% en la economía colombiana, también demostraron que la reactivación del sector energético está en marcha y en el 2020 se espera continúe el aporte a la economía colombiana con una inversión estimada por más de 7.000 millones de dólares y la generación de más de 12 mil empleos** (Ministra de Minas y Energía, María Fernanda Suarez, 2020).

Sin embargo, a pesar de ser un pilar de nuestra economía, los empleos directos generados por el sector minero-energético se encuentran altamente masculinizados y la participación femenina se encuentra por debajo del promedio nacional. Para el subsector de hidrocarburos, por ejemplo, 24% de empleos directos son destinados a mujeres (Asociación Colombiana de Petróleo -ACP- y Ecopetrol); para el subsector de energía eléctrica es de 29% (Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica -ACOLGEN-) y para el subsector de minería

industrial las mujeres representan 8,8% (Encuesta de Sostenibilidad 2019, ACM). Sin embargo, esta tendencia se revierte en cuanto a la participación de las mujeres en la minería de subsistencia o pequeña minería en contextos locales, quienes representan más del 70% de la comunidad minera (Censo Minero San Roque, 2018).

Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector minero-energético no solo responde al legítimo derecho de igualdad, sino que también, responde a la necesidad de ampliar la mano de obra calificada que requiere la industria y al caso de negocio que conlleva mayor diversidad para la sostenibilidad del sector.²

Visto a la baja participación de mujeres en el sector, nos vemos en la necesidad de generar mayor vinculación laboral femenina a nivel nacional para promover la autonomía económica de las mujeres, y, además, evaluar y mitigar los impactos diferenciados hacia hombre y mujeres en las comunidades de influencia.

Investigaciones de carácter global llevadas a cabo por McKinsey Global Institute (MGI) muestran que **la reducción de la brecha global de género en el trabajo podría duplicar la contribución de las mujeres al crecimiento del PIB mundial.** Al

1 Banco Interamericano de Desarrollo & cols. (2018). Análisis de Políticas Públicas y Recomendaciones para la Igualdad de Género dentro del Sector Minero Energético en Colombia, desde una Perspectiva de Derechos Humanos. Citando a Arce, G., Abril 12 de 2018.

2 WBG, CommDev et al. Promoviendo oportunidades para las Mujeres y el Sector Privado: Herramientas con acciones y estrategias para las compañías de petróleo, gas y minería (2018).

simular un escenario de “potencial completo”, en el que las mujeres participan en la economía de manera idéntica a los hombres, el **PIB global anual aumentaría hasta \$ 28 billones, o 26% en el año 2025³**.

Esta proyección se fortalece con reportes como el de Forbes (2006) el cual señala que las empresas que cuentan con mayor número de mujeres, tienen un promedio de **42% más de retorno sobre las ventas**, mientras el Instituto Peterson de Economía Internacional (2016) indica que aquellos negocios con al menos un **30% de liderazgo femenino, aumentan en 15% su rentabilidad**. Cifras similares ha encontrado Catalyst.org (2016), al mencionar que las empresas con mujeres en sus juntas directivas **incrementan su capacidad de innovación en un 83%**, su rentabilidad en un 15% y el retorno sobre la inversión en un 5%.

Además, la Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA, por sus siglas en inglés) (2018) ha indicado que la inclusión de las mujeres es vital para garantizar la nueva economía energética basada en el amplio grupo de habilidades, conocimientos y talentos de las mujeres, y resalta que la pobreza energética⁴ tiene un efecto desproporcionado en las mujeres.

Por otro lado, los estudios sobre género y mercado laboral en la región hacen visibles la persistencia de resistencias culturales y organizativas al cambio de la posición de las mujeres en la industria, ya sea al interior de las empresas, como en su rol como

contratistas o como integrantes de la comunidad o en el mundo académico relacionado con las áreas técnicas de la industria. De acuerdo con el Foro Económico Mundial (2018), Colombia tiene una **brecha de género** del 72.9%. Con ese porcentaje **Colombia** se sitúa en el puesto 40 del ranking de brecha de género, de un total de 149 países⁵.

En el mismo sentido, Abadía, (citada por Arbeláez y Celedón 2019) indica que para el 2018, la proporción de empleados en el sector privado asociado con electricidad, agua, gas, minas y canteras, incluyendo personas de servicio doméstico, era de aproximadamente un **30% de mujeres versus 70% hombres**. Sin embargo, la investigación da cuenta que tanto en el sector de electricidad, agua, gas, minas y canteras, las **mujeres estaban más calificadas para la industria (p.ej. mayor nivel académico)** que los hombres.

En este sentido, Valdés & cols. (2005), han señalado que el género y las masculinidades se materializan también en espacios sociales como la calle, el trabajo, la escuela o la casa. Entendemos entonces, que la cultura masculinizada de la industria minera y energética no solo ocurre en el lugar específico de trabajo, sino en todas las interacciones sociales que se despliegan tanto en las labores mineras y espacios de extracción de petróleo, o de generación de energía, como fuera de ellas. Esto se hace evidente en las áreas de esparcimiento de los mayoritariamente hombres,

3 MCKinsey& Company. (2015) The power of parity. How advancing women`s equality can add 12 trullion to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.

4 La pobreza energética es la falta de acceso a servicios energéticos modernos. Estos servicios se definen como el acceso de los hogares a la electricidad y las instalaciones de cocina limpias (por ejemplo, combustibles y estufas que no causan contaminación del aire en las casas) (International Energy Agency, sf.). El estado de riqueza y desarrollo de una nación y sus habitantes está estrechamente relacionado con el tipo y el alcance del acceso a la energía. Cuanto más disponibles sean las energías utilizables y las tecnologías de conversión de energía más eficientes, mejores serán las condiciones para el desarrollo de las personas, los hogares, las comunidades, la sociedad y su economía. Por lo tanto, mejorar el acceso a la energía es un desafío continuo para los gobiernos y las organizaciones de desarrollo (Energypedia.info, 2020).

5 <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/colombia>

que desempeñan estas actividades productivas, así como en los espacios de socialización que ocupan (Valdés & cols., 2005). La prohibición de la mujer en la minería estipulada en el Código Sustantivo de Trabajo, que, a pesar de haber sido declarada inexecutable en 1997 por la Corte Constitucional, según algunos actores comunitarios, sigue vigente en el imaginario colectivo de comunidades que se dedican a la minería (Emprendimientos Responsables (CREER), Institute for Human Rights and Business (IHRB), Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME), 2016).

Lo anterior lleva a preguntarse entonces ¿Qué percepción tienen las mujeres que trabajan en la industria respecto de las buenas y malas prácticas? ¿Qué aspectos han influido en su permanencia o deserción de la industria? ¿Cuáles son los desafíos planteados para las empresas mineras, energía eléctrica e hidrocarburos en materia de equidad? ¿Qué relación se da entre los géneros en las labores del sector? ¿Qué se está haciendo por vincular activamente a las mujeres de las comunidades de influencia en pro de su autonomía económica? ¿Cómo identificar, medir y mitigar los impactos de la actividad minero-energética en las comunidades de influencia, bajo un enfoque diferencial? Por lo tanto, el objetivo de estos lineamientos es buscar responder a estos interrogantes y plantear acciones específicas que se recomendarán a los actores claves del sector minero energético, entendiéndose acciones aplicables al Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas y agencias, autoridades locales, empresas y gremios.



