



PROGRAMA EPE EN LA
ALIANZA DEL PACIFICO

INFORME

Septiembre 2019

Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo

Desarrollo sostenible y competencias para el empleo en el sector
extractivo en la Alianza del Pacífico



Colleges and Institutes Canada
Collèges et instituts Canada

Canada



**Alianza del
Pacífico**



PROGRAMA EPE PARA LA ALIANZA DEL PACÍFICO

El Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico (EPE-AP) es financiado por el gobierno de Canadá (Global Affairs Canada) con una contribución de 16 millones de dólares canadienses. Ejecutado por Colleges and Institutes Canada (CICan), la asociación canadiense de institutos tecnológicos, el Proyecto es de alcance regional y tiene una duración de 6 años (2016 -2022).

collegesinstitutes.ca/pacific

 @CICan_EPE_AP

Informe escrito por Alex Stephens (consultor de CICan) y el equipo de CICan del Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico.

Ahora Yo Tengo La Palabra

Mariana Yonüsg Blanco - 1987

Recitado por Teresita Ruiz Osorio, SENA, Colombia

Ahora yo tengo la palabra
y descubro que la palabra es buena
oigo mi voz
resuena
choca contra los cuerpos sólidos y fríos
pero se filtra en los intersticios posibles
y despierta miradas
que interrogan o niegan
afirman o desdeñan
pero escuchan.
Oigo mi eco sonoro
y grito a veces por el simple placer de oírme
o para decapitar pedestales.
Mi voz despierta la vida
e inventa un lenguaje agridulce
para nombrar los seres, las cosas, los hechos.
Cargada de magia está mi palabra.
Suelto la palabra para pulir espejos, reflejarme
en ellos
e interrogarlos en busca de mí misma.
¿Quién fuí
quien soy
quien puedo ser?
¿Dónde enmudecí, cuándo y por qué?
Desde el sonido de mi voz hasta el silencio
voy en busca de las mordazas
para encender hogueras.

Interrogo
¿dónde están las diosas lunares
las parteras
las brujas
las amazonas?
Me perdí en esos términos genéricos
que olvidaron mi género
me perdí cuando hablé por su boca
me perdí cuando su palabra fué mi voz
me perdí cuando en alguna derrota
me condenaron al silencio y la negación.
Todos ensordecieron a mi voz
aguda, metálica
de palabras dulces que llamaron tontas
de voces furiosas que llamaron histéricas
y desoyeron mis razones
y ya no importaba nombrarme
ni nada de lo que por mí era nombrado.
Del susurro al grito
voy recobrando la palabra
voy contando mi historia
sin la voz del patriarca
voy limpiándome la piel de los calificativos
con los que me confiscaron la palabra
bruja, puta, loca, pecadora.
Aún no lo he dicho todo, pero lo haré
porque ahora yo tengo la palabra.

ÍNDICE

Prólogo	1
Introducción	2
Inauguración: Perspectivas de las autoridades	6
Contexto — Visión general.....	11
Buenas prácticas para promover la igualdad de género, el acceso y la inclusión de las mujeres en la educación y formación técnica, así como su empleabilidad.	16
A. Panel 1 Perspectivas de los países de la Alianza del Pacífico y Canadá	17
B. Discusión y recomendaciones de los participantes.....	24
Igualdad de género en el lugar de trabajo del sector privado y la participación de la fuerza laboral de las mujeres en el sector extractivo de la región de la Alianza del Pacífico.	28
A. Panel 2: Perspectivas de los países de la Alianza del Pacífico y Canadá	29
B. Sesión Plenaria	34
C. Discusión y recomendaciones de los participantes.....	35
Promoción del liderazgo y el empoderamiento de las mujeres en el sector extractivo y el papel de los hombres en la construcción de sociedades inclusivas y equitativas.....	38
A. Panel 3: Perspectivas de los países de la región de la Alianza del Pacífico y Canadá	39
B. Discusión y recomendaciones de los participantes.....	43
Conclusiones	47
Temas Principales que Surgieron del Foro.....	48
Observaciones y recomendaciones para el desarrollo de iniciativas en el futuro.....	49
Próximos pasos: Mantener el diálogo y promover la adopción de las buenas prácticas	51
Apéndices	53
Apéndice A. Orden del día del Foro sobre la Igualdad de Género en el Sector Extractivo.....	53
Apéndice B. Lista de panelistas.....	53
Apéndice C. Lista de participantes	53

Prólogo

El Foro celebrado en Santiago, Chile, en marzo de 2019, fue un evento importante en el cual actores políticos, líderes en el sector de la educación y actores del sector privado, se reunieron para dialogar sobre el acceso de las mujeres al desarrollo de competencias y oportunidades de empleo en el sector extractivo.

Este informe proporciona una visión general de las buenas prácticas utilizadas para promover la igualdad de género y el acceso de las mujeres a la educación técnica y al empleo. Ofrece también estrategias que se pueden utilizar para promover el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres.

Esperamos que sea un recurso útil para las personas participantes y otros lectores el cual permita involucrar a sus redes, ya sea en el gobierno, la sociedad civil, el sector privado o dentro de las instituciones educativas, e iniciar acciones o mejorar las políticas que apoyan a la igualdad entre mujeres y hombres en el sector extractivo.

- **Alain Roy**, Vicepresidente, Alianzas Internacionales, Colleges and Institutes Canada

Angelica Romero, Directora Multilateral de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de Chile habló sobre la creciente relación entre Canadá y la Alianza del Pacífico y destacó la candidatura de Canadá como nación miembro. Ella resaltó la importancia de la Igualdad de Género en el contexto de esta relación al igual que en el contexto de la relación bilateral entre Chile y Canadá. Por lo cual el promover la Igualdad de Género y su participación económica es un tema importante para esta alianza.

La Sra. Romero resalto el objetivo de la Alianza del Pacífico, creada hace 8 años como una integración profunda entre países. Hoy este mecanismo de integración es considerado uno de los procesos más exitosos de integración de los últimos años. Ella resaltó que iniciativas como este Programa de Canadá y el Foro ayudan a alcanzar el desafío de una Alianza del Pacífico más integrada, más ciudadana, más global y más conectada, de acuerdo a la visión 2030 de la Alianza del Pacífico.

