



El futuro
es de todos

Minenergía

La NUEVA
ENERGÍA

ANH
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS



AGENCIA NACIONAL DE
MINERÍA



RECONOCIMIENTO

EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS

EN GESTIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL
DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

2020

**GANADORAS ODS 5: IGUALDAD
DE GÉNERO**



BID

Banco Interamericano
de Desarrollo



INSUCO

COREWOMAN

FICHA TÉCNICA #1



Subsector
Minería



Nombre de la buena práctica
Un compromiso con la
equidad de género en la
industria minera



Cerrejón
Minería responsable

Nombre de la empresa
Cerrejón



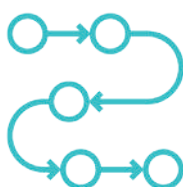
Nivel territorial
Departamental



Ubicación
La Guajira



Fecha de inicio
17/06/2009



Fase
En ejecución



Participación de la comunidad
Desde la formulación hasta la
implementación de las actividades



Población beneficiaria
Mujeres empleadas y
contratistas de Cerrejón



Recursos invertidos
+ de \$1.140 millones



Origen de la iniciativa
Institucional

ACTORES ESTRATÉGICOS:

Empleados y contratistas;

Comité Directivo;

Comunidad Par: primera red empresarial que propende por la equidad de género en Colombia, impulsada por la firma Aequales. Cerrejón hace parte junto a otras 31 empresas en el país;

Sello Equipares: Programa de certificación del Ministerio de Trabajo con apoyo técnico del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, encaminado a reconocer a las empresas que implementen de manera efectiva un sistema de gestión de igualdad de género y que con ello logren generar transformaciones culturales y cierre de brechas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



EJES PRINCIPALES DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO



#1: Vinculación de mujeres en empleos directos/indirectos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor



#2: Cultura para la equidad de género



OBJETIVOS

La iniciativa **“Un compromiso con la equidad de género en la industria minera”** tiene como objetivo principal la promoción de la equidad, así como el fomento del respeto entre los colaboradores de Cerrejón, más allá de la condición de género, la edad, raza, origen étnico, religión, orientación sexual u opinión política.



RESUMEN

La industria minera ha estado tradicionalmente conformada en su mayoría por hombres. Consciente de lo anterior, Cerrejón ha emprendido acciones para transformar esta realidad y lograr que cada vez más mujeres que se conviertan en protagonistas en la industria.

Actualmente más de 775 mujeres, entre empleadas directas y contratistas, hacen parte de la empresa, resultado de una serie de esfuerzos durante los últimos diez (10) años que comprenden desde ajustes en políticas internas, la construcción de instalaciones exclusivas para mujeres en áreas mineras, la elaboración de uniformes acordes con la anatomía femenina, hasta la activación de salas de lactancia (entre otros).

Esta visión busca también promover mayor equidad en toda la organización, incluyendo a las comunidades étnicas. Atendiendo que más del 40% de la población del departamento de La Guajira es indígena (principalmente Wayuu) la mayoría de las compañeras indígenas que trabajan en la empresa lucen sus coloridas mantas, como muestra del respeto por sus tradiciones.

ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS NACIONALES Y/O INICIATIVAS INTERNACIONALES

Cerrejón hace parte de la Comunidad Par y junto a 31 empresas del país ha suscrito el pacto Somos Pares, a través del cual se comprometió a gestionar iniciativas a favor de la equidad de género tanto al interior de la organización como a en su cadena de valor, y así como a compartir conocimiento y buenas prácticas.

Adicionalmente, en 2019 suscribió memorando de voluntades con el Ministerio de Trabajo con el objetivo de incorporar un sistema de gestión de igualdad de género a través del Sello Equipares para generar transformaciones culturales y cierre de brechas de género.

RESULTADOS ALCANZADOS

Con la implementación de **“Un compromiso con la equidad de género en la industria minera”**, se han alcanzado los siguientes resultados:

En 2009: conformación del Comité de Mujeres en la Operación, revisión a nivel interno de los temas asociados a la infraestructura, a las políticas y dotación en áreas operativas, y promoción de la vinculación de un mayor número de mujeres;

En 2017: el Comité de Mujeres en la Operación se transformó y dio paso al Comité de Equidad, que tiene la misión de promover iniciativas que permitan hacer de Cerrejón una empresa más equitativa, diversa e incluyente, a través del diagnóstico, la identificación y centralización de iniciativas y puntos de mejora, el diseño de mecanismos, políticas y estrategias, la promoción del valor de las diferencias y el cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Oportunidades.