1.2. Breve descripción de la situación de la mujer en el sector minero energético en Colombia

Para comenzar, son pocos los datos oficiales que datan de la situación laboral de las mujeres en el sector minero energético. Poco se conoce en qué niveles están, en cuáles campos profesionales laboran, cuál es su porcentaje de promoción y desvinculación y dónde se encuentran las barreras más determinantes para su acceso y permanencia. Además, no hay información sobre la cantidad de empleos indirectos que genera el sector desagregados por sexo.

Sin embargo, en el ejercicio de estos lineamientos y otras iniciativas, se han recabado los siguientes datos.

Para el subsector de hidrocarburos, 24% de empleos directos son destinados a mujeres. En cuanto a su participación por nivel (siendo el nivel 1 el más alto y nivel 5 el más bajo)⁶

⁶ 1ero a 5to Nivel empresarial (Aequales - Ranking Par 5 años 2019): Primer nivel CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, individuo u órgano de más alto nivel en la organización; Segundo nivel Gerencias de áreas o equivalentes; Tercer nivel Subgerencias, jefaturas o equivalentes; Cuarto nivel Coordinadores/as, analistas o equivalentes; Quinto nivel Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel.

en el 2019 la participación de la mujer fue la siguiente: 1er nivel del 18%, 2do nivel del 24%, 3er nivel del 33%, 4to nivel del 39% y 5to nivel del 24% (ACP⁷ y Ecopetrol, 2019).

Para el subsector de energía eléctrica, las mujeres representan el 29% de empleos directos (COCIER, 2019⁸). En cuanto a su participación por nivel en el 2019 la participación de la mujer fue la siguiente: 1er nivel del 24%, 2do nivel del 32%, 3er nivel del 29%, 4to nivel del 38% y 5to nivel del 20% (ACOLGEN, 2019⁹).

Para el subsector de minería, las mujeres representan 8,8% de los empleos directos para la minería industrial y más del 70% en la pequeña minería y minería artesanal. En cuanto a su participación por nivel en el 2019 la participación de la mujer fue la siguiente: 1er nivel del 30%, 2do nivel del 31%, 3er nivel del 32%, 4to nivel del 37% y 5to nivel del 7% (Aequales Par5, 15 miembros de la ACM, 2019).

En Colombia, como en otros países del mundo, este es un sector altamente masculinizado y las brechas más comunes son las siguientes:

1. Sobrecarga de trabajo del cuidado:

Dentro de las dificultades para la vinculación de las mujeres en escenarios de toma de decisiones están los horarios, debido a que **las mujeres no pueden acceder de forma igualitaria a la formación técnico profesional, o participar de reuniones decisorias debido a su rol tradicional de cuidadoras** (Informe de asistencia técnica presentado por GIZ y Cepal al Ministerio de Minas y Energía de Colombia¹⁰). **Las mujeres son las que más horas invierten en cuidado de menores de edad, personas enfermas y/o con discapacidades.** Las mujeres dedican 247% más horas por semana que los hombres (25 horas versus 7 horas). (p.35). Esta tendencia no solo aplica para las mujeres que trabajan en minas y canteras o suministro de electricidad y gas, sino en general para todos los tipos de trabajos categorizados por la encuesta (EconEstudio & Aequales, 2019).

Además, la mujer que labora en explotación de minas y canteras o suministro de electricidad y gas, **dedica más horas promedio semanal a oficios del hogar o domésticos** en comparación con los hombres que se dedican a la misma actividad. Así, **la diferencia promedio semanal es aproximadamente de 13 horas.** Es decir, **más de medio día** inclusive exigencias laborales similares (EconEstudio & Aequales, 2019).

7 Datos reportados por 13 afiliados a ACM con corte a 25 de febrero 2020.

8 Datos reportados por 11 afiliados a COCIER con corte a 25 de febrero 2020.

9 Datos reportados por 3 afiliados a ACOLGEN con corte a 25 de febrero 2020.

10 Informe de Asistencia Técnica de GIZ y CEPAL al Ministerio de Minas y Energía de Colombia en el proceso de transversalización de género en el sector minero-energético (2019). CEPAL, GIZ

11 Iniciativa Público-Privada para reducir las Brechas Económicas de Género en Colombia: diagnóstico (EconEstudio; Aequales, 2019), cuya base es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2017).

2. Baja participación en carreras de Ciencia y Tecnología:

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha señalado que las mujeres jóvenes de los países miembros, entre ellos Colombia, a menudo obtienen más educación que los hombres jóvenes, pero siguen siendo menos propensas a estudiar en los lucrativos campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas¹². Los datos reportados entre 2014 y 2015 muestran que en **Colombia el 36% de las mujeres se graduaron en carreras STEM**, mientras que el 57% de las mujeres optaron por otros programas de pregrado.

EconEstudio y Aequales (2019) encontraron que al cierre de 2015, la proporción de mujeres matriculadas fue 35% más baja comparado con matrículas de hombres. Sin embargo, **desde 2010 se ha observado un importante incremento de matrículas femeninas en dichas áreas de la Educación Superior**, de forma tal que, en la actualidad, la presencia de las mujeres en la educación superior es mayor a la de los hombres. Ahora bien, el estudio también indica que las brechas se están reduciendo puesto que al comparar la **proporción total de matrícula femenina en ciencias entre el 2010 y 2015, la brecha pasó de 18% a un 8%**, mientras que, en las ingenierías, la brecha de matrícula femenina era de 18% al cierre de 2015 versus 48% a comienzos de 2010, y en matemáticas era de 18% al cierre de 2015 versus 39% de mujeres matriculadas a comienzos de 2010. **En áreas como la Física, Ingeniería Electrónica**

e Ingeniería Eléctrica, el porcentaje no superó el 25% de mujeres (Arbeláez y Celedón, 2019)¹³.

3. Falta de titularidad y brecha de género en la minería de subsistencia:

Si bien 70% de las mujeres se dedican a la minería de subsistencia, **57% de las mujeres perciben entre medio y un salario mínimo, en comparación con los hombres, donde el 72% recibe más de un salario mínimo**. (Censo Minero en San Roque, 2018)¹⁴. Además, de esas mujeres 72% lo realizan en pequeñas minas sin título minero¹⁵ reflejando así la vulnerabilidad de las mujeres que trabajan en la pequeña minería o minería artesanal.

Además, existe una considerable brecha de género en el acceso al trabajo minero de pequeña minería, porque las mujeres deben optar o bien por oficios como la selección de mineral, el chatarreo o el barequeo, oficios muy informales, independientes y carentes de cobertura social; o bien formarse y acceder a cargos de supervisión, control o administración¹⁶.

4. Afectaciones ambientales:

Las mujeres son las más afectadas por el sector, ya que tienden a asumir más los riesgos que los beneficios, en comparación con los hombres en especial al rededor del uso del agua y de la tierra para agricultura de

12 El promedio para la OCDE es 31%. Educación STEM y países OECD. www.compareyourcountry/gender_equality?lg=es
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-fentos-dice-ocde.htm>

13 La silenciosa revolución de las mujeres en el sector privado. Arbeláez y Celedón (2019). Publicado en La Silla Vacía
<https://lasillavacia.com/content/silenciosa-revolucion-las-mujeres-sector-privado-72991>

14 El Municipio de San Roque está ubicado en el Departamento de Antioquia y según datos recientes cuenta con una población de 17.958 habitantes. Tomado de
<https://www.municipios.com.co/antioquia/san-roque>

15 Evaluación Integral Sectorial de Impactos En Derechos Humanos: La minería que no se ve. Emprendimientos Responsables (2016). (CREER); Institute for Human Rights and Business (IHRB) y UPME.

16 ARM, Brechas de género en la minería: la minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde la perspectiva de género, 2019.

de subsistencia. Además, sus implicaciones ambientales van más allá de las comunidades donde el sector opera. Colombia ocupa el puesto 40 de los países que más han emitido históricamente Gases de Efecto Invernadero (GEI), con baja eficiencia en el uso del agua y del suelo, y que consume 2,8 veces más materias primas que el promedio OCDE; se ha identificado que los efectos del cambio climático pueden reducir hasta el 0,49% (DNP, 2014)¹⁷ del PIB.

Es por eso por lo que desde 2015, Colombia hace parte del Acuerdo de París donde se compromete a reducir un 20% sus emisiones de GEI para el año 2030 y a cumplir metas en adaptación. Por tal motivo, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 el "Pacto por la sostenibilidad" establece metas transversales a todos los sectores, incluido el minero energético, para reducir 36MtonCO₂, frenar la deforestación, duplicar hectáreas de tierra con manejo sostenible y conservación, así como apoyar a que todos los departamentos del país implementen acciones de adaptación al cambio climático.

En consecuencia, se reconoce que es fundamental integrar enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático y, enfatiza que, para lograr los objetivos climáticos de largo plazo, es vital promover la participación plena, genuina e igualitaria de la mujer, así como su liderazgo en las políticas y medidas referidas al clima en los ámbitos nacional y local (CMNUCC, 2019)¹⁸.

Estas brechas tan sólo sirven para ejemplificar la necesidad del enfoque género, más no suficientes para entender los impactos diferenciados en tema de empleos directos e indirectos, y sus impactos en las comunidades de influencia. Los lineamientos abarcarán la multidimensionalidad del enfoque de género en el sector minero energético, los cuales identificará otras brechas y acciones para disminuirlas y/o equiparar los riesgos y beneficios percibidos entre mujeres y hombres. Además, abarcará la dimensión de violencias basada en género y acoso laboral.

1.3. Mujer, minería, energía y petróleo. Panorama internacional y mejores prácticas

El esfuerzo por incorporar mujeres en el sector minero energético es una preocupación a nivel mundial y de acuerdo con la revisión de literatura internacional se encuentran algunos casos de mayor éxito en la incorporación de mujeres en la industria:

Incorporación de la mujer en Canadá y Australia.

Canadá presenta un 17% y Australia con un 19% de participación femenina en la industria minera y energética y son países donde la industria tiene una relevancia similar a la colombiana, en cuanto a la historia de la inserción de la mujer en el rubro.

17 DNP, 2014. Impactos económicos del cambio climático en Colombia-síntesis- Resumen ejecutivo.

18 Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático, 2019. Decisión FCCC-/CP/2019/L.3 Versión mejorada del programa de trabajo de Lima sobre género y su plan de acción de género. Adoptada por parte del SBI51 en el marco del 25 periodo de sesiones de la Conferencia de las partes, en la negociación del Item 13 "Género y Cambio Climático".

Lecciones aprendidas de Canadá

Algunos estudios internacionales dan cuenta de buenas prácticas en Canadá, las cuales han priorizado para la generación de programas de inclusión de mujeres en la industria, en tres ejes específicos, Preparación¹⁹, Reclutamiento²⁰ y Retención²¹.

Así mismo, los resultados del informe realizado por la Universidad de Carleton (2012)²² recomiendan que sea la alta gerencia quienes lideren y colaboren en el desarrollo organizacional de la promoción de la diversidad, generando estrategias, compartiendo aprendizajes, creando y midiendo nuevas y mejores iniciativas para reafirmar el caso de negocio y los resultados de mayor diversidad. También, sugieren que **hay una correlación positiva entre el aumento de mujeres en las Juntas Directivas y Alta Gerencia, y la atracción de las mujeres a la industria.**

Otra recomendación es desarrollar e implementar estrategias multidireccionales, todas ellas dirigidas al necesario cambio cultural, tales como auditorías de género, revisión de los exámenes de reclutamiento y las prácticas de promoción, acompañado de la generación de conocimiento, a través de estudios que den cuenta de las buenas prácticas en sus organizaciones, sin olvidar incluir metas e indicadores para ser compartidos con el resto de la industria. También, implementar políticas y prácticas relacionadas con las responsabilidades familiares, domésticas, reproductivas y de cuidado, incorporando y propiciando en ello a los hombres

trabajadores con iguales tipos de responsabilidades, facilitando la distribución de cargas y deconstruyendo estereotipos.

Más aún, sugieren desarrollar herramientas de medición y presentación de informes para evaluar el progreso y mantener líderes, y equipos responsables del logro de resultados, con una asignación de presupuesto prudente para el cumplimiento de los objetivos, en asocio con los gobiernos, las escuelas, las universidades y centros de formación técnica, la academia, la sociedad civil y las organizaciones sin fines de lucro, para orientar a las mujeres y jóvenes a prepararse en materias del sector, a través de contenidos curriculares, charlas, pasantías, programa de aprendices, campañas comunicacionales, etc.

Por último, recomiendan desarrollar programas especiales de capacitación para atraer a las mujeres de las comunidades cercanas a las labores mineras y energéticas y hacer esfuerzos especiales para incorporarlas en las estrategias de sustentabilidad en el territorio.

¹⁹ En esta primera etapa se asegura el compromiso y las estructuras para la gestión y supervisión, incluye el establecimiento de políticas y toda la preparación necesaria para llevar a la empresa a un cambio cultural adecuado para las mujeres.

²⁰ La segunda etapa implica el establecimiento de objetivos para las mujeres, la detección y selección de las candidatas y capacitación de inducción para las mujeres.

²¹ Esta tercera etapa supone el desarrollo de iniciativas clave para aumentar los niveles de retención de las empleadas, tales como: Opciones para colocaciones alternativas de las mujeres embarazadas y lactantes alejados de áreas subterráneas o peligrosas; la creación de un entorno propicio a satisfacer las necesidades de las mujeres, proporcionando casas de cambio, instalaciones sanitarias e instalaciones de apoyo de opciones de vida, como las guarderías, asesoramiento y una buena retroalimentación y mecanismo de diálogo.

²² Mining and Resources Centre (2012) The Pathway Forward: Creating Gender Inclusive Leadership.

Lecciones aprendidas de Australia

Australia también ha realizado esfuerzos por incorporar y aumentar el porcentaje de mujeres en la industria, destacan por ejemplo, la Ley 2012 relativa a la Igualdad de género en el lugar de trabajo, donde las empresas australianas de más de 100 empleados deben reportar indicadores relacionados con la composición de la fuerza laboral y de cuerpos de gobierno de los empleadores, remuneración equitativa entre hombres y mujeres, disponibilidad, términos y condiciones relacionadas con arreglos laborales para los trabajadores, consulta con los empleados acerca de asuntos referentes a la igualdad de género en el lugar de trabajo y reglamentación, sensibilización y sanción en materias de Acoso sexual y discriminación (Australian Government, Workplace Gender Equality Act 2012, 2016).

La comunicación de estas políticas a los administradores y al personal de todos los niveles de la empresa ha jugado un rol fundamental, asegurando con ello que las políticas se apliquen de forma coherente y que los trabajadores sean conscientes de los derechos consagrados en ellas en todas las etapas de la relación laboral, entiéndase las etapas de contratación, formación, promoción, ascenso, remuneración, bienestar y desvinculación.





II. MARCO NORMATIVO

Para generar los lineamientos de Género para el sector Minero Energético, se debe partir de los marcos legales relevantes con los cuales se articulan a nivel institucional, nacional e internacional.

Estos lineamientos responden a una hoja de ruta institucional que promueve el desarrollo sostenible del sector minero energético, con sentido social, ambiental, y gobernanza para transformar.

Las acciones plasmadas dentro de este documento se articulan con en el **Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”**; específicamente con el **“Pacto por la Equidad de las Mujeres”** y el **“Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades en los territorios”**. De igual manera, el enfoque de género se ha plasmado en la **Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético**, y estos instrumentos a su vez se enmarcan en los numerosos tratados internacionales y legislación nacional, especialmente en la Constitución Política de Colombia.

Se toma como base la Política Pública Nacional para la Equidad de la Mujeres, adoptada en el 2012, la cual propone una serie de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que, en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en el país (Equidad de la Mujer. 2018 citado en BID & Cols. 2018). En el marco de dicha política, se elaboró el CONPES 161 de 2013, que define una serie de ejes interconectados, el compromiso del Estado colombiano en la promoción e implementación de una institucionalidad gubernamental, responsable de garantizar la inclusión del enfoque de género y el enfoque diferencial en el diseño de políticas y de acciones concretas que contribuyan a una real garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.

Como complemento, la Corte Constitucional Colombiana mediante Auto 009 de julio de 2015, estableció la necesidad de que las entidades competentes efectúen investigaciones y diagnósticos pertinentes para determinar el posible riesgo de violencias de género en algunos contextos de minería y, en caso de que tales riesgos sean confirmados, adopten las medidas pertinentes para prevenir su materialización, atender y proteger a sus víctimas, y disponer todos los mecanismos para garantizar los derechos a la verdad, justicia, reparación, y garantías de no repetición.

Finalmente, se resaltan valiosos instrumentos, como Resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Foros, compromisos regionales y agendas gubernamentales que instan a los Estados a adoptar en materia de políticas públicas, el desarrollo y la promoción del enfoque de género. Entre las más relevantes señalamos: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); a nivel interamericano la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como “Convención de Belém Do Pará”; la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, que para el gobierno de Colombia es una plataforma de acciones concretas para mejorar la calidad de vida de la población, sin dejar a nadie atrás, y **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS). En particular, estos lineamientos de género del sector minero energético apuntan a los ODS 1 (Fin de la Pobreza); ODS 4 (Educación de Calidad), ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ODS 10 (Reducción de la Desigualdades), ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles) y ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos).

Por último, el Pacto Global de las Naciones Unidas, como iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil en alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²³. El Pacto Global Colombia cuenta con la adhesión de 6 empresas del sector minero, 38 empresas del sector hidrocarburos y 38 empresas proveedoras de servicios públicos de electricidad, gas y agua.

²³ Para mayor información visite <https://www.pactoglobal-colombia.org/pacto-global-colombia/que-es-pacto-global-colombia.html>

III. MARCO CONCEPTUAL

El siguiente punto enmarca conceptualmente las perspectivas y términos que se tendrán en cuenta para realizar la lectura de los lineamientos de género.

Enfoque de género: El enfoque de género implica hacer visibles y explícitas las desigualdades e inequidades que se configuran en las relaciones sociales en especial aquellas que se establecen entre hombres y mujeres (Vicepresidencia de la República & Instituto Republicano Internacional, 2018).

Incluir el enfoque de género en los planes, programas y políticas del sector, permite lograr un posicionamiento a nivel nacional e internacional y promueve una transformación cultural, valorando el trabajo de hombres y mujeres por igual, reconociendo su aporte en beneficio al crecimiento económico e inclusivo del país (Banco Interamericano de Desarrollo & cols. 2018)

Equidad de género: Principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad que trata de cubrir las

necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (Schalkwijk, B. 2015. p. 7).

Igualdad de género: Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres (UN Women, 2011).

Acción afirmativa: son medidas temporales que se toman a fin de eliminar las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en un contexto determinado. Estas acciones se caracterizan por ser temporales, lo cual implica que deben desaparecer luego de que la situación para la que fueron creadas se haya revertido (Vicepresidencia de la República & Instituto Republicano Internacional, 2018).

Brecha: Se refiere a la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones del comportamiento, como a las diferencias en las oportunidades a las que ellas/os acceden en tanto su identificación con un género. Algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por sexo, los niveles de participación laboral y sindical (Centro de Estudios de la Mujer & Ministerio de Energía, 2019).

Barreras: Hace referencia a procesos de carácter diferente, subjetivos discursivos normativos que obstaculizan el desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres y el reconocimiento de ellas como sujetos iguales, respecto de los hombres, con los mismos derechos para su desarrollo personal, social y político (Centro de Estudios de la Mujer & Ministerio de Energía, 2019).

Nuevas Masculinidades: según el gobierno de México (2018), esta visión plantea la idea de promover el trato igualitario entre los hombres y mujeres a través del cambio en los imaginarios de lo masculino asociado a violencia, dominio, fuerza y del rol del hombre como proveedor de la mujer y del hogar. Pretende lograr que hombres desaprendan viejas conductas que socialmente les han inculcado con respecto de la división sexual del trabajo.

División sexual del trabajo: hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas. Como se ha dicho, el reparto no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres (Gómez, 2001), siendo éstas las que principalmente se hacen cargo del trabajo doméstico y de cuidados, lo que incide en términos de cómo ellas se integran en el mercado del trabajo remunerado (y por lo tanto, a su capacidad de generar ingresos de manera autónoma).

Autonomía Económica: La autonomía económica se refiere a la capacidad de las mujeres de ser proveedoras de su propio sustento, así como del de las personas que de ellas dependen, y decidir cuál es la mejor forma de hacerlo (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, 2013).

23 Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético, Deuman, Centro de Estudios de la Mujer para el Ministerio de Energía del Gobierno de Chile. Santiago de Chile 2018. Pp.20

Discriminación: Según Caamaño (2001), la discriminación laboral por razones de sexo puede ser, Directa abierta: Ocurre cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador frente a un trabajador de otro sexo que se encuentra en una situación laboral comparable. Directa encubierta/oculta: cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado o Indirecta: cuando una disposición o regla formulada neutralmente, es sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo²⁴.

Minería informal: es la minería realizada en condiciones precarias en materia técnica, ambiental, de salud y seguridad, comercialización del mineral y de empleo (Usher, 2015).

Barequeo: Se entiende que barequero es quien lleva adelante la actividad de lavado de arenas, por medios manuales, sin ninguna ayuda de maquinaria o medios mecánicos, y con el objeto de separar y recoger metales preciosos contenidos en dichas arenas. Igualmente es permitida la recolección de piedras preciosas y semipreciosas por medios similares (Ministerio de Minas y Energía, 2013)²⁵.

Violencia contra la mujer: según la Ley 1257 de 2008 “por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.”²⁶

Acoso Sexual: según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual se define como “Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo”.

En este contexto, las manifestaciones de acoso sexual pueden expresarse a través de insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona; contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias; observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, invitaciones comprometedoras y solicitudes de favores sexuales (Carrasco & Vega, 2009).

24 En el mismo sentido Steffoni, Carolina, 2005

25 Tomado de Glosario Técnico Minero publicado en 2013, por el Ministerio de Minas y Energía.

26 <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley-1257-de-2008.pdf>

IV. LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO.

4.1. Objetivo general

Generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos.

4.2. Objetivos específicos

1. Promover e impulsar acciones, mecanismos y escenarios que permitan el acceso efectivo en igualdad de oportunidades y ejercicio pleno de los derechos laborales para hombres y mujeres dentro del sector minero energético.

2. Avanzar en mecanismos de comunicación y participación efectiva con las comunidades de influencia de la actividad minero-energética bajo el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos²⁷, con el fin de minimizar los impactos en el entorno y generar alternativas de sostenibilidad.



Foto: Carlos Benavides Díaz - Reportaje gráfico "Oro de Barbaças"

3. Articular al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"; específicamente con el "Pacto por la Equidad de las Mujeres" y el "Pacto por los recursos minero energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades en los territorios" las iniciativas con enfoque sectorial que fomenten la implementación de un sistema de gestión de igualdad de género (p.ej. sello EQUIPARES²⁸) u otra similar en las organizaciones, a través de alianzas entre Ministerio, instituciones adscritas y sector privado.

4. Promover el diseño e implementación de lineamientos, herramientas y mecanismos para avanzar en la integración del enfoque de género en planeación sectorial y/o proyectos de implementación. Ministerio, instituciones adscritas y sector privado.

27 OHCHR, 2018. Resumen del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Geneva.

28 EQUIPARES. Recuperado de <http://www.equipares.org/>

4.3 Proceso de construcción

Desde el 8 de marzo de 2019, día en que la Ministra de Minas y Energía, María Fernanda Suárez, realizó la presentación de la hoja de ruta para la formulación de estos lineamientos, se han llevado a cabo diversas acciones que hoy permiten presentar un producto construido participativamente.

Dentro de estas acciones se incluyen encuentros de contexto, identificación de actores estratégicos, levantamiento de información con expertos internacionales, autoridades locales, agencias adscritas, sector privado y 7 encuentros regionales en **Antioquia, Boyacá, Bogotá, Cesar, La Guajira, Meta, Nariño y Putumayo**. En estos encuentros se contó con la presencia de representantes de organizaciones de mujeres, de sociedad civil, gremios, empresas, academia, autoridades locales y de cooperación internacional.

A través de una metodología participativa, se recogieron todas las visiones acerca de las problemáticas en el sector y se recibieron las propuestas de acción que sirvieron como insumo principal para desarrollar las acciones incluidas en estos lineamientos. Se incorporó el **enfoque diferencial**²⁹, el cual, al ser multicultural e incluyente, permitió escuchar y articular las propuestas de los grupos poblacionales, reconociendo la diversidad y respetando la diferencia. A la vez que sirvió como método de análisis y guía para la acción.

Este proceso contó con la asistencia técnica y el apoyo logístico del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Clúster de Minería, Energía Geotérmica e Hidrocarburos con el financiamiento del Fondo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF) y del Programa de las Naciones Unidas (PNUD), a través del Programa Global de Gobernanza Ambiental (EGP).



29 El enfoque diferencial enfatiza en la necesidad de reconocer las maneras en que una situación similar afecta, de manera diferente a las personas. En relación con las mujeres tiene que ver con reconocer que la afectación diferencial está profundamente influenciada por su identidad étnico racial, su condición física, cognitiva y/o sensorial, su clase, su origen, su identidad de género, su orientación sexual y su edad, entre otras (Vicepresidencia de la República & Instituto Republicano Internacional, 2018).

4.4. Dimensiones de los lineamientos de género para el sector minero energético

La afirmación relativa a que la igualdad de género es una condición clave para alcanzar niveles de desarrollo con equidad, debe ser, considerado y priorizado en la elaboración de políticas públicas, por parte de los Estados, los gobiernos, y de las acciones que emprendan o desarrollen en el sector privado, la academia y la sociedad civil y en las políticas públicas o medidas que se adopten con las comunidades y en el territorio.

De esta manera, las dimensiones consideradas para la formulación de los lineamientos de género son la **dimensión laboral** y la **dimensión comunitaria**.

La **dimensión laboral** más y mejores empleos directos e indirectos como palanca del desarrollo (BID & Cols. 2018).

La **dimensión comunitaria** en donde las mujeres tienden a recibir más los riesgos que los beneficios del sector en comparación con los hombres. Como, por ejemplo, aumento de violencias basada en género, falta de participación en consultas previas, aumento del rol de cuidadoras, dificultades en el acceso al agua, entre otras (Eftimie, A. et. al., 2009 citado en BID & Cols. 2018).

4.5. Ejes de los lineamientos de género

Los ejes definidos para desarrollar los lineamientos de género para el sector minero energético son:



Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.

⋮ A

Cultura para la equidad de género en el sector.

⋮ B

Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial.

⋮ C

Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia.

⋮ D

En la elaboración de estos lineamientos se incluye un enfoque asociado a la noción de derechos y de justicia distributiva, ya que como se ha reiterado en instancias de coordinación regional, las políticas de género deben tener como horizonte y como fundamento, la igualdad entre mujeres y hombres.

La implementación de estos lineamientos busca el beneficio para varios actores del proceso:

Para las **comunidades**

Articula las acciones del sector con el desarrollo local y contribuye a mitigar los impactos sociales que recaen, principalmente sobre las mujeres y la comunidad en general.



Para las **instituciones**

Permite unificar criterios, que se convierten en un referente que puede servir en los procesos de transversalización del enfoque de género en el sector minero energético, así como en la implementación efectiva y evaluación de sus planes de acción en la materia.



Para los **Trabajadores/as**

Es un instrumento guía que permitirá realizar solicitudes y proponer iniciativas que contribuyan a una implementación efectiva del enfoque de equidad de género en los puestos de trabajo. Esto pasa por la disminución de la brecha salarial, los procesos de selección y promoción sin sesgos de género, así como las adecuaciones físicas y tecnológicas para el óptimo desempeño de toda la planta de personal.

Para el **sector privado**

Establece orientaciones claras respecto a las consideraciones que se deben tener en cuenta al desarrollar políticas de equidad de género a nivel interno y cómo en el marco de la debida diligencia de las empresas, se pueden incorporar acciones afirmativas en favor de las mujeres y sus comunidades.



Los lineamientos serán una guía para la inclusión del enfoque de género en el sector minero energético a través de **medidas, acciones e indicadores sugeridos, no taxativos, plurianuales y su implementación dependerá tanto de las necesidades puntuales en que se encuentren las comunidades, como del tipo de institución y de las empresas involucradas.**

El detalle de tales medidas, acciones e indicadores sugeridos están consignados en el documento anexo denominado matriz de lineamientos.

“Lo único que se necesita para que haya articulación de las instituciones con la sociedad civil es voluntad. Sin eso ninguna política será efectiva”

Participante encuentro territorial Guajira.





V. **MONITOREO Y SEGUIMIENTO**

El Ministerio de Minas y Energía, a través de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales o quien haga sus veces, cada 6 meses realizará el seguimiento del avance en la implementación de las actividades a cargo de las diferentes dependencias del Ministerio y las entidades adscritas, las empresas, gremios, con base en los indicadores propuestos por cada lineamiento.

VI. FUENTES

1. Arbeláez, N. & Celedón, N. (2019). La silenciosa revolución de las mujeres en el sector privado. Recuperado de <https://lasillavacia.com/content/silenciosa-revolucion-las-mujeres-sector-privado-72991>
2. Australian Government (2016). Workplace Gender Equality Act 2012. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>
3. Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Canadiense para el Sector Extractivo, Ministerio de Minas y Energía & Gobierno de Colombia. (2018). Análisis de Políticas Públicas y Recomendaciones para la Igualdad de Género dentro del Sector Minero Energético en Colombia, desde una Perspectiva de Derechos Humanos
4. Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. *Rev. Derecho (Valdivia)*, 12(2), 67-81.
5. Carrasco, C., & Vega, P. (2009). Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. *Aportes al Debate Laboral*, (23).
6. Catalyst.org (2016). Women in Energy, Gas, Mining, and Oil; Quick Take. <https://www.catalyst.org/research/women-in-energy-gas-mining-oil/>
7. Centro de Estudios de la Mujer & Ministerio de Energía (2019) Diagnóstico de la Situación de Inserción de la Mujer en el Sector Energético.
8. CEPAL & GIZ (2019). Informe de asistencia técnica de GIZ y CEPAL al ministerio de minas y energía de Colombia en el proceso de transversalización de género en el sector minero-energético.
9. Comunica & Alcaldía Municipal de San Roque (2018). Censo Minero
10. Constitución de Colombia 1991 Actualizada con los Actos Legislativos a 2016 Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial- CENDOJ Biblioteca Enrique Low Murtra -BELM. 2016 <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>. [En línea, 16 nov. 2019]
11. Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático, 2019. Decisión FCCC-/CP/2019/L.3 Versión mejorada del programa de trabajo de Lima sobre género y su plan de acción de género. Adoptada por parte del SBI51 en el marco del 25 período de sesiones de la Conferencia de las partes, en la negociación del Item 13.
12. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) (2017). Gran Encuesta Integrada de Hogares.
13. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2019). Boletín técnico GEIH- indicadores del mercado laboral. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_dic_19.pdf
14. Dirección Nacional de Planeación (2014). Impactos económicos del cambio climático en Colombia-síntesis-Resumen ejecutivo.
15. EconEstudio & Aequales (2019). Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Diagnóstico.
16. Eftimie, A; Et. al. (2009). Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity. *Extractive industries and development series*; (8). World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18236> License: CC BY 3.0 IGO
17. Emprendimientos Responsables (CREER); Institute for Human Rights and Business (IHRB) & Unidad de Planeación Minero Energética (UPME). (2016). Evaluación Integral Sectorial de Impactos En Derechos Humanos: La minería que no se ve.
18. Foro Económico Mundial (2018). Colombia- Índice global de la brecha de género. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/colombia>
19. Gobierno de México (2018). ¿Sabes que son las nuevas masculinidades? La hora nacional, blog <https://www.gob.mx/lahoranacional/articulos/sabes-que-son-las-nuevas-masculinidades?idiom=es>
20. Gómez Bueno, Carmuca. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers. Revista de sociología*; Núm.: 63 -64 Els condicionants de la recerca i el mètode sociològic. 63. 10.5565/rev/papers/v63n0.1210.
21. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) (2013). Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva. Tomo 1. Recuperado de <http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/>.
22. International Renewable Energy Agency (IRENA) (2018). Active Participation of Women Essential to the Global Energy Transformation. Recuperado de <https://www.irena.org/newsroom/articles/2009/Apr/Active-participation-of-women-essential-to-the-global-energy-transformation>
23. MCKinsey & Company. (2015) The power of parity. How advancing women's equality can add 12 trillion to global growth. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
24. Ministerio de Minas y Energía (2018). Lineamientos en Derechos Humanos del Sector Minero Energético.
25. Ministerio de Minas y Energía (2013). Glosario Técnico Minero.
26. Schalkwijk, B. La igualdad de género. ONU Mujeres. 2015
27. Mining and Resources Centre (2012) The Pathway Forward: Creating Gender Inclusive Leadership.
28. UN Women. Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, United Nations. 2011.
29. Usher, C. E. (2015). ¿Qué es legal? Recuperado de responsiblemines.org
30. Valdés, T., Valdés, X., Ambrosio, V., Arriagada, I., Jelin, E., García, B., & Saavedra, R. (2005). Familia y vida privada: ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos?
31. Vicepresidencia de la República & Instituto Republicano Internacional (2018). Guía para la construcción de Políticas Públicas para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de oportunidades.



El futuro
es de todos

Minenergía



MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

LINEAMIENTOS	ACCIONES	INDICADOR	META PROPUESTA INICIAL 2020 -2022
1. Vinculación de mujeres en empleos directos/indirectos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector.	1.1 Aumentar la vinculación de mujeres en el sector (en empleo directo/indirecto, cargos de decisión, escenarios de participación comunitaria y en la cadena de valor) mediante acciones por la equidad de género	1.1.1 Porcentaje de mujeres que laboran según subsector (por niveles de 1ero al 5to vs. hombres)* 1.1.2 Número de mujeres en cargos de decisión/ total de cargos directivos vs. hombres (nivel 1 y 2 management, senior management y junta directiva) 1.1.3 Número de mujeres promovidas en el último año vs. hombres (niveles 1 a 3) 1.1.4 Número de mujeres desvinculadas(renuncias y/o despidos) en el último año (por niveles de 1ero a 5to vs. hombres) 1.1.5 Brecha salarial entre mujeres y hombres (igual salario por igual labor)	1.1.1 Aumento de la participación femenina en todos los niveles por subsector al año, basado en el estado actual de la empresa. 1.1.2 Aumento de contrataciones de mujeres en posiciones de liderazgo buscando paridad. 1.1.3 Aumento proporcional de promoción de mujeres en niveles 1-4 buscando paridad en promociones. 1.1.4 Aumento del no. de empresas que reportan el indicador sobre desvinculaciones desagregados por nivel y género. 1.1.5 Establecer metodología, pilotaje y línea base de brecha salarial para corregir discriminación salarial.
		1.1.6 Número de acciones que busquen mayor y mejor relacionamiento con mujeres en las comunidades de influencia según subsector (consultas previas, sindicatos, asociaciones gremiales, negociaciones comunitarias, entre otros). 1.1.7 Número de mujeres vs. hombres que participaron de las acciones de relacionamiento por subsector (consultas previas, sindicatos, asociaciones gremiales, negociaciones comunitarias, entre otros). 1.1.8 Número anual de acciones desarrolladas para el enganche laboral y fomento de desarrollo económico de mujeres y hombres en condición de vulnerabilidad en la comunidad de influencia por subsector.	1.1.6 Al menos 20% de las empresas por subsector ejecutan una (1) acción trimestral de relacionamiento inclusivo con estrategia diferenciada por comunidad de influencia. 1.1.7 Al menos 50% de las empresas por subsector reportan desagregado por género la participación de las actividades de relacionamiento social. 1.1.8 Al menos 20% de las empresas por subsector ejecutan una (1) acción semestral de enganche laboral para mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad en la comunidad de influencia.
		1.1.9 Número de medidas adoptadas para promover la inclusión de empresas locales dirigidas por mujeres (o de mujeres dueñas)** como proveedores. 1.1.10 Porcentaje de empresas locales dirigidas por mujeres (o de mujeres dueñas) que se han incorporado en la cadena de valor como proveedores por subsector vs. hombres. 1.1.11 Número de empleos indirectos desagregados por género por subsector.	1.1.9 Al menos 10% de las empresas por subsector poseen procesos de adquisiciones diversos 1.1.10 Aumento entre 5 al 15% de empresas lideradas por mujeres o de mujeres dueñas vs hombres como proveedores 1.1.11 Aumento de contrataciones de empresas de mujeres por subsector.

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

LINEAMIENTOS	ACCIONES	INDICADOR	META PROPUESTA INICIAL 2020 -2022
<p>2. Cultura para la equidad de género en el sector</p>	<p>2.1 Promover las buenas prácticas laborales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para mujeres y hombres trabajadores.</p>	<p>2.1.1. Número de medidas o políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por subsector</p> <p>2.1.2. Número de mujeres vs hombres que utilizan las medidas o planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por subsector</p>	<p>2.1.1. Una (1) acción por empresa al año con al menos 50% de satisfacción por parte de sus usuarios (Pej. campañas para mejorar la percepción de los padres y madres sobre la importancia de tomar la licencia parental)</p> <p>2.1.2 Una (1) medida destinada a uso paritario 50-50 (Pej. Horarios y trabajos flexibles), y una (1) diferenciada destinada a, al menos, el uso de 50% de las mujeres (Pej. salas de lactancia, programas de mentoría para mujeres).</p>
	<p>2.2 Desarrollar acciones, estrategias comunicativas y pedagógicas que contribuyan con la modificación progresiva de una cultura libre de sexismo y promoviendo masculinidades responsables, fomenten la inclusión y la diversidad</p>	<p>2.2.1. Número de estrategias comunicativas y pedagógicas desarrolladas y difundidas dentro de la empresa para el fomento de una cultura organizacional basada en la Igualdad de género y en el beneficio económico de la diversidad</p> <p>2.2.2 Número de capacitaciones internas anuales sobre igualdad de género y su relevancia en el trabajo del MME, Agencias y Empresas</p>	<p>2.2.1 Dos (2) estrategias trimestrales por subsector</p> <p>2.2.2 Una (1) capacitación interna anual en el MME, Agencias y Empresas</p>

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

Tabla No. **TRES**

LINEAMIENTOS	ACCIONES	INDICADOR	META PROPUESTA INICIAL 2020 -2022
3. Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial	3.1 Potenciar alianzas con la academia y la industria minero energética para que más mujeres estudien carreras afines al sector	3.1.1 Número de alianzas de empresas con universidades/institutos técnicos para la inserción de más mujeres en procesos de pasantías o primer empleo 3.1.2 Número de acuerdos con interinstitucionales (MME con universidades, institutos técnicos y Ministerio de Educación) para la inserción de más mujeres en carreras afines al sector minero energético 3.1.3 Porcentaje de practicantes/pasantes mujeres trabajando en empresas del sector, desagregados por área de conocimiento 3.1.4 Porcentaje anual de nuevas vinculaciones a colegios profesionales, asociaciones profesionales, gremiales o corporaciones de derecho público desagregados por género	3.1.1 Al menos Una (1) alianza con institución académica pública, Una (1) alianza con institución académica privada, y con 2 a 5 empresas por subsector 3.1.2 Al menos un 30% de practicantes mujeres (buscando paridad) 3.1.3 Por definir línea base 3.1.4 Monitoreo del indicador.
	3.2 Impulsar la integración del enfoque de género en la planeación sectorial y en el marco de los proyectos y actuaciones misionales del MME y sus entidades adscritas.	3.2.1 Número de acciones orientadas a garantizar la igualdad de derechos de mujeres y hombres acordadas e implementadas en cada una de las direcciones y oficinas del MME y sus entidades adscritas	3.2.1 Al menos una (1) acción dirigida a la inclusión de mujeres en cada una de las jefaturas del MME al año 3.2.2 Al menos (1) herramienta diseñada y/o implementada para integrar enfoque de género en planes y/o proyectos al año 3.2.3 Al menos tres (3) proyectos con enfoque de género al año
	3.3 Crear alianzas y suscripción de convenios con la academia para promover la investigación, monitoreo y generación de conocimiento acerca de la participación laboral, los factores de discriminación y las propuestas de políticas públicas para lograr una mayor y mejor vinculación laboral de las mujeres, en especial aquellas pertenecientes a grupos de mayor vulnerabilidad por subsector.	3.3.1 Número de convenios suscritos con universidades públicas y privadas por subsector y tema 3.3.2. Número de diagnósticos y mapas de riesgo/barreras de la situación laboral de las mujeres según subsector.	3.3.1 Al menos un (1) convenio al año por subsector, MME y Agencias 3.3.2 Al menos un (1) diagnóstico, línea base, monitoreo o mapa de riesgo al año por subsector
	3.4 Crear mecanismos de incentivo, certificación, monitoreo y reconocimiento a empresas que adopten acciones afirmativas por la equidad de género en el sector minero energético.	3.4.1. Porcentaje de empresas certificadas en igualdad de género según subsector. 3.4.2 Asignación de presupuesto anual para el diseño e implementación de medidas de igualdad de género en cada organización (dentro del Ministerio, Agencias y Empresas por subsector) 3.4.3 Número de empresas que se han adherido al Sello Equipares, Iniciativa de Paridad de Género y otras similares.	3.4.1 Al menos 15% de empresas por subsector en proceso de certificación entre los años 2020 y 2022 3.4.2 Al menos 10% empresas por subsector tienen un presupuesto para acciones dirigidas entre los años 2020 y 2022 3.4.3 Al menos 15% de las empresas por subsector se han adherido al Sello Equipares, Iniciativa de Paridad de Género y otras similares.

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

Tabla No.
CUATRO

LINEAMIENTOS	ACCIONES	INDICADOR	META PROPUESTA INICIAL 2020 -2022
4. Prevención de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia	4.1. Formación en derechos humanos de las mujeres, derechos laborales y sociales, y en la conceptualización de los diferentes tipos de violencias contra las mujeres en las comunidades de influencia y en la industria minero energética.	4.1.1. Número de acciones de formación, sensibilización y capacitación desarrolladas para la prevención y atención de violencias en las comunidades de influencia y empresas por subsector 4.1.2. Número de mujeres vs hombres que participaron de acciones de formación y sensibilización	4.1.1 Dos (2) acciones por Empresa al año. 4.1.2 Al menos 50% de la fuerza laboral por empresa ha participado de las acciones de formación y sensibilización.
	4.2. Adoptar mecanismos específicos que atiendan consultas (vía Peticiones, Quejas o Reclamos), denuncias de actos de acoso u otro tipo de VCM y mecanismo de sanciones en las entidades del sector minero energético y en comunidades de influencia.	4.2.1 Difusión de mecanismos de prevención y atención disponibles para personas que reportan casos de VCM dentro del entorno laboral y comunitario. 4.2.2 Proporción anual de casos recibidos versus casos atendidos-resueltos.	4.2.1 Al menos una (1) difusión del mecanismo por empresa al año con instructivo que indique procedimientos de denuncia y sanción en casos de acoso sexual y laboral 4.2.2 Al menos un 50% de casos atendidos al año.
**Nota: Los Indicadores de esta matriz, al igual que sus metas, son preliminares. Se revisarán, y confirmarán en el ejercicio de los acuerdos con el sector.			

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

DEFINICIONES	
*1ero a 5to Nivel empresarial (Fuente Aequales - Ranking Par 5 años 2019):	<p>1er nivel - CEO y/o Presidente/a o Comité de Gerencia, individuo u órgano de más alto nivel en la organización</p> <p>2do nivel - Gerencias de áreas o equivalentes</p> <p>3er nivel - Subgerencias, jefaturas o equivalentes.</p> <p>4to nivel - Coordinadores/as, analistas o equivalentes.</p> <p>5to nivel - Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel; trabajadores de faena y obreros</p>
Empresas lideradas por mujeres o de mujeres dueñas:	<p>Empresas (a) donde el $\geq 51,0\%$ de su propiedad o participación accionaria está en poder de una o varias mujeres; o (b) donde el $\geq 20,0\%$ de su propiedad o participación accionaria está en poder de una o más mujeres y hay ≥ 1 mujer como CEO/COO (presidenta/vicepresidenta) y además, si hay un directorio, $\geq 30,0\%$ de sus miembros son mujeres. Fuente IFC</p>
Subsectores:	Energía Eléctrica, Hidrocarburos y Minería.
Niveles de Relacionamento Social y Mejores Prácticas:	<p>Se entiende por niveles de relacionamiento los siguientes: (i) Información: Este nivel comprende la entrega de datos y referencias sobre el proyecto minero-energético por parte de la empresa y del gobierno. También, incluye la facilitación de información por parte de las organizaciones de la sociedad civil presentes sobre el territorio y los portadores de interés. (ii) Diálogo: El diálogo se refiere al intercambio activo, continuo e informal que a partir de diversos grados de contacto entre los actores en torno al sector minero-energético busca crear o fortalecer relaciones constructivas entre las partes. Estos procesos pueden ser eventuales o sostenidos en el tiempo, con un potencial de cambio constructivo de las relaciones. (iii) Consulta pública: La consulta se considera un proceso formal, público y organizado en etapas que responde a obligaciones legales o regulatorias, así como principios de mejores prácticas universales, con el objetivo de recibir insumos respecto a un proyecto minero-energético, (iv) Colaboración: Son las acciones en las que las comunidades, la empresa extractiva o gobierno elabora productos de conocimiento o en las que la misma comunidad participa en iniciativas de formación para agregar capital humano capacitado que beneficie el crecimiento económico local, (v) Alianza: Son las acciones en las que se incluyen y financian comunidades para que sean estas las encargadas de implementar un proyecto o componente proyecto en torno al proyecto minero-energético. Consulta publicación BID sobre mejores prácticas de relacionamiento para el sector minero-energético.</p>
	https://publications.iadb.org/en/extractive-sector-and-civil-society-when-work-communities-governments-and-industries-leads
WEP Tool:	<p>La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP) ayuda a las empresas a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género.</p>
	https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/

MATRIZ DE LINEAMIENTOS DE GÉNERO PARA EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA

DEFINICIONES	
Iniciativa de Paridad de Género Colombia:	La Iniciativa de Paridad de Género de Colombia es un modelo de colaboración público privada que busca cerrar las brechas de género en participación laboral, remuneración y liderazgo.
	http://iniciativaparidadgenerocolombia.co/
Mejores Prácticas Sectoriales para la Igualdad de Género:	Consultar publicación "PROMOVIENDO OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y EL SECTOR PRIVADO - Herramientas con acciones y estrategias para compañías de petróleo, gas y minería" Feb 2019
	https://www.commddev.org/pdf/publications/Promoviendo_Oportunidades_Para_Las_Mujeres_y_el_Sector_Privado_IFC_Feb2019.pdf
Certificación Equipares	http://www.equipares.org/
Pacto CEO ONU Principios de Empoderamiento de la Mujer	https://www.weps.org/
Certificación EDGE	http://edge-cert.org/

Ministerio de Minas y Energía

María Fernanda Suárez Londoño
Ministra de Minas y Energía

Carolina Rojas Hayes
Viceministra de Minas

Diego Mesa
Viceministro de Energía

Luisa Fernanda Bacca Benavides
Jefe Oficina Asuntos Ambientales y Sociales

Equipo Redactor y Técnico de Trabajo

Lilia Fernanda Benavides Burbano
Sofía Margarita Vinasco Molina
Laura Albornoz Pollmann

Con el apoyo de



Clúster Minero, Geotérmico e Hidrocarburos
Sector Infraestructura y Energía. Fondo
Canadiense para el Sector Extractivo CANEF.



Programa Global de
Gobernanza
Ambiental, EGP.

Marzo 2020