- **Angelica Romero**, Directora Multilateral de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de Chile

Iguals oportunidades para mujeres y niñas es una prioridad transversal del Gobierno de Canadá en la cual se busca avanzar en todos los sectores. En el 2016, Canadá y la Alianza del Pacífico firmaron una Declaración conjunta, enfocada en la educación, construyendo capacidad y en la promoción de una industria extractiva sostenible. Dada la importancia de la inversión de Canadá en la industria extractiva en Latinoamérica y el compromiso de Canadá en avanzar la igualdad de género, el gobierno de Canadá está orgulloso de apoyar a los países de la Alianza del Pacífico en combatir el sesgo de género y su estigma en la industria extractiva. Esta publicación nos proporciona diferentes puntos de vista de expertos canadienses y de los países de la Alianza del Pacífico y más importante, recomendaciones para futuras iniciativas. Invito a los lectores a utilizar este informe como referencia e inspiración que fomente iguales oportunidades en el sector extractivo y globalmente.

- **Patricia Peña**, Embajadora de Canadá en Chile



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

La igualdad de Género, en especial en las industrias extractivas, sigue siendo una tarea pendiente. Es por este motivo que el Grupo Técnico de Género de la Alianza del Pacífico – GTG AP, conformado por Colombia, Chile, México y Perú, ayudó y colaboró con *Colleges and Institutes Canada – CICAN*, en el diseño y organización del *Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo* con el objetivo de promover el ingreso de las mujeres al sector extractivo: un ámbito considerado, tradicionalmente, exclusivo para los hombres.

Durante mucho tiempo, las sociedades han atribuido roles, espacios y características diferenciadas para las mujeres, situación que ha consolidado las desigualdades. En el sector extractivo, la afectación a los derechos de las mujeres se expresa tanto en los empleos directos como en los empleos indirectos que se generan para ellas.

El Foro aseguró la presencia de especialistas que dieran cuenta de la situación de las mujeres de los países de la Alianza del Pacífico en el sector extractivo, permitiendo que se evidencie la situación de exclusión y discriminación que afrontan las mujeres y de la cual pueden salir gracias al apoyo de la actividad minera, siempre y cuando la cultura organizacional de las empresas incorpore el enfoque de género y reconozcan el impacto diferenciado en la vida personal y laboral de los hombres y mujeres inmersos en su actividad productiva.

El GTG-AP agradece el esfuerzo de CICAN al visibilizar la educación técnica como una alternativa de empleabilidad para las y los jóvenes. Sin duda, con iniciativas como esta, ellos y ellas se convertirán en un capital humano calificado para aportar al desarrollo sostenible de nuestros países.

Debemos destacar que el Foro fue un espacio exitoso que proporcionó insumos valiosos para las políticas públicas de igualdad de género en el sector extractivo de nuestros países.

Grupo Técnico de Género de la Alianza del Pacífico

Coordinadora María Rosa Morán Macedo

Período julio 2019 – julio 2020

Chile-Colombia-México-Perú



Delegación de Chile



Delegación de Colombia



Delegación de México



Delegación de Perú

I. Introducción

Este Foro forma parte de una de las estrategias del programa EPE-AP cuyo objetivo es el de abrir espacios de diálogo entre actores involucrados en el diseño de políticas, organizaciones de mujeres que trabajan en el sector, empresas del sector extractivo, instituciones de formación entre otras, donde se pretende recuperar buenas prácticas e intercambiar información y experiencias que permitan aportar a procesos de inclusión y equidad de género de los países de la AP.

La organización del Foro, la definición de la metodología, así como la selección de las personas participantes, fue un trabajo colectivo donde los grupos técnicos de la Alianza del Pacífico, tales como el Grupo Técnico de Género, el Grupo Técnico de Minería y el de Relaciones Externas participaron en todo el proceso. La metodología permitió contar con ponencias magistrales de especialistas en la temática, tres paneles y luego un trabajo en grupos por temas propuestos durante cada panel, y así recoger las experiencias de las personas participantes y acordar propuestas y sugerencias para los organismos encargados en cada país para avanzar en la igualdad de género dentro del sector extractivo.

El **Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo** reunió a 132 **participantes, de los cuales** 108 fueron mujeres y 24 hombres procedentes de los cuatro países de la Alianza del Pacífico — Chile, Colombia, México y Perú y Canadá, en Santiago de Chile los días 21 y 22 de marzo de 2019. Fue el primero de cinco foros temáticos organizados por Colleges and Institutes Canada (CICan) como parte del [Programa de Educación para el Empleo de la Alianza del Pacífico \(EPE-AP\)](#). Estos foros están diseñados para convocar actores clave de los países de la Alianza del Pacífico, a diálogos orientados a políticas y a la práctica en torno a temas y desafíos críticos que enfrenta el sector extractivo en estos países.

El Foro convocó a un grupo diverso integrado por representantes de empresas mineras; instituciones de educación y formación; ministerios de los cuatro países de la Alianza del Pacífico y Canadá responsables de la educación pública, las políticas de igualdad de género, el desarrollo de la economía y la minería; y organizaciones no gubernamentales; el Gobierno de Canadá; y otros expertos en temas relacionados con las mujeres y el sector extractivo. El evento también dio la bienvenida a ministros y otros altos representantes del gobierno chileno, así como a la embajadora de Canadá en Chile, Patricia Peña.

El Foro abordó el tema de la igualdad de género, la inclusión y participación de las mujeres en la formación técnica, el empleo y el liderazgo en el sector extractivo ¹. El evento fue desarrollado para promover el intercambio de información, el aprendizaje y el desarrollo profesional de los participantes del Foro, quienes tuvieron la oportunidad, poco frecuente, de interactuar con sus contrapartes de otros países de la Alianza del Pacífico y Canadá. Reunir a un grupo diverso de personas encargadas de la toma de decisiones y de expertos en la materia fue también una oportunidad poco frecuente para tratar y debatir, no solo sobre los problemas, las cuestiones y los desafíos con respecto a la igualdad de género en el sector extractivo, sino también sobre posibles soluciones.

Durante el Foro, la igualdad de género en el sector extractivo se abordó a través de dos ponencias magistrales y tres paneles donde participaron especialistas de los cinco países participantes alrededor de tres temas principales:

1. Buenas prácticas en formación profesional técnica y tecnológica y empleabilidad, desafíos de la Igualdad de Género en el SE;

¹ Para el programa EPE-AP, el sector extractivo consta de los sectores de minería, petróleo y gas, y otros sectores energéticos o de energías renovables.