Desde el 2017 hasta la fecha:

- Cerrejón ha incorporado a sus imperativos estratégicos un objetivo corporativo para incrementar gradualmente la contratación de mujeres en los roles técnicos y profesionales;
- Incremento en el número de mujeres en cargos directivos y de supervisión (tales como la Presidenta, la Vicepresidenta de Recursos Humanos y Servicios, la Vicepresidenta Legal, la Gerente de Producción, la Superintendente de Salud y Seguridad, la Superintendente de Sostenibilidad Ambiental, la Superintendente Asistente de Producción) así como cargos de supervisión en áreas operativas y administrativas;
- Transformación de comunicaciones internas y externas, usando un lenguaje e imágenes incluyentes, orientados a eliminar sesgos inconscientes de género;
- Socialización con las empresas contratistas sus políticas y gestiones en materia de equidad para que ellos también puedan promover estos temas;
- Obtención de la posición 59 de las 265 empresas privadas que participaron en el Ranking Par de Equidad de Género de las Organizaciones, herramienta de medición anual, gratuita y confidencial de las condiciones de equidad de género en las organizaciones en Latinoamérica;

- Firma del pacto Somos Pares;
- Cerrejón quedó en el grupo de finalistas en la categoría “Grandes Organizaciones” del Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales organizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP) y el Centro Internacional de Responsabilidad Social & Sostenibilidad (Centro RS).



LECCIONES APRENDIDAS

Entre las lecciones aprendidas se encuentran:

La importancia del liderazgo del Comité Directivo (Comité conformado a 43% por mujeres);

La importancia de promover y facilitar una participación activa en el proceso de todo el personal de la empresa, en todos los niveles.



TESTIMONIOS

“En Cerrejón tenemos más de 1.000 mujeres operando con nosotros. De esas hay 100 mujeres que operan equipos pesados. Tenemos una responsabilidad de asegurar que tenemos las condiciones perfectas para que ellas puedan hacer su trabajo de manera digna. Igualmente, hemos trabajado en el establecimiento de políticas y entrenamiento de toda la población para asegurar que cada día estemos contribuyendo a que haya menos retos desde el punto de vista de violencia de género en nuestra organización.”

Juan Carlos Consuegra, Vicepresidente de Mantenimiento de Cerrejón, Video elaborado para la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (2019).

“Durante más de 30 años, la industria minera ha estado conformada tradicionalmente por hombres. En Cerrejón, hemos trabajado para romper este paradigma y promover la equidad de género como un propósito claro para transformar esta realidad. En nuestra empresa, hay muchas mujeres que se han convertido en referentes de esta industria. En Cerrejón la equidad supera la condición de género y se convierte en una búsqueda para proveer igualdad de oportunidades y reconocer las diferencias.”

Maricarmen Crespo, Líder del Comité de Equidad de Cerrejón (2020).

FICHA

TÉCNICA # 2



Subsector
Hidrocarburos



Nombre de la buena práctica
Empoderando mujeres en la industria O&G



Nombre de la empresa
Gran Tierra Energy LLC



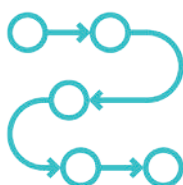
Nivel territorial
Nacional



Ubicación
Cesar, Santander y Putumayo



Fecha de inicio
01/01/2018



Fase
En ejecución



Participación de la comunidad Desde el diagnóstico hasta la implementación de las actividades



Población beneficiaria
Mujeres entre 20 y 50 años, 87% son madres solteras/ cabeza de hogar, 92% vive en zonas donde se desarrollan los proyectos de Gran Tierra Energy



Recursos invertidos
\$900 millones



Origen de la iniciativa
Institucional

ACTORES ESTRATÉGICOS:

Actores internos: Presidencia, vicepresidentes, áreas operativas y RRHH;

Actores externos: comunidades en las que opera la Compañía, autoridades locales (alcaldía y personería), autoridades nacionales (Servicio Público de Empleo, Ministerio de Trabajo), agencias de empleo (SENA y constituidas por Cajas de compensación), contratistas y subcontratistas, instituciones de formación (SENA, West Arco).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



EJES PRINCIPALES DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO



#1: Vinculación de mujeres en empleos directos/indirectos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor del sector



#3: Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector de manera interinstitucional e intersectorial



OBJETIVOS

La iniciativa “**Empoderando mujeres en la industria O&G**”, busca lograr los tres (3) objetivos principales destacados a continuación:

Incrementar la participación de mujeres en las oportunidades laborales generadas por las operaciones de Gran Tierra Energy, sin que ello implique promover una cultura de discriminación hacia la oferta laboral masculina;

Capacitar a las mujeres para el desempeño de cargos tradicionalmente ocupados por hombres, enfocados en las posiciones críticas (complejidad técnica o social), donde la oferta de mano de obra local en los municipios de operación es baja o nula;

Reducir los índices de conflictividad (paros, bloqueos, ceses) y el número de peticiones, quejas y reclamos (PQR) asociadas a reclamaciones de oportunidades de empleo, al impactar positivamente a las mujeres locales, fortaleciendo sus competencias para satisfacer las necesidades de personal no cubiertas en la operación, y permitiéndoles participar en condiciones de equidad en los procesos de selección que se adelantan para la ejecución de las actividades de Gran Tierra Energy.

RESUMEN

Consciente de las brechas de género alarmantes evidenciadas en el mercado laboral, Gran Tierra Energy Colombia LLC priorizó la formación y el desarrollo de la fuerza laboral femenina, para incentivar el rol de la mujer en posiciones laborales históricamente ocupadas por hombres. Asimismo, se buscó empoderar mujeres oriundas de las comunidades en las que la empresa opera y ofrecerles oportunidades laborales para mitigar escenarios de violencia intrafamiliar y dependencia económica, cerrando brechas de género e incrementando el porcentaje de participación de la mano de obra local en los proyectos de la compañía.

Con lo anterior se ha logrado un triple beneficio:

- El empoderamiento de la mujer;

- La reducción de la conflictividad social derivada de la contratación de personal no local;

- La reducción de tiempos de ejecución y optimización de costos a mediano plazo en los proyectos de la Compañía, al poder satisfacer sus necesidades de personal en las comunidades en que opera.

La iniciativa **“Empoderando mujeres en la industria O&G”** se desarrolló alrededor de 4 pilares:

- Lineamientos (política) sobre no discriminación basada en el género, dirigidos a procesos de selección y contratación, mediante la estandarización, seguimiento y acompañamiento de los procesos de gestión y colocación de vacantes por parte de contratistas;

- Medidas comerciales para promover la contratación de mujeres por parte de contratistas y subcontratistas;

- Incremento en la competitividad de las mujeres en los procesos de selección, a través del fortalecimiento de competencias, entrenamiento (para las mujeres con formación, pero sin experiencia laboral) y/o certificación (convenio con el SENA o instituciones privadas como la West Arco);

- Garantía de equidad en las condiciones laborales (turnos, jornadas, salarios, etc.).

ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS NACIONALES Y/O INICIATIVAS INTERNACIONALES

Esta iniciativa busca lograr aterrizar algunas de las directrices que emana la política pública nacional en la materia, consagradas en:

- El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, específicamente con el “Pacto por la Equidad de las Mujeres” y su meta de 880.000 puestos ocupados por mujeres y gestionados a través del Servicio Público de Empleo;
- El “Pacto por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades en los territorios”;
- La Política de Derechos Humanos del Sector Minero-Energético y el Plan de Acción del Estado colombiano en materia de Derechos Humanos y Empresas;
- Los Lineamientos de Género para el Sector Minero-Energético, del Ministerio de Minas y Energía.

Desde una perspectiva internacional, la compañía opera bajo el estándar de los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas en coherencia con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS).

RESULTADOS ALCANZADOS

En primer lugar, la iniciativa generó un incremento sostenido (9 puntos en total) entre 2018 y 2020 en la participación total de mujeres sobre el total de oportunidades laborales generadas por la operación de Gran Tierra Energy, así: i) 2018: 10.4%; ii) 2019: 14.5%; iii) 2020 (enero a septiembre): 19.5%.

Además, se evidencia una importante participación de mujeres en los planes de formación (personas sin experiencia laboral, ni formación para el trabajo) encaminados al fortalecimiento de competencias y planes de certificación de la oferta laboral local, así: i) 2018: 107 mujeres (41% del total de beneficiados); ii) 2019: 67 mujeres (33% del total de beneficiados); iii) 2020 (entre enero y septiembre): 36 mujeres (39.5% del total de beneficiados).

En los últimos 3 años, un total de 51 mujeres se han también beneficiado de los programas de entrenamiento (personal con algún tipo de educación, pero sin experiencia en el rol), así: i) 2018: 22 mujeres (19% del total de beneficiados); ii) 2019: 18 mujeres (28% del total de beneficiados); en 2020 (entre enero y septiembre) participaron 3 mujeres, lo que equivale a un 33% del total de beneficiados.

Finalmente, se evidenció entre el año 2018 y 2020 una reducción del 100% en el número de contingencias sociales y una disminución del 93% en las peticiones, quejas y reclamos (PQR) relacionadas con participación laboral en las operaciones de la compañía.

LECCIONES APRENDIDAS

Entre las lecciones aprendidas se encuentran:

- Pese a la voluntad de Gran Tierra Energy y el número de mujeres que conforman el censo de personal cesante en las comunidades, el número de mujeres que manifiestan su intención de vincularse a los programas de capacitación o formación para el trabajo, es relativamente bajo;
- Algunos sectores de las comunidades manifiestan cierto grado de insatisfacción cuando se establece una iniciativa enfocada en el empoderamiento de la mujer, a través de la priorización en procesos de formación o entrenamiento;
- La crisis sanitaria relacionada con la propagación del virus COVID-19 implicó repensar la iniciativa, de acuerdo con la nueva realidad (rotación del personal, necesidades operacionales, caída en el precio del petróleo, etc.);
- Las mujeres han demostrado mejor desempeño laboral y/o nivel de compromiso en el desarrollo de operaciones por parte de contratistas y subcontratistas de la Compañía.



TESTIMONIOS

“Gracias a la oportunidad presentada por Gran Tierra Energy, he podido sacar adelante a mi familia, apoyando a mi hijo, y he podido salir adelante en los ámbitos académicos también, al terminar mi especialización en gestión ambiental.”

Leidy Potosí, Profesional HSE Junior, Gran Tierra Energy, Putumayo.

“Hoy por hoy, soy Administradora titular. Todo esto gracias a creer en mí y que una empresa como Gran Tierra Energy hiciera lo mismo.”

Leidy Riola, Administradora Casino, Gran Tierra Energy, San Martín, Cesar.

“Gracias a Gran Tierra Energy por creer en mí, y en mis capacidades, para hoy poder desempeñar el cargo de ingeniero de producción.”

Sofia Núñez, Ingeniera Junior Producción, Gran Tierra Energy, Putumayo.

“La prioridad es que la mujer entienda que, a todo nivel, el liderazgo no tiene género. Por eso, para Gran Tierra Energy y para mí, es un orgullo acompañar a las mujeres de la zona en su crecimiento profesional y personal, fortaleciendo así las economías de sus familias.”

Sylvia García, Coordinadora RRHH y Administración para el Valle Magdalena Medio, Gran Tierra Energy.

“Las mujeres son una fuerza laboral importante en todos los niveles, no solo por las capacidades demostradas y su alto sentido de compromiso, sino también porque son el eje del desarrollo económico y social de las familias. Gran Tierra Energy está comprometida a romper las barreras del género en la industria.”

Diana Ximena Padilla, Profesional Relaciones Laborales, Gran Tierra Energy.

“Gracias a la empresa Gran Tierra Energy, dos mujeres aprendieron todo aquello relacionado con la soldadura en todos los aspectos. Cada uno de estos aprendizajes se dieron gracias al apoyo de la compañía.”

Fabio Almanza, Profesor del Instituto West Arco.



FICHA TÉCNICA #3



Subsector
Energía



Nombre de la buena práctica Mujeres a la par: construyendo paz desde la participación política



Gases de Occidente

Nombre de la empresa
Gases de Occidente (GdO) S.A.



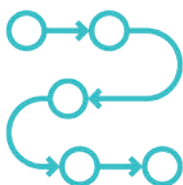
Nivel territorial
Municipal



Ubicación
Norte del Cauca



Fecha de inicio
30/01/2017



Fase
En ejecución



Participación de la comunidad
En las fases de diagnóstico, formulación, implementación de las actividades y evaluación de los resultados alcanzados



Población beneficiaria
Mujeres entre 16 y 60 años, en su mayoría cabezas de hogar



Recursos invertidos
+ de \$447 millones



Origen de la iniciativa
Comunitaria

ACTORES ESTRATÉGICOS:

- Fundación Gases de Occidente;
- Universidad Icesi: aliado para formación;
- Exstituto de Política Abierta: aliado para formación en marketing político para las mujeres en época electoral;
- Asocodita: socio local en el territorio en temas de jóvenes;
- Fundación Empoderarte: socio local en temas de género, operador de la iniciativa;
- Gobiernos locales: apoyo a las alcaldías en la formulación del plan de desarrollo con enfoque de género, además de la firma de Pacto por la juventud, las mujeres y la paz con la Gobernación del Cauca.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



EJES PRINCIPALES DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO



#1: Vinculación de mujeres en empleos directos/indirectos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor



#2: Cultura para la equidad de género



OBJETIVOS

La iniciativa “**Mujeres a la par: construyendo paz desde la participación política**”, implementada por Gases de Occidente (GdO) y sus aliados, busca fortalecer la participación de las mujeres en los espacios de incidencia política del norte del Cauca, así como la co-creación, implementación y seguimiento de iniciativas para esta población, con los siguientes objetivos específicos:

- Crear y fortalecer la **Red de Mujeres Políticas en Expansión** en ocho (8) municipios del norte del Cauca para promover su participación política con enfoque de género;
- Formar en política pública con enfoque de género a jóvenes, mujeres de organizaciones sociales y funcionarios públicos;
- Incidir en políticas públicas y asignación de gasto público con enfoque de género;
- Empoderar económicamente a las mujeres.

RESUMEN

Según el Ranking de igualdad de mujeres y hombres en los partidos y movimientos políticos en Colombia, elaborado en 2015 por ONU Mujeres, en el Cauca solo el 13% de las personas electas por voto popular eran mujeres; además, de los 42 municipios que conforman el departamento, solo tres (3) tenían a una (1) mujer como alcaldesa. Este escenario de mínima participación política no facilitaba garantías de inclusión de medidas afirmativas para las mujeres en los planes de gobierno municipales y, menos aún, en los planes de desarrollo.

En el 2018 se creó la Red de Mujeres Políticas en Expansión, con el propósito de promover la participación política de las mujeres en el Cauca y convertirse en un espacio de articulación, formación y empoderamiento que las acompaña en su ejercicio político.

La Red es liderada por una organización de base, la cual articula a la Fundación Empoderarte, el Exstituto de Política Abierta, Asocodita, la Universidad ICESI y la Fundación Gases de Occidente, potencializando los saberes y la experticia de cada organización en pro de la inclusión de las mujeres en espacios de incidencia política. A la fecha, ha logrado expandirse a ocho (8) municipios del Cauca, con 24 organizaciones de mujeres que reúnen a más de 600 mujeres.



ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS NACIONALES Y/O INICIATIVAS INTERNACIONALES

Esta iniciativa se articula con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (en particular con lo planteado en los ODS 5 y 16) y con la Política Pública Nacional de Equidad de Género, en donde se resalta la importancia de la participación efectiva de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad con el fin de alcanzar una paz duradera.



RESULTADOS ALCANZADOS

- Se creó la Red de Mujeres Políticas en Expansión, que cuenta hoy con 24 organizaciones de base de mujeres en ocho (8) municipios del Norte del Cauca;
- Sensibilización a más de 900 mujeres a través de foros, talleres, diplomados y eventos;
- Durante las elecciones de 2019, los jóvenes y las mujeres se unieron y lograron que candidatos a la Gobernación del Cauca 2020-2023 firmaran el Pacto por la juventud, las mujeres y la paz. Adicionalmente, se logró que 31 mujeres se postularon a cargos de elección popular y cargos públicos y se pasó de tres (3) a ocho (8) mujeres alcaldesas para los 42 municipios de la región;
- Publicación de cuatro (4) ediciones del periódico Mujeres a la Par, con más de 4.000 ejemplares circulando en el Norte del Cauca. Este es un espacio importante, pues se convierte en un medio de comunicación escrito que visibiliza la palabra de las mujeres;
- Se han instalado dos (2) estaciones de sonido en el Norte del Cauca y se han capacitado a las mujeres y los jóvenes para que cuenten con herramientas para comunicarse, a través de videos, podcasts, canciones y jingles;
- En época de pandemia, se han apoyado 40 mujeres para fortalecer sus emprendimientos productivos.

LECCIONES APRENDIDAS

Entre las lecciones aprendidas se encuentran:

- La importancia de brindar una atención integral, trabajando desde el ser y ofreciendo oportunidades de desarrollo económico, fundamentales para que las mujeres logren un empoderamiento real en la sociedad;
- Es crucial desarrollar e implementar procesos de monitoreo, evaluación y sistematización para adaptar las acciones a las necesidades de las poblaciones;
- Contar con aliados locales ha permitido tener mayor aceptación en los territorios, mayor rigurosidad en los procesos de selección de beneficiarios y garantizar la continuidad de los procesos.



TESTIMONIOS

“En Gases de Occidente somos conscientes de la importancia que tienen las mujeres como agentes de cambio en el departamento del Cauca. Es por ello que, con nuestro programa Mujeres a la par, a través de nuestra Fundación desde el año 2017 venimos trabajando de manera comprometida con la comunidad con el fin de promover y fortalecer la participación de las mujeres en el norte del Cauca en espacios de incidencia civil y política.”

María Fernanda Sancho, Gerente de Asuntos Corporativos GdO.

“Para muchas personas las empresas han de enfocarse no solo en la generación de beneficios sino en la mejora social y económica de los territorios donde operan. Hablar de temas de género, de empoderamiento de las mujeres y los jóvenes, ha sido un “tabú” en el sector minero-energético, pero cada vez es más claro que para lograr la paz que queremos, es necesario cerrar las brechas que existen y esto se hace visible en las agendas globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las políticas nacionales de juventud y género.”

Lina Solarte Castro, Líder de Procesos Sociales de la Fundación GdO en el periódico Mujeres a la Par, Edición 04, febrero de 2020, Santander de Quilichao (Retos del sector privado en la construcción de paz).

“Para mí, la Red de Mujeres Políticas en Expansión es muy importante, ya que desde nuestro hacer le estamos dando ese enfoque político a la organización, pero también estamos mandándole ese mensaje claro y contundente a otras mujeres y a la sociedad en general: que es hora de involucrarse en la política, mirándola de frente sin miedos, sin temores, es crucial hacer consciencia de nuestro rol político en esta sociedad. También es un mensaje que le estamos enviando al sistema que, aunque no nos brinda las condiciones en términos de igualdad de oportunidades y de paridad, nosotras estamos en busca de ellos. La Red de Mujeres Políticas en Expansión cumple un papel fundamental. Esperamos poder seguir con articulaciones y alianzas importantes, como la de Gases de Occidente y otras que lleguen. Además, expandirnos en muchos más municipios en el norte del Cauca, en el Cauca, y si es a nivel nacional, sería un sueño logrado.”

Miosoris Castillo Burgos, Cofundadora de la Red.

“La Red de Mujeres Políticas en Expansión es fundamental para nosotras porque nos permite orientar, sensibilizar y comunicar sobre la importancia de nosotras como mujeres en el territorio. Nos ayuda a empoderarnos, hacernos visibles en cada uno de nuestros espacios y a participar de los espacios políticos. Es un proceso muy valioso, que logra fortalecer nuestro liderazgo y, de esta manera, nos ayuda a que estemos unidos en la construcción de la paz que estamos buscando y que queremos en cada uno de nuestros territorios.”

Marta Velasco, alcaldesa de Corinto 2019, integrante de la Red.



La NUEVA
ENERGÍA