

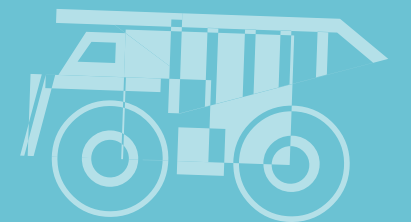
Igualdad de género para un futuro sostenible:

Experiencias desde los sectores de energía y minería



Implementado por





Palabras institucionales

ONU Mujeres apoya el sector privado en el diseño e implementación de políticas para la igualdad de género que promuevan la inserción de más mujeres al mercado laboral, en condiciones igualitarias y sin discriminación para alcanzar todo su potencial. Este apoyo se realiza a través de la línea estratégica de mejorar el empoderamiento económico de las mujeres, que en Chile se operativiza a través de distintas iniciativas que impulsan la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por su sigla en inglés) que sustentan la acción de las Naciones Unidas en este ámbito, entre ellas el Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio”.

La minería y la energía son sectores productivos estratégicos para Chile como para muchos países de la región, y sectores en los cuales las mujeres han estado tradicionalmente subrepresentadas. El contexto actual de crisis producida por la COVID-19 y la evolución hacia la economía 4.0 dejan en evidencia la importancia para el sector empresarial de contar con capital humano capacitado y talento diverso para encontrar soluciones a los desafíos de la actualidad. Es por ello que la igualdad de género y la incorporación de las mujeres en estos sectores es fundamental, desde una perspectiva de derechos humanos e inversión inteligente.

Trabajar en alianza y construir espacios de reflexión e intercambio tal como el Diálogo Intersectorial en el cual se basa este documento, es fundamental para profundizar en los desafíos y las oportunidades que representa la incorporación y plena participación de las mujeres en el mundo del trabajo y en sectores tan relevantes como la energía y la minería.



María Inés Salamanca

Especialista en Alianzas y Movilización de Recursos para las Américas y el Caribe
ONU Mujeres

En el contexto actual caracterizado por crecientes riesgos climáticos y ambientales, los efectos de la pandemia global ocasionada por la COVID-19 y la aceleración de la transición energética, en donde la extracción de recursos minerales se convierte en una renovada oportunidad para la región, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), a través del Programa Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos (MinSus), promueve el desarrollo de una minería más sostenible y el diseño de cadenas de suministro responsables, en línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La participación igualitaria de los beneficios de la actividad extractiva es un pilar de actuación de la cooperación alemana, la cual entiende las desigualdades de género como un obstáculo para el desarrollo sostenible. Las herramientas e instrumentos del BMZ y la GIZ buscan transversalizar el enfoque de género en la minería, como parte del compromiso de Alemania con la aplicación de la Agenda 2030. A su vez, la estrategia alemana de materias primas, revisada en 2020, explicita el vínculo esencial entre igualdad de género y desarrollo sostenible.

Los sectores de minería y energía deben transitar hacia la igualdad de género. Los gobiernos tienen la oportunidad de aprovechar el cambio hacia un futuro y una economía más sostenible para abordar la discriminación sistémica de género en las sociedades.



Nicolas Maennling

Asesor Principal, Programa MinSus
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)



Presentación de los Programas

El Diálogo intersectorial “El rol de las mujeres en la construcción de una economía más sostenible: experiencias desde el sector minería y energía” y el presente documento son productos de la colaboración entre el Programa “**Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio**” y el Programa Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos (**MinSus**), como seguimiento a sus actividades sobre el rol del sector empresarial en la [incorporación de las mujeres en la recuperación económica](#) y [las cadenas de suministro responsables y sostenibles de los recursos minerales](#).

Programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”

El Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio” nace en 2018 como producto de una alianza estratégica entre **ONU Mujeres**, la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) y el respaldo financiero de la **Unión Europea** con el objetivo principal de promover el empoderamiento de las mujeres para alcanzar el desarrollo económico sostenible, equitativo e inclusivo en los 6 países en los que implementa sus acciones: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay.

El Programa Win-Win se enmarca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a fin de contribuir al empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres en pro de un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo, mediante el reconocimiento de las mujeres como socias del crecimiento y el desarrollo, con mayor compromiso del sector empresarial con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones para llevar estos compromisos a la práctica.

El Programa impulsa los [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#) (WEPs, por su sigla en inglés), creados por ONU Mujeres y el Pacto Global en 2010 para orientar a las empresas acerca del empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, el mercado y la comunidad. La comunidad WEPs hoy se conforma por más de 5000 empresas a nivel mundial comprometidas con la igualdad de género.





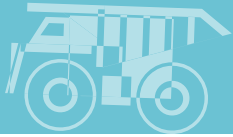
Programa: MinSus

El Programa Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos (**MinSus**), desde 2014, busca orientar a Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú hacia prácticas mineras más sostenibles y asentar las bases para la promoción de cadenas de suministro mineras transparentes en línea con la Agenda 2030. El Programa, implementado por la **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** (GIZ) y financiado por el **Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo** (BMZ por sus siglas en alemán) trabaja en tres ejes principales.

Por un lado, fortaleciendo el desarrollo de cadenas de suministro mineras responsables y sostenibles y facilitando el acceso a la información y la transparencia en estas cadenas. Por otro lado, promoviendo el respeto integral a los derechos humanos en las actividades mineras e impulsando la equidad e igualdad de género en el sector. Y, por último, fomentando la innovación y la transferencia tecnológica en la minería, con foco en la eficiencia en el uso del agua y la energía e impulsando la descarbonización del sector.

El Programa busca impulsar el potencial del sector minero para promover un desarrollo sustentable en la región andina mediante el trabajo multi-actor incluyendo organizaciones de la sociedad civil, Defensorías del Pueblo, empresas mineras, gremios empresariales, gobiernos e instituciones internacionales, en alianza y trabajo estrecho con la contraparte regional del Programa, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas.





Antecedentes

En el 2015, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas acordaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), esta Agenda constituye el eje en torno al que alcanzar sociedades inclusivas, poner fin a la pobreza y la desigualdad. La igualdad de género no solo es un derecho humano, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Es por ello por lo que avanzar hacia la igualdad de género se trabaja especialmente desde el ODS 5, así como de forma transversal para que se adopte una perspectiva de género para el alcance de todos los ODS.

Pese a los avances en el empoderamiento económico de las mujeres y el incremento en su participación laboral en las últimas décadas, persisten importantes brechas de género en los sectores en los que participan las mujeres, la formalidad de los negocios que lideran, el tipo de cargo que ocupan dentro de las organizaciones, así como brechas en la remuneración que reciben por un trabajo de igual valor que los hombres, entre muchas otras desigualdades que enfrentan y tienen un impacto directo en la capacidad de ejercer su autonomía económica.

A estas estadísticas se suman varios nudos críticos para la incorporación de las mujeres en el empleo y en puestos de liderazgo particularmente en sectores masculinizados. Los estereotipos de género al momento de elegir carreras tienden a segmentar a las mujeres en ciertos rubros económicos. A eso se suma la carga de cuidados no remunerados que ellas asumen desproporcionadamente, reduciendo su disponibilidad para participar en actividades económicas remuneradas. Globalmente, las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres (ONU Mujeres, 2018)¹, siendo esta cifra mayor en América Latina y el Caribe, en donde las mujeres dedican 2,8 horas por cada hora de trabajo no remunerado que dedican los hombres (CEPAL, 2020)². En Colombia, las mujeres que trabajan en la explotación de minas, canteras y el suministro de electricidad y gas dedican en promedio 13 horas más que los hombres empleados en el sector en actividades domésticas (EconEstudio & Aequales, 2019)³.

Al desequilibrio en el uso del tiempo entre mujeres y hombres se suman otras consideraciones que dificultan la incorporación y plena participación de las mujeres en el mundo laboral, tal como los estereotipos y sesgos de género que influyen los procesos de reclutamiento y tienden a concentrar a las mujeres en ciertas áreas de las organizaciones y en cargos de menor responsabilidad, así como las exigencias horarias, condiciones operacionales y de infraestructura dentro de las organizaciones.

La presión significativa y sin precedentes que está ejerciendo la crisis producida por la pandemia de la COVID-19, ha contribuido a aumentar las desigualdades y las formas múltiples e interseccionadas de discriminación que enfrentan las mujeres, representando una grave amenaza para su empleo y sustento (WEFs, 2020)⁴. Por ejemplo, en Chile la pandemia ha generado un retroceso en los niveles de participación laboral de las mujeres cayendo del 53% a 41%, ubicándose entre febrero-abril 2021 en 46% (INE, 2021)⁵. Las razones apuntan a la participación de mujeres en los sectores más golpeados por la crisis, la suspensión de clases presenciales y una desigual distribución de las responsabilidades por el trabajo doméstico y el cuidado de niños/as, adultos mayores y enfermos/as. Según el Centro de Estudios Longitudinales de la Universidad Católica de Chile, durante la pandemia las mujeres en Chile dedicaron 14 horas semanales más que los hombres al cuidado de menores de 14 años, y 5 horas semanales más que los hombres a ayudar a otras personas al interior del hogar (UC, 2020)⁶. Es importante enfatizar que la menor participación de las mujeres en el empleo remunerado no significa que estas hayan reducido sus responsabilidades ni su aporte al país.

Frente a este escenario complejo, María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, afirma que “tenemos que ser capaces de aportar a la reconstrucción económica de los países, diversificar e incorporar a las mujeres con urgencia en todas las industrias”⁷, especialmente en los sectores estratégicos y tradicionalmente masculinizados como son los de energía y minería.



La contribución de estos sectores a las economías de la región es innegable. América Latina y el Caribe cuenta con más del 60% de las reservas mundiales del litio, cerca del 40% de las de cobre y más del 30% de las de níquel y plata, otorgando a la región una ventaja comparativa en la actividad extractiva. El peso específico de la minería en la economía de los países de la región hace que este sector sea un importante motor de crecimiento, aunque con una marcada heterogeneidad entre países. En 2018 y en términos corrientes, el sector minero aportó un 4,4% al valor agregado de la región. No obstante, en algunos países andinos el aporte de este sector supera el 10%, como es el caso de Bolivia (13,2%), Chile (10,8%) y Perú (10,1%) (CEPAL, 2019)⁸. A su vez, el sector minero concentra el 20% de las exportaciones, siendo este porcentaje aún mayor en Chile y Perú en donde el sector minero representaba más de la mitad del valor de las exportaciones totales en 2017 (CEPAL, 2018)⁹ y en Bolivia cerca del 50%.

A su vez, el sector de energía representa una fuente de crecimiento económico y de desarrollo humano. En la región, la matriz energética está compuesta principalmente por hidrocarburos, aportando principalmente el gas natural (34%) y el petróleo (31%) (OLADE, 2018)¹⁰. El transporte es el sector más intensivo en el uso de energía, con un consumo del 52%, seguido de la industria, con 18% (Heinrich Boll Stiftung, 2020)¹¹. Según la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA), el 75% de la energía eléctrica en la región es producida por fuentes renovables, principalmente por la hidroelectricidad (REN 21, 2017)¹². El acceso a la energía es clave para el desarrollo de todas las actividades primarias, secundarias y terciarias, manufacturas, movilidad y transporte, y con ello la reducción de la pobreza. En los últimos diez años, la capacidad instalada eléctrica de la región ha incrementado en más de un 50% (CEPAL, 2020)¹³, estimándose que actualmente en América Latina, el 97% de la población tiene acceso a la energía eléctrica. Sin embargo, alrededor de 65 millones de personas aún no alcanzan a cubrir sus requerimientos energéticos básicos y viven en pobreza energética.

La participación laboral femenina en ambos sectores es limitada. En la minería, la participación laboral de las mujeres en los países andinos está muy por debajo de países tradicionalmente mineros como Canadá y Australia, yendo desde el 6,3% en Perú hasta el 8,6% en Chile y 10% en Ecuador, dependiendo de la fuente consultada.





En el sector energético, las mujeres de América Latina representan el 19.7% del total de los empleos del sector (BID, 2018)¹⁴ y en Chile representan un 23% (Ministerio de Energía de Chile, 2020)¹⁵. Para lograr un cambio sustantivo y una inserción igualitaria, por ejemplo, en Colombia diversas empresas del sector se han unido al Sello Equipares para garantizar prácticas de contratación y formación técnica y profesional libre de sesgos de género, en Chile el Ministerio de Energía ha impulsado el plan público-privado “Energía+Mujer” para resolver las barreras y brechas de género para aumentar la incorporación de más mujeres al sector, y el Ministerio de Energía y Minas de Perú ha desarrollado el Programa de Mujeres Líderes Emergentes del sector para implementar nuevas estructuras, culturas y ambientes laborales.

La inserción igualitaria de mujeres y hombres en ambos sectores constituyen uno de los elementos importantes de la transición justa en energía y minería, considerada como un imperativo para promover el desarrollo social, la preservación ambiental, la creación de empleos verdes y la redistribución de los beneficios de la industria para acelerar el progreso hacia el logro de los ODS.

Los aspectos ambientales y de género suelen ser abordados individualmente, sin profundizar en la relación multidimensional que existe entre las mujeres y los recursos naturales, en donde se entremezcla su dependencia hacia los recursos naturales fundamentales para la provisión de alimento y cuidado y su vulnerabilidad ante el cambio climático (CEPAL, 2021)¹⁶. El desigual acceso a la propiedad y control de los recursos naturales implica una menor participación de las mujeres en la toma de decisiones, y profundiza la injusta división del trabajo, en donde las mujeres tienen una marcada sobrecarga del cuidado. Esta sobrecarga de los cuidados conlleva una mayor dependencia de los recursos naturales, así como una mayor vulnerabilidad e impacto ante las dificultades para su acceso y control. Por ejemplo, la imposibilidad de acceder a fuentes de energía limpia para cocinar implica, en muchos lugares, la responsabilidad de las mujeres en el acopio de leña, exponiéndolas a los impactos negativos del humo en su salud. Los impactos generados por la minería (IFC, 2018)¹⁷ sobre las fuentes hídricas impactan igualmente en las actividades del cuidado. De no haber agua en la vivienda, la carga para conseguirla se distribuye de manera desigual: 72% mujeres y 28% hombres (BID, 2016)¹⁸.

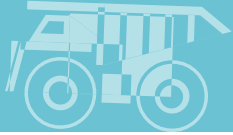




Los sectores de energía y minería se encuentran en el centro de una necesaria transición energética global. El Banco Mundial estima que esta transición conllevará un incremento de hasta el 500% en la demanda de algunos minerales necesarios para el desarrollo de las energías renovables y las baterías para la electromovilidad (Banco Mundial, 2017)¹⁹. Esta transición hacia un sistema económico sostenible y descarbonizado no podrá lograrse sin promover cadenas de suministro de minerales responsables.

Los fuertes cambios en las percepciones de los consumidores que desean saber sobre el origen de los productos y buscan evidencia del beneficio que reportan sus decisiones de compra sobre las personas y comunidades está impulsando una mayor sostenibilidad en estas cadenas. Los gobiernos, el sector empresarial y las instituciones financieras tienen un importante papel que desempeñar abordando los riesgos y desafíos diferenciados a los que se enfrentan las mujeres en las cadenas de suministro para apoyar un desarrollo equitativo y una transición justa. Existe un llamamiento para integrar la debida diligencia de derechos humanos con enfoque de género (PWYP, 2020)²⁰, atendiendo a los derechos, la seguridad y la salud de las trabajadoras al igual que la violencia de género y el acoso sexual en estas cadenas (KIT, 2017)²¹. Junto a lo anterior, resulta clave abordar la inclusión económica y el empoderamiento de las mujeres en estas cadenas, a la vez que analizar y diagnosticar el impacto diferenciado del comercio, la inversión y los regímenes tributarios. Esto se podría lograr a través de buenas prácticas como suscribir a los Principios WEPs, adoptar certificaciones como el Sello de Igualdad de Género del PNUD y apostar por la rendición de cuentas y la transparencia, posicionando a las mujeres como agentes de cambio en las cadenas de suministro energéticas y mineras y no solamente como receptoras de los impactos negativos de la transición energética y de la actividad minera.





Diálogo intersectorial “El rol de las mujeres en la construcción de una economía más sostenible: experiencias desde el sector minería y energía”

Ante el escenario y los desafíos actuales es que **ONU Mujeres** y la **GIZ**, a través de sus Programas **Win-Win** y **MinSus**, se unieron el 20 de mayo de 2021 para realizar el diálogo intersectorial **“El rol de las mujeres en la construcción de una economía más sostenible: experiencias desde los sectores de minería y energía”**, con el objetivo de visibilizar políticas públicas y estrategias empresariales que contribuyen a una mayor preparación, incorporación, y visibilidad de las mujeres en los sectores de minería y energía, las cuales apuestan a su aporte para encontrar soluciones innovadoras y de triple impacto para abordar los desafíos para avanzar hacia economías más sostenibles.

Después de las palabras de bienvenida de ambos Programas, el Diálogo contó con las intervenciones de:



María Inés Salamanca
Especialista en Alianzas y Movilización de Recursos para las Américas y el Caribe ONU Mujeres



Elisabeth Winkelmeier-Becker
Secretaria de Estado del Ministerio de Economía y Energía de Alemania.

Las dos expositoras dieron su visión respecto el rol de las mujeres en la construcción y transición hacia la economía sostenible del futuro y el rol de la transparencia en impulsar un crecimiento económico verde respectivamente. Las intervenciones fueron seguidas de dos paneles de conversación. El primer panel abordó las políticas públicas con enfoque de género en los sectores de minería y energía que aportan de forma innovadora al desarrollo de soluciones verdes, el cual contó con la participación de:



María Cristina Güell
Coordinadora de la Política Nacional Minera 2050 en el Ministerio de Minería de Chile.




Ege Tekinbas
Asesora de Género en el Foro Intergubernamental sobre Minería, Minerales, Metales y Desarrollo Sostenible (IGF)




Marie Paz Rodríguez Mier
Líder de género en la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales en el Ministerio de Minas y Energía de Colombia.


El segundo panel presentó experiencias desde el sector empresarial en las cuales mujeres líderes de ambos sectores comentaron sobre el rol de las mujeres en la promoción de soluciones innovadoras en los sectores de energía y minería, con presentaciones de:




Rosa María Soto
Gerenta de Sostenibilidad Global en Acciona Energía



Olivia Heuts
Vicepresidenta en H2 Chile A.G.



Verónica Nohara
Country Manager de la Minera Don Nicolás de Argentina



Loreto Acevedo
Fundadora y CIO de InDiMin.



El **primer panel** recalcó el avance realizado en la formulación de una nueva generación de políticas públicas integrales en los sectores de minería y energía que abordan la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres, así como en su interrelación. Destaca el caso del Ministerio de Minas y Energía de Colombia que lanzó a comienzos de 2020 los Lineamientos de género para el sector minero energético²² y la elaboración de la Política Nacional Minera 2050 de Chile, la cual ha buscado transversalizar el enfoque de género y una participación amplia de mujeres en un proceso inclusivo. Estas políticas públicas deben ser diferenciadas con relación a la escala de las operaciones. La minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) llega en algunos países de la región a emplear a un 30% de mujeres, suponiendo más del 70% en Colombia, frente al 8,8% de los empleos directos que genera la minería industrial en este país. Pese a la mayor inserción de las mujeres en la MAPE, ellas desempeñan los trabajos peor remunerados y en condiciones más precarias y tienen a su vez menores oportunidades de formalizarse que los hombres mineros (Alliance for Responsible Mining, 2019)²³.

Los rápidos avances tecnológicos y el incremento de la demanda de minerales y metales para lograr la transición energética, está generando profundos cambios en la composición de la fuerza de trabajo. Las nuevas condiciones de trabajo podrían avanzar la posición de las mujeres en el sector minero a medida que se eliminan algunas de las barreras físicas y técnicas que históricamente han servido de justificación para excluirlas. El aumento del uso de las tecnologías desplazará algunas tareas de la faena minera localizada en áreas remotas y aisladas a salas de control de alta tecnología, promoviendo nuevos esquemas laborales alejados de los sistemas de turnos que dificultan la conciliación a la vez que permiten reducir la exposición de las mujeres a los riesgos vinculados con la salud, la seguridad y la violencia de género. Sin embargo, permanecen importantes desafíos relativos al nuevo conjunto de habilidades que se requerirán en la minería del futuro basadas principalmente en el acceso a internet, la alfabetización digital y una mayor inserción de las mujeres en las carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas²⁴. Según establece el IGF²⁵, los desafíos más significativos recaerán sobre las mujeres de las comunidades locales. Si bien las nuevas tecnologías pueden ofrecer mejores condiciones de trabajo a las mujeres altamente calificadas, esto se hará a expensas de las mujeres de las comunidades.

El **segundo panel** resaltó la importancia de fomentar estrategias para una mayor igualdad de género dentro de las organizaciones en ambos sectores, así como el papel importante que juega el liderazgo de las mujeres en generar cambios y promover soluciones innovadoras que contribuyen a una transición justa.

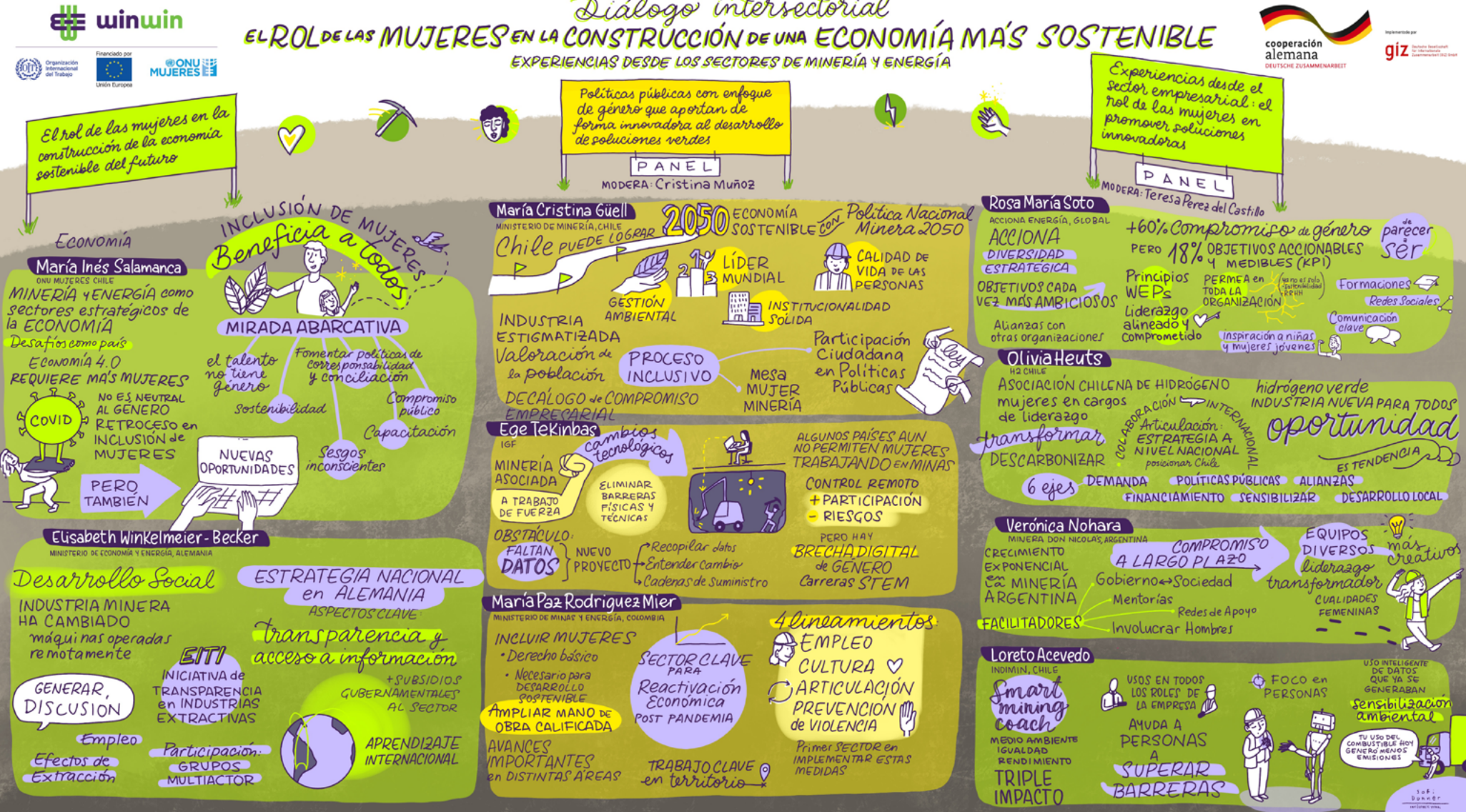
Los casos prácticos presentados subrayaron que las estrategias exitosas de cambio organizacional que impulsan políticas y acciones para fomentar una mayor incorporación de las mujeres en las organizaciones deben ser tomadas y respaldadas desde el más alto nivel de las organizaciones, tal como lo plantean los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés). Si líderes y lideresas actúan integrando la perspectiva de género en todas sus áreas de decisión y acción, surgen modelos de gestión con enfoque de género que permite movilizar a la organización en su conjunto a un entorno más diverso e inclusivo. En este sentido el compromiso de largo plazo y desde los cargos directivos de las organizaciones son elementos transformadores que contribuyen al éxito de acciones en pro de mayor igualdad de género.

Asimismo, el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de las empresas es importante para movilizar el cambio al interior de las organizaciones ya que se convierten en referentes para otras mujeres y sirven para derribar estereotipos de género sobre la capacidad de las mujeres de liderar equipos y ejercer funciones variadas, poniendo al servicio de la empresa sus diversos talentos y perspectivas que aportan al desarrollo de soluciones. Fomentar y cultivar este liderazgo a través de formación continua, redes de apoyo y programas de mentoría es importante. El liderazgo de las mujeres también cumple una función de gran importancia en el abordaje de temáticas que impactan a las y los trabajadores, como son los temas de flexibilidad horaria, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, temas de gran importancia en el contexto actual que beneficia tanto a mujeres como a hombres.

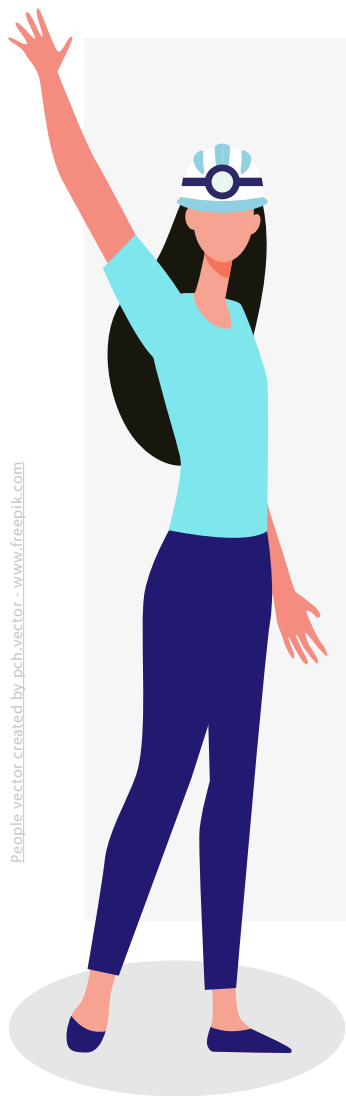
²⁴ La OCDE ha señalado que las mujeres jóvenes de los países miembros, entre ellos México, Chile y Colombia, a menudo obtienen más educación que los hombres jóvenes, pero siguen siendo menos propensas a estudiar en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los datos reportados 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.

²⁵ El IGF, en colaboración con la OIT, IWIM y el EGP del PNUD, lanzará un nuevo proyecto "Mujeres y la Minería del Futuro". El proyecto se desarrollará en tres fases, comenzando con un estado de la situación actual del empleo, la educación y las competencias en el ámbito de la minería de gran escala, tanto para los hombres como para las mujeres en Canadá, México, Chile, Colombia, Australia, Mongolia, Kirguistán, Suecia, Ghana, Sudáfrica y Perú.

A continuación se detallan las ideas fuerza del diálogo, las cuales fueron resumidas y consolidadas en la siguiente relatoría gráfica realizada por la ilustradora **Sofi Donner**.



Recomendaciones y conclusiones



People vector created by pch.vector - www.freepik.com

Las políticas del futuro en los sectores de minería y energía que pivotan la transición energética deben garantizar una inserción igualitaria entre mujeres y hombres, la distribución equitativa de los beneficios de estas actividades, y asegurar que los impactos diferenciados, especialmente los ambientales, no incrementen las brechas de género.

Las políticas públicas y las políticas de las empresas energéticas y mineras deben identificar adecuadamente la pluralidad de las mujeres y, con ello, la naturaleza interseccional de la discriminación. Se necesita hacer un llamamiento constante para que se reconozcan las características, situaciones y formas de marginación diversas a las que se enfrentan las mujeres, por sus condiciones diferenciadas.

Asimismo, resulta clave que los actores públicos como privados asuman compromisos y desarrollen estrategias, políticas y acciones que contribuyan a revertir las tendencias actuales, fomentando mayores oportunidades para una participación plena de las mujeres en la actividad minera y energética. Las principales áreas de acción destacadas en el diálogo intersectorial se resumen a continuación:

ENFOQUES RECOMENDADOS

SECTOR PÚBLICO Y EMPRESARIAL



Sensibilizar sobre la igualdad de género.

Educar en igualdad de género, diversidad e inclusión, así como en la detección y mitigación de los sesgos inconscientes en todos los niveles y áreas de las organizaciones.



Favorecer la adopción de políticas explícitas para promover la igualdad de género.

En las empresas públicas y privadas, adoptar políticas de diversidad e inclusión, de corresponsabilidad y conciliación, de flexibilidad laboral, de remuneración igualitaria, de reclutamiento sin sesgos, y de violencia de género entre otras políticas explícitas relevantes.



Impulsar la incorporación de mujeres en las cadenas de suministro y valor.

Fomentar la incorporación de PYMES lideradas por mujeres y aquellas con un gran número de mujeres empleadas en las cadenas de suministro de las grandes empresas, para asegurar una distribución más equitativa de los beneficios.²⁶

ENFOQUES RECOMENDADOS

SECTOR PÚBLICO

SECTOR EMPRESARIAL



Asumir compromisos desde las esferas más altas de toma de decisiones.

Impulsar la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas de ambos sectores y ratificar normas internacionales como las Convenciones 190 y 176 de la OIT, para los estados que no lo han hecho.

Suscribir a los Principios WEPs, para obtener orientaciones y recomendaciones para avanzar en la igualdad de género dentro de las organizaciones. Los WEPs motivan a contar con el apoyo de la máxima autoridad de la empresa, generando el compromiso para tomar decisiones con perspectiva de género en todas las áreas de la organización.



Contar con indicadores para la medición.

Requerir el registro, monitoreo y publicación de datos desagregados por género, como un requisito para comprender los riesgos, los retos y las oportunidades de género de ambos sectores.

Identificar indicadores y objetivos de gestión con enfoque de género para medir y evaluar el progreso de las políticas y las acciones implementadas.



Potenciar la voz de las mujeres en la toma de decisiones.

Garantizar que las mujeres tengan voz en las consultas comunitarias, exigiendo procesos de consulta con enfoque de género como pilar de las evaluaciones y los planes de gestión ambiental, impulsando, por ejemplo, la celebración de consultas separadas para las mujeres; la formación del personal encargado de la participación comunitaria; y la implementación de mecanismos de acceso a reclamo²⁷ con enfoque de género que brinden soluciones efectivas.

Promover la inclusión de mujeres en las capacitaciones para la toma de decisiones, así como fomentar redes, programas de mentoría y/o instancias de intercambio de mujeres.

Impulsar la presencia de más mujeres voceras en las organizaciones para lograr mayor visibilidad de su rol, provocando un efecto cascada, que permita convocar a otras mujeres con el ejemplo.



Fomentar el aumento de mujeres en áreas STEM y técnicas.

Impulsar la coordinación interinstitucional con los ministerios y entidades gubernamentales a cargo de impulsar las carreras STEM en los sectores de minería y energía (Banco Mundial, 2020).²⁸

Generar capacitaciones y formaciones para las mujeres desde la empresa con el objetivo de fomentar su integración en las áreas de ingeniería de operación, cargos en las instalaciones, y áreas de tecnología, yendo más allá de su incorporación en el área administrativa, en donde, en los sectores de minería y energía, están a menudo sobrerrepresentadas.



Incorporar nuevos stakeholders y grupos de interés a la conversación

Abordar conjuntamente en la gobernanza de los dos sectores, la protección del medio ambiente y de los derechos humanos, reconociendo las interrelaciones existentes de los impactos de los dos sectores en el medio ambiente, los derechos humanos y la igualdad de género.

Incorporar conceptos y programas de masculinidades para hacer partícipes a los hombres en la promoción de la igualdad de género en las empresas y en la sociedad.



Los sectores de energía y minería suponen una oportunidad de incluir a un mayor número de mujeres en sus operaciones, cimentado en la inclusión, la diversidad y aportando a la sostenibilidad y la transición verde. Según la OIT y el BID (2020)²⁹, más del 80% de los empleos creados en los programas de descarbonización se darán en sectores dominados por hombres, y las mujeres solo se beneficiarán de la creación de empleo si los sectores abordan la actual segregación por ocupación. Esta infrarrepresentación de las mujeres priva a la transición energética de talentos y, por tanto, impide el cambio transformador necesario para alcanzar los objetivos climáticos y los ODS. Por el contrario, la participación equitativa de las mujeres en el empleo es un buen negocio para las empresas, la economía, el desarrollo y el medio ambiente. Así lo corroboró el Informe sobre el Desarrollo Mundial (2012) del Banco Mundial³⁰, el cual hizo hincapié en que la igualdad de género aumenta la productividad de una economía y mejora las perspectivas de las generaciones futuras. En 2009, durante la recesión económica mundial, una encuesta de McKinsey & Company³¹ concluyó que las mujeres líderes representan "una ventaja competitiva en la crisis y después de ella". Asimismo, contar con un mayor porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisiones aumenta la innovación y la rentabilidad, disminuye el riesgo y mejora las prácticas de sostenibilidad (HBR, 2016)³².

La transición energética es esencial para construir un futuro más sostenible. Lograrla redonda en el interés de todos, por lo que los países deberían impulsar estrategias de transición energética como un elemento clave en los paquetes de estímulo y estas estrategias tendrán muchas más probabilidades de éxito si las mujeres desempeñan un papel equitativo y central.

Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Programa Win-Win y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

Este documento se enmarca en las actividades del Programa "Cooperación Regional para la gestión sustentable de los recursos mineros en los países andinos", financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ) e implementado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Palabras de agradecimiento

Para la realización de este estudio, agradecemos a María Inés Salamanca, Especialista en Alianzas y Movilización de Recursos para las Américas y el Caribe en ONU Mujeres, y a Nicolás Maennling, Asesor Principal del Programa MinSus de la GIZ. También agradecemos la amable colaboración de todas las panelistas que compartieron su experticia, así como todas las personas que participaron en el Diálogo. La coordinación técnica del documento fue responsabilidad de Isabelle Turcotte desde ONU Mujeres y Cristina Muñoz desde la GIZ, y contó con la colaboración de Paz García, Maricel Sauterel, Fanny Peralta, Lican Martínez y América Rodríguez.





Programa Win-Win

ganarganar.lim.ilo.org



Programa MinSus

www.minsut.net