2. Contexto empresarial y realidades de la participación de las mujeres en el empleo en los países de la Alianza del Pacífico;
3. Liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el SE. El rol de la comunicación y la participación de los hombres en la construcción de sociedades inclusivas y equitativas;

El evento fue diseñado como un diálogo colectivo y constructivo que reunió a diversos actores y grupos de interés de la Alianza del Pacífico y Canadá con el fin de intercambiar ideas, políticas, programas y prácticas, y establecer nuevos vínculos o asociaciones entre las personas participantes y los países. Proporcionó información sobre programas, prácticas y políticas efectivas que se han aplicado en toda la región de la Alianza del Pacífico que abordan la igualdad de género y la exclusión de las mujeres del trabajo en el sector extractivo. Expertos de Canadá y de toda la región presentaron una serie de iniciativas de este tipo. Sin embargo, una parte fundamental del evento fueron los grupos de discusión en los que se involucraron todos los participantes de la conferencia a través de mesas de diálogo donde analizaron los puntos de vista de los panelistas expertos y propusieron conclusiones y recomendaciones dirigidas a identificar acciones potenciales que podrían ser impulsadas con el objeto de avanzar en la igualdad de género.²

Este informe resume las perspectivas y los conocimientos compartidos y desarrollados en el Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo y está organizado en el marco de los tres temas principales descritos anteriormente. Las páginas siguientes relacionan las perspectivas que compartieron los expertos y los actores clave de la región.

Para cada uno de los temas principales, el informe también incluye las principales recomendaciones y líneas de acción, producto de los grupos de discusión. Es aquí donde se refleja el propósito principal de este documento, el cual es el de servir como referencia de los conocimientos y experiencias discutidas que podrán aportar a la promoción de la igualdad de género en la educación, la formación y el empleo en el sector extractivo en los países de la Alianza del Pacífico.

Todas las sesiones plenarias del Foro de Igualdad de Género en el Sector Extractivo han sido cargadas a YouTube y pueden ser consultadas haciendo clic [AQUÍ](#).

² El programa detallado para el Foro de Género se muestra en el **Apéndice A**.



Pintura ofrecida a CICan por **Renate Neumann** al final del Foro de Igualdad de Género



Renate Neumann Minte nació en la austral ciudad de Puerto Varas, Chile, el 20 de Diciembre de 1972. Hija de descendientes alemanes, es la menor de tres hermanas. Su abuela pintaba óleos y su madre se dedicó al ámbito de la alta costura.

Fue criada entre telas y cortes, color y creatividad, más el rigor y la perseverancia incansable de sus ancestros germanos.

Se titula a los 22 años de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en Santiago y emprende proyectos de diseño gráfico e industrial para importantes empresas.

En una estadía en Países Bajos realiza trabajos como muralista en exclusivos lugares de Amsterdam. Ese fue el punto de partida de su carrera en la pintura.



MARIE-JOSEE FORTIN, Directora del Programa EPE-AP , Colleges and Institutes Canada (CICan)



PATRICIA PEÑA, Embajadora de Canadá en Chile



PATRICIA PEÑA, Embajadora de Canadá en Chile
ALAIN ROY, Vicepresidente de alianzas Internacionales de Colleges and Institutes Canada (CICan)



ISABEL PLÁ JARUFE, Ministra de la Mujer y Equidad de Género de Chile

II. Inauguración: Perspectivas de las autoridades

Varios dignatarios chilenos y canadienses estuvieron presentes en la inauguración y en la clausura del Foro, quienes expresaron la prioridad que asignan los gobiernos de las Américas a la igualdad de género, la eliminación de la violencia de género y el empoderamiento social y económico de las mujeres: i) **ISABEL PLÁ JARUFE**, Ministra de la Mujer y Equidad de Género de Chile, ii) **PATRICIA PEÑA**, Embajadora de Canadá en Chile, iii) **ANGÉLICA ROMERO**, de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de Chile, y **ALAIN ROY**, Vicepresidente de Alianzas Internacionales, Colleges and Institutes Canada (CICan).



La Ministra de la Mujer y Equidad de Género de Chile, **ISABEL PLÁ JARUFE**, destacó que la igualdad de género se ocupa entre las prioridades del Gobierno de Chile. Se refirió a su importancia como pilar de la justicia social y económica y agregó que la visión de Chile para el desarrollo económico sostenible depende de la participación completa e igualitaria de las mujeres. Afirmó que casi el 50% de las mujeres chilenas están fuera de la fuerza laboral remunerada y se encuentran excluidas de los beneficios del progreso económico. Hizo hincapié en que los obstáculos a la formación y el desarrollo de habilidades, en particular la carga desigual de la responsabilidad de cuidar de la familia y del hogar, son impedimentos fundamentales para la inclusión económica y social de la mujer. La ministra también señaló que solo el 8% de la fuerza laboral del sector

minero está compuesta por mujeres y que este desequilibrio es preocupante, dado que gran parte del crecimiento futuro de Chile se dará en este mismo sector.

La ministra Plá celebró la firma del compromiso que en diciembre de 2018 asumieron unas 22 empresas y asociaciones del sector minero de trabajar para cambiar la cultura de sus lugares de trabajo de manera que sus empresas funcionen de manera que incluyan a las mujeres. El compromiso se refiere a la creación de igualdad de oportunidades de empleo, la promoción de la mujer a puestos de liderazgo, tanto en los sindicatos como en los puestos ejecutivos o de gestión, y la aplicación de las buenas prácticas para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de la mujer.

“Aumentar la presencia de mujeres en espacios de toma de decisiones es fundamental para alcanzar el desarrollo inclusivo y sostenible que aspiramos como país.

El desafío de una sociedad que aspira a progresar es que las mujeres en Chile no solo participen, sino que su presencia en las áreas de mayor proyección, hasta ahora ocupadas mayoritariamente por hombres, deje de ser excepcional.

Necesitamos un desarrollo inclusivo, donde reconociendo y valorando nuestras diferencias, todos tengamos igual dignidad, derechos, oportunidades y responsabilidades.”

- **ISABEL PLÁ JARUFE**, Ministra de la Mujer y Equidad de Género de Chile

PATRICIA PEÑA, Embajadora de Canadá en Chile, recordó a los participantes que el acuerdo existente entre Canadá y el Foro de la Alianza del Pacífico identifica, por un lado, a la educación, formación, y al desarrollo responsable y sostenible de los recursos naturales, como dos de los seis pilares clave. Señaló que las inversiones de Canadá en la región alcanzaron los 48 000 millones de dólares en 2017, y una parte sustancial de estas inversiones está en el sector extractivo. Al igual que en Chile, Canadá tiene una tasa baja de participación de las mujeres en la minería, con un 17-18%. Subrayó la importancia de superar esas diferencias de género, en particular en sectores que tienden a excluir a las mujeres, y recalcó el papel fundamental que tienen los sistemas de educación y formación en la reducción de estas barreras.



ANGÉLICA ROMERO, Directora Multilateral de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de Chile, habló sobre la evolución de las relaciones entre Canadá y la Alianza del Pacífico, destacando la candidatura de Canadá para convertirse en país miembro. Destacó la importancia de la igualdad de género en el contexto de esta relación, así como en el contexto de la relación bilateral de Chile con Canadá. De manera que la promoción de la igualdad de género en lo que respecta a la participación económica, es un tema fundamental para la Alianza del Pacífico.

ALAIN ROY, Vicepresidente de International Partnership (Alianzas Internacionales) de Colleges and Institutes Canada, presentó a la audiencia las labores de CICan a nivel internacional, y mencionó noticias alentadoras en el reciente presupuesto federal canadiense con respecto al apoyo a la educación técnica y la movilidad internacional de los estudiantes de Canadá. También mencionó la inversión del presupuesto federal canadiense para reducir las disparidades de género. Habló de la importancia de la innovación en el desarrollo de nuevas soluciones para integrar a las mujeres en los programas de formación y en las carreras técnicas no tradicionales, y señaló los importantes desafíos que deben superarse para lograr cambios duraderos. Compartió algunos ejemplos del liderazgo de los institutos técnicos y tecnológicos canadienses en el desarrollo de programas para aumentar el acceso de las mujeres a las oportunidades en el sector extractivo, y destacó las recientes iniciativas para favorecer a las mujeres indígenas. Asimismo, recalcó a los participantes el papel que deben desempeñar los hombres en la promoción de la igualdad de género, la erradicación de la violencia de género y la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres y hombres, así como la función de humanización que desempeña la educación en todas las sociedades.



PABLO TERRAZAS LAGOS, Subsecretario de Minería de Chile, celebró el hecho de que en 2018 unas 2 000 mujeres ingresaron a la fuerza laboral del sector minero, lo que significó un incremento anual significativo. Señaló la importancia de aprovechar esos logros para seguir aumentando la tasa de progreso en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en el sector minero de Chile. Destacó la importancia de llegar a las mujeres jóvenes al principio de su vida educativa y formativa, e hizo mención del éxito que han tenido los programas de mentores diseñados para alentar a las mujeres jóvenes a tomar en consideración carreras en la minería. También reiteró la importancia del compromiso expresado en el Decálogo para la igualdad de género, que fue firmado por más de 22 empresas y asociaciones mineras.



Foto tomada por Alain Roy, Vicepresidente, Alianzas Internacionales de Cican, en la calle de Santiago, marzo de 2019.



Foto tomada por Alain Roy, Vicepresidente, Alianzas Internacionales de Cican, en la GAM Centro de las artes, la cultura y las personas, Santiago, March 2019.



NATSCHA NUNES DE CUNHA, Banco Inter-Americano de Desarrollo
FRANCISCO LECAROS, Fundación Minera de Chile

III. Contexto — Visión general

Para establecer las discusiones temáticas que se realizaron durante el resto del evento, el Foro de Género invitó a dos especialistas para dar una visión general de la dinámica de la desigualdad de género en el sector extractivo: **NATASCHA NUNES DE CUNHA**, Especialista Senior del Sector Extractivo del Banco Inter-Americano de Desarrollo y **FRANCISCO LECAROS**, Presidente de la *Fundación Minera de Chile*, ofrecieron una mirada global de los datos clave para la región y presentaron los temas principales que marcarían la pauta para las discusiones del Foro.

NATASCHA NUNES DE CUNHA³ examinó las desigualdades de género en la participación en el empleo directo e indirecto del sector extractivo y abordó las cuestiones de género en términos de su impacto en las comunidades afectadas por las operaciones del sector extractivo o que están cerca de ellas. Precedió sus comentarios haciendo énfasis en los **distintos impactos** que las industrias extractivas tienen en las mujeres y los hombres. Hizo referencia a estudios recientes que sugieren que, en todos los niveles de una empresa, **la falta de diversidad de género puede tener impactos negativos significativos en la productividad y la eficiencia, y trae consigo costos sociales que van mucho más allá del lugar de trabajo**. Situando la discusión dentro de los dos aspectos imperativos de comportamiento éticamente responsable y eficiencia económica, Nunes exploró la dinámica de la participación desigual en el empleo dentro del sector extractivo. Para el sector de América Latina y el Caribe, las mujeres representan solo una pequeña proporción del empleo directo en el sector extractivo, y más de la mitad de sus puestos son cargos administrativos que ofrecen pocas posibilidades para subir dentro de la empresa y una menor remuneración en comparación con las ocupaciones en las que los hombres tienden a trabajar, aunque en promedio las mujeres tengan niveles más altos de estudios que los hombres.

Limitaciones:

1. Demanda técnica laboral no corresponde con la oferta;
2. Pese a que en los directorios de las Compañías Mineras solo un 25% está representado por mujeres estas empresas obtienen un beneficio neto 50% mayor.
3. Acceso limitado de mujeres en la toma de decisiones en comunidades de influencia puede afectar la licencia social para operar;
4. Los riesgos y beneficios no son compartidos en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Presentado por **Natascha Nunes de Cunha**, IDB

También propuso varias medidas que se pueden tomar para **atraer/contratar, retener y promover** a las mujeres en ocupaciones técnicas y otras ocupaciones directas del sector extractivo. Las becas de STEM para mujeres, los objetivos de balance de género para la contratación de graduados universitarios, los objetivos de desempeño en materia de diversidad de género y los bonos para los equipos de trabajo, así como los procesos equitativos de entrevistas de trabajo y contrataciones, son medidas importantes de atracción y contratación, siempre y cuando formen parte de una estrategia de toda la empresa en la que son responsables todos los gerentes y líderes.

³Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

En términos de **retención**, la especialista Nunes subrayó la importancia primordial de las políticas de "tolerancia cero" de la violencia de género y del acoso en el lugar de trabajo, en las que se incluyen disposiciones de educación sobre la discriminación y el acoso, así como códigos de conducta.

El apoyo adicional tales como guarderías en las instalaciones, licencias pagadas de ausencia por maternidad y paternidad, horarios flexibles y trabajo a distancia, son todos aspectos claves para el éxito de una estrategia de retención. Finalmente, entre las **estrategias para la promoción de las mujeres y el progreso de sus carreras**, se pueden incluir: formación en liderazgo para nuevas líderes; promover a mujeres líderes para que sean más visibles dentro de las organizaciones; apoyo a los programas de mentorías; mejores datos y seguimiento de los recursos humanos.

“Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo, una iniciativa conjunta del BID, el Ministerio de Energía y Minas de Perú y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía de Perú, es un programa de capacitación en liderazgo de 6 meses que trabaja con cohortes formadas por trabajadores de alto potencial del Ministerio o de empresas extractivas, para ayudar mujeres a alcanzar puestos profesionales de nivel superior. El programa también proporciona mentoría, coaching y actividades de networking”.

Presentado por **Natascha Nunes de Cunha**, BID

Con respecto al **empleo indirecto en el sector extractivo**, los esfuerzos deberían concentrarse en apoyar a las PYMEs que operan en la cadena de suministro y que están dirigidas por mujeres, y crear apoyos para un empleo equitativo de género dentro de la cadena de suministro del sector minero. En la minería, por ejemplo, la cadena de suministro representa una mayor proporción de empleo que la de las propias empresas mineras. Las estrategias eficaces deben basarse en un estudio cuidadoso de la diversidad y la inclusión en la cadena de suministro del sector extractivo. Los gobiernos y la industria pueden promover códigos de conducta para las PYMEs y fomentar el desarrollo de políticas empresariales que promuevan una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

“Cuando se analizan las oportunidades económicas en el sector extractivo, es importante considerar tanto el empleo directo como la actividad económica, así como la actividad indirecta, es decir, la actividad que tiene lugar en la cadena productiva de la minería, petróleo y gas y energía. Las operaciones directas a menudo representan una pequeña proporción del empleo total dentro del sector, mientras que las empresas alrededor de la cadena productiva, representan un número significativo de empleados”.

Presentado por **Natascha Nunes de Cunha**, BID

La especialista Nunes también hizo hincapié en la importancia de supervisar el impacto a nivel de la comunidad y **garantizar que las mujeres participen en las consultas comunitarias** de las comunidades afectadas por las minas. Con frecuencia, las mujeres están mal representadas — o se les impide participar — en dichas consultas.

Sin embargo, está comprobado que cuando las mujeres *participan*, su contribución en las consultas hace que la asignación de los recursos de los fondos de inversión en la comunidad sean más equitativos, (por ejemplo, en salud y educación en lugar de infraestructura).

Para fomentar esta participación, los gobiernos y las empresas deben: tratar de desarrollar **estrategias de relaciones comunitarias que tengan en cuenta las cuestiones de género; apoyar campañas para lograr una tolerancia cero de violencia de género; trabajar con organizaciones de mujeres para dar seguimiento a los impactos de la minería en las comunidades; y promover el liderazgo de las mujeres** en el sector y la gobernanza de la comunidad.

FRANCISCO LECAROS⁴ de la *Fundación Minera de Chile* ofreció una visión general de la participación de las mujeres en el sector minero chileno y examinó las barreras y desigualdades que las mujeres han enfrentado históricamente. Reflexionó sobre el hecho de que las mujeres han sido tradicional y deliberadamente excluidas de la minería en muchas sociedades, y que por esto puede ser necesario que existan profundos cambios culturales para abordar las causas de la exclusión.

«No tan lejos existía el mito de que la mujer traía mala suerte a la actividad, que la mina se ponía celosa y que los minerales se escondían»

Presentado por **Franciso Lecaros**, Fundación Minera de Chile

En la minería chilena, como en el resto del mundo, las mujeres constituyen una pequeña fracción de la fuerza laboral minera. Sin embargo, estudios realizados por la *Fundación Minera de Chile* sugieren que las mujeres tienen un gran interés en trabajar en el sector minero. El *machismo* tradicional, el "impuesto a la maternidad"⁵ y la percepción de que las mujeres "no duran" en las carreras mineras pueden frustrar estas ambiciones. Además, las mujeres enfrentan importantes obstáculos para tener acceso al sector minero, incluyendo los siguientes:

- Una imagen y cultura masculina de la industria;
- Falta de mentores calificados para las mujeres;
- No se alienta a las niñas y a las mujeres a que consideren las ocupaciones mineras a nivel de educación secundaria, técnica y universitaria;
- Pocas oportunidades de desarrollo profesional;
- Pocas disposiciones para la reincorporación al trabajo después de la maternidad;
- Malas condiciones de trabajo (largas horas, falta de flexibilidad horaria, dificultad para organizar el trabajo a distancia).

La tasa de participación de las mujeres en Chile es la mitad de la de otras naciones mineras como Australia y Canadá. Si bien las tasas de participación no son de ninguna manera equitativas en esos países, Lecaros hizo énfasis en el hecho de que las mujeres participan en ocupaciones como la conducción de vehículos, la construcción e ingeniería, la perforación y las ocupaciones relacionadas con la electricidad.

⁴Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

⁵ Dado que las políticas de apoyo a la familia tienden a centrarse únicamente en las mujeres y a asignar los costos del cuidado de los hijos a las mujeres, estas son percibidas como un "impuesto" al empleo.

También señaló que, si bien la *participación* de la mujer en el empleo en la minería se ha mantenido relativamente estable o ha aumentado ligeramente en los últimos cinco años, ello se ha debido en parte a que el empleo de los hombres disminuyó considerablemente durante el mismo período.

El gobierno chileno y las principales empresas mineras de Chile han firmado un conjunto de **diez compromisos para la inclusión de las mujeres en la minería** (ver el cuadro de texto). Sin embargo, a pesar de las disposiciones legislativas, ciertas normas culturales también tendrán que cambiar. Por ejemplo, solo el 2% de los hombres deciden tomar las licencias de ausencia por paternidad a las que tienen derecho. La disponibilidad de estas prestaciones no garantiza la asimilación de ellas, y por lo tanto, no garantiza una mejor distribución del trabajo y de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres.

10 compromisos para incluir a las mujeres en la minería en Chile:

1. Promover oportunidades y una mayor participación femenina en la industria
2. Velar por las buenas prácticas laborales y por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
3. Avanzar en la difusión de la Norma 3262
4. Promover los liderazgos femeninos en la dirigencia sindical
5. Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones
6. Transitar hacia una cultura organizacional inclusiva y proclive a la diversidad entre hombres y mujeres
7. Disponer de infraestructura adecuada para una fuerza laboral mixta
8. Promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres luego del permiso de postnatal
9. Potenciar el trabajo conjunto con las instituciones de educación superior y liceos técnicos profesionales
10. Contribuir al Desarrollo local a través del trabajo con mujeres que son parte de las comunas aledañas a las faenas mineras.

Se estima que para 2026, la industria minera chilena necesitará que ingresen 29 300 personas al sector. El sistema de educación y formación de Chile tendrá que responder con estrategias de desarrollo de habilidades que se centren en las ocupaciones de alta demanda dentro del sector. Asimismo, señaló que la tasa de participación de las mujeres en ciertos programas (por ejemplo, geología e ingeniería) está creciendo. Los cambios en la tecnología, la reglamentación y el mercado exigirán que el sector de la educación y formación responda más eficazmente a la necesidad de una mayor productividad y sostenibilidad, al envejecimiento de la mano de obra y al aumento de las jubilaciones, así como a un rápido cambio tecnológico. La promoción de la diversidad y la inclusión tendrá una prioridad cada vez más alta en la industria minera, y esto implica que se debe garantizar que la formación actual de habilidades técnicas también satisfaga esta necesidad.

El protocolo de Canadá hacia la minería sostenible (HMS) ha despertado mucho interés en México y otras partes de América Latina, como parte de un impulso general hacia la sostenibilidad en la minería por parte de los gobiernos, las comunidades, la sociedad civil y, de hecho, la misma minería. Las iniciativas de sostenibilidad proporcionan un marco para abordar las necesidades de la comunidad y las preguntas de inclusión y diversidad, y una evaluación comparativa para abordar los compromisos y el desempeño de la industria. Para más información haga clic [aquí](#).

IV. Buenas prácticas para promover la igualdad de género, el acceso y la inclusión de las mujeres en la educación y formación técnica, así como su empleabilidad



Stéphane Labrecque, Cégep de Abitibi-Témiscamingue, Canadá



Andrea Juliana Correa Gonzalez, Secretaria de las Mujeres del Gobierno de Antioquia, Colombia.



Jorge Pascual, Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Campeche (CONALEP), México



Carolina Vera Torres, Ministerio de Educación, Perú



Alejandra Villarzu, Ministerio de Educación, Chile

Los expertos que establecieron el contexto para el resto del Foro fueron claros en lo que respecta al papel esencial que desempeñan **los sistemas de educación y formación técnica y profesional** en el desarrollo de una fuerza laboral más inclusiva y en la creación de vías para el empleo en el sector extractivo que sean tan accesibles para las mujeres como lo son para los hombres. Sin embargo, todos los niveles de los sistemas de educación y formación en casi todos los países reproducen hasta cierto punto las mismas barreras, prácticas discriminatorias y estereotipos de género que impiden que las mujeres obtengan empleo. Si bien la educación y la formación tienen un gran potencial transformador para la inclusión de las mujeres en sectores como la minería y la energía, las políticas e instituciones de educación y formación también deben transformarse para aumentar el acceso y la finalización de estudios de las mujeres, en particular en los programas técnicos en los que las niñas y las mujeres han estado históricamente sub-representadas.

A. Panel 1 Perspectivas de los países de la Alianza del Pacífico y Canadá

El primero de los tres paneles del Foro reunió temas relacionados con las prácticas, los programas y las políticas de formación técnica que han tenido cierto éxito en la promoción de la inclusión de las mujeres en el sector extractivo. Los ponentes fueron:

Stéphane Labrecque, Instructor y Coordinador de Servicios Internacionales, *Cégep de Abitibi-Témiscamingue*, Canadá

Alejandra Villarzu, Consultora de Igualdad de Género del Ministerio de Educación, Chile

Jorge Pascual, Instructor y Entrenador Pedagógico, *Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Campeche (CONALEP)*, México

Carolina Vera Torres, Especialista en Género, Ministerio de Educación, Perú

Andrea Juliana Correa González⁶ Asesora y Forjadora de Equidad para la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de Antioquia, Colombia.

STÉPHANE LABRECQUE⁷ comenzó su charla con un resumen del perfil de su institución, el *Cégep de Abitibi-Témiscamingue*, el cual se encuentra en medio de una de las regiones canadienses donde la extracción de recursos naturales, la minería y la silvicultura, son actividades primordiales. Los programas tales como la tecnología minera, el mantenimiento industrial, la electrónica industrial y la ingeniería civil son muy populares. La tasa de participación femenina en la tecnología minera es del 42%, lo cual es notable comparado con otros países. Sin embargo, las tasas de participación en las áreas como electrónica industrial son mucho menores, y la del mantenimiento industrial es de cero. A pesar de esto, Stéphane Labrecque observó mejoras significativas en los últimos 30 años en los que ha estado involucrado en el sector minero; la actitud de los empleadores hacia la contratación de mujeres en trabajos técnicos ha mejorado significativamente.

⁶Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

⁷Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

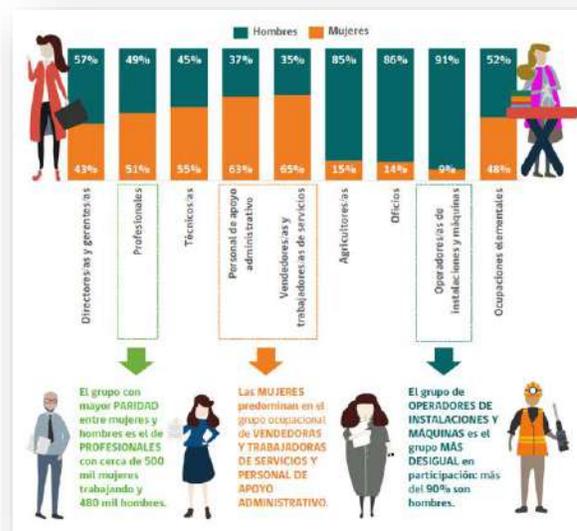
“Mis padres estaban cerca del sector industrial y no fue un problema para mí ir a trabajar en la industria. Registrarme en una carrera donde predominan los hombres tampoco me preocupaba. ¡Estaba acostumbrada a mi hermano! Cuando llegó el momento de elegir mis estudios después de la escuela secundaria, dudé entre asistente de farmacia y electrónica industrial. Mis días de estudiante fueron decisivos para mí. Pude tener una buena visión general de la formación y los profesores del programa. Esto confirmó que me iba a gustar eso.”

Testimonio de una **estudiante mujer** del Cégep de l’Abitibi-Témascamingue.

El Cégep participa activamente en la promoción de programas técnicos para las mujeres y promueve varios programas centrados en las mujeres, los cuales son patrocinados por el Gobierno de Quebec y otras organizaciones de esta provincia. **Filles en Techno** (“Chicas en tecnología”) proporcionan becas o incentivos a mujeres jóvenes interesadas en programas que conducen a carreras en las que no están bien representadas. **Chapeau Les Filles**, un programa muy popular en Quebec, es otro programa de becas dirigido a las mujeres interesadas en trayectorias de ciencia y tecnología. HydroQuébec y Alcoa crearon conjuntamente **Les Filles et les Sciences** (“Las Chicas y la Ciencia”), un programa que organiza visitas de niñas y jóvenes mujeres a obras hidroeléctricas y otros eventos para que las mujeres estén expuestas a una edad temprana a posibles opciones en ocupaciones técnicas.

ALEJANDRA VILLARZU,⁸ cuya charla se centró en los mecanismos de políticas públicas, señaló que en Chile, como en otras partes de América Latina, la igualdad de género es una prioridad relativamente nueva dentro de los ministerios gubernamentales responsables de la educación y formación técnica. Sin embargo, el ministerio de Educación de Chile ha dado algunos pasos importantes hacia la integración del tema dentro de su mandato, bajo la dirección de una comisión sobre equidad de género creada recientemente dentro del ministerio. Destacó la baja tasa de participación en las ocupaciones técnicas “no tradicionales” y la tendencia del sistema de educación y formación de Chile a reforzar los estereotipos y barreras que enfrentan las mujeres en este tipo de programas, así como la tendencia a orientar a las mujeres hacia ocupaciones tradicionales (por ejemplo, administrativas). En comparación con los hombres, hay una tasa significativa de deserción de las mujeres al pasar de la educación secundaria a la educación técnica terciaria, y al hacer la transición al mercado laboral.

La implementación de cambios duraderos puede requerir cambios en la cultura y en las actitudes, así como cambios en los programas y las políticas.



⁸Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

Para lograr un cambio significativo de orientación dentro de un ministerio gubernamental, es necesario: contar con un proceso para cuestionar las premisas fundamentales en las que se basa la manera en que se imparte la educación y la formación, entender la manera en que los profesores y los estudiantes crean actitudes y comportamientos, y hablar sobre los cambios en los valores y las creencias con respecto al trabajo. A partir de esto, la consultora Villarzu recomendó una serie de medidas que podrían adoptarse dentro de la educación técnica y profesional para integrar la equidad de género. Entre estas se incluyen:

- Promover la experiencia de la articulación de educación-trabajo para reducir gradualmente los sesgos de género en el mercado laboral.
- Promover la incorporación de mujeres en las empresas, prácticas laborales e inserción laboral rompiendo estereotipos sobre las ocupaciones;
- Sensibilizar profesores y líderes en educación;
- Mayor flexibilidad para permitir el acceso a la enseñanza técnica y profesional en las etapas posteriores;
- Dar apoyo a las habilidades transversales que apoyen a las trayectorias profesionales exitosas;
- Desarrollar estrategias de orientación profesional que mitiguen la segmentación tradicional en ocupaciones masculinas y femeninas;

Como maestro e instructor pedagógico, **JORGE PASCUAL CONFESOR**⁹ del CONALEP 021 de Campeche, México, también analizó las desigualdades de género desde el punto de vista de una institución de formación técnica. La región que representa ha experimentado cambios económicos significativos con el descubrimiento de reservas locales de petróleo, y estos cambios requirieron una respuesta importante del sistema de educación y formación para permitir que la población local aproveche las nuevas oportunidades que ofrece este sector emergente. Al mismo tiempo, se hizo necesario pensar en la manera de mejorar el acceso de las mujeres a estas nuevas oportunidades para que sea igualitario.

Las desigualdades de género en la educación técnica y profesional son impulsadas o reforzadas por una serie de factores sistémicos o institucionales, entre los que se incluyen los siguientes:

- Falta de políticas para promover a las mujeres a puestos de toma de decisiones;
- Muy pocos docentes de programas técnicos no tradicionales son mujeres;
- No se incentiva ni se instruye a los asesores y orientadores vocacionales a que alienten a las mujeres a que opten por programas científicos y tecnológicos;
- Las familias reproducen estereotipos de género y no apoyan el interés de las niñas o las jóvenes en opciones profesionales que se consideran tradicionalmente masculinas;
- Discriminación y acoso contra las mujeres;
- Falta de conciencia de género, de ética y valores profesionales con respecto a las mujeres en el personal docente y administrativo.

El maestro Pascual Confesor, observó desigualdades dentro de su propia institución, tales como brechas en las tasas de participación femenina en programas tales como electrónica y tecnología electromecánica industrial, así como desequilibrios en el número de mujeres que están en puestos administrativos superiores.

Más allá de estos factores, señaló que estos tipos de barreras institucionales son solo parte del problema, puesto que las mujeres jóvenes también enfrentan barreras dentro de la familia y después en la transición hacia el empleo.

⁹Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

Asimismo, habló sobre varias medidas que pueden ayudar a lograr un cambio en la cultura y la mentalidad de las instituciones de educación y formación, así como en los lugares de trabajo:

- Elaborar una estrategia de igualdad de género para toda la institución;
- Revisar las políticas de reclutamiento y contratación;
- Proporcionar al personal formación y desarrollo profesional relacionado con la igualdad de género;
- Igualdad de oportunidades y acción afirmativa para las mujeres que opten por programas de estudio tradicionalmente masculinos (incluyendo becas, cuidado de los niños, etc.);
- Reflexión y análisis sobre la conciliación de la vida laboral y personal, y las tareas de las mujeres en su papel de cuidadoras que pueden impedirles trabajar en el sector extractivo.
- Políticas institucionales contra el acoso y la agresión;
- Promover la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo;
- Crear conciencia entre el personal sobre las ventajas de trabajar con una perspectiva de igualdad de género.

CAROLINA VERA TORRES¹⁰ del Ministerio de Educación de Perú comenzó su presentación recordando los nombres de cuatro mujeres que estudiaban o trabajaban en la minería — Clorinda Laura Bonifacio, Elisabeth Daniela Torres, Magdalena Suaña Mamani y Roxana Maribel —y que fueron víctimas de feminicidio desde comienzos de 2019. Estos nombres fueron compartidos como un recordatorio de que las cuestiones de género deben abordarse ya que tocan cuestiones tan fundamentales como la vida y la supervivencia. Muchas mujeres que son víctimas de la violencia son estudiantes.

Perú ocupa el tercer lugar entre los países con más alto nivel de delitos violentos contra las mujeres. 149 feminicidios fueron reportados en el 2018, y más de 200 feminicidios fueron cometidos en los primeros meses de 2019. Dos tercios de las víctimas tenían entre 18 y 29 años de edad, y la mayoría de los victimarios también se encontraban en este rango de edad. Ante estos hechos, los enfoques que adopten las instituciones educativas para integrar la igualdad de género deben tener en cuenta los efectos de la desigualdad de género de la manera más amplia posible.

Con respecto al empleo, en Perú, como en otros lugares, algunas de las ocupaciones mejor remuneradas y con mayor demanda de trabajadores — como por ejemplo, la electricidad, la construcción civil y la metalurgia — están dominadas en su inmensa mayoría por hombres.

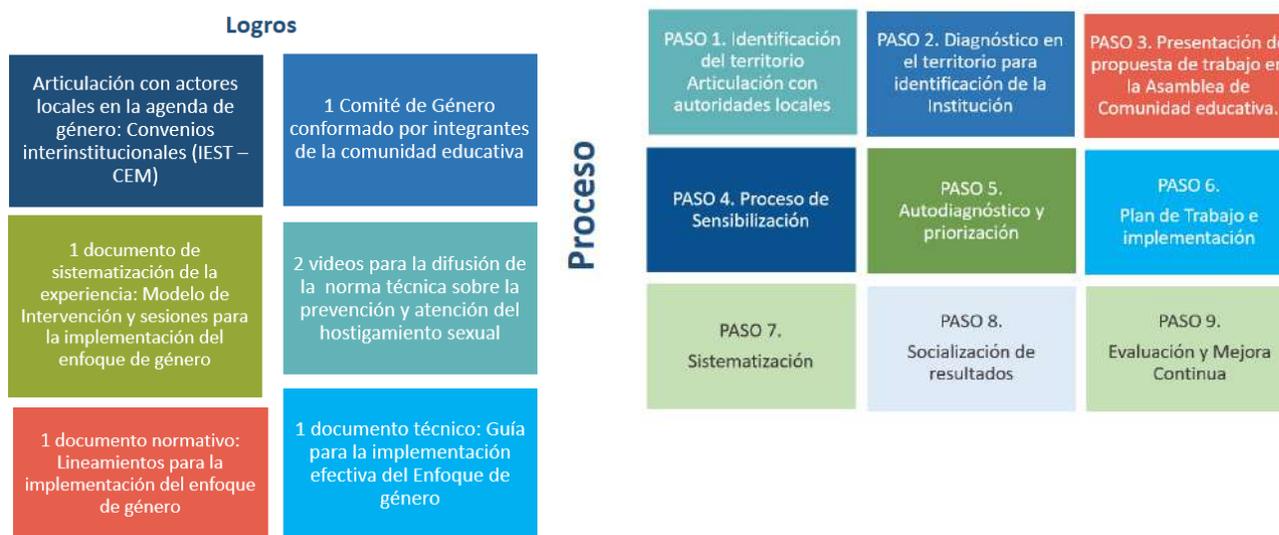
Sin embargo, los gobiernos y las instituciones entienden cada vez más que una mayor inclusión en el mercado laboral, tiene un efecto acelerador del crecimiento económico, que el trabajo y los salarios decorosos son esenciales para el bienestar de la familia, y que invertir en mejores niveles de educación de las niñas y las mujeres no solo es esencial para su desarrollo social y económico, sino para la sociedad en su conjunto.

¿Cómo se empieza a integrar el enfoque de género en la educación técnica? La reciente movilización de la sociedad civil y de las personas para poner fin a la violencia contra la mujer ha ayudado sin duda a centrar la atención en la integración de la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el gobierno. Esto se refleja en un nuevo marco de políticas en Perú, cuyo objetivo es tratar la igualdad de género y los derechos de la mujer. El Ministerio de Educación ha aplicado este marco como una prioridad transversal en todo el sistema educativo a todos los niveles. También ha establecido una Unidad de Empleabilidad y Bienestar Estudiantil que servirá de vehículo para implementar un enfoque de género y otras prioridades transversales (medio

¹⁰Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

ambiente, derechos humanos, etc.). Y por primera vez, Perú ha implementado medidas específicas para cada nivel de educación, incluyendo la educación técnica, para prevenir y sancionar la violencia sexual dentro de las instituciones educativas.¹¹

Dentro de este marco, Perú puso a prueba el primer programa de igualdad de género que se haya hecho en colaboración con una institución de educación técnica terciaria. El proyecto integró a diferentes niveles de gobierno y se vinculó con varios actores locales capaces de prestar servicios o de trabajar con la institución en distintos aspectos de género; a través del proceso (ver punto destacado), la institución pudo desarrollar una estrategia de igualdad de género, y todo este proceso se convirtió en un modelo que puede ser adoptado por otras instituciones de educación técnica y profesional.



Esta experiencia trajo consigo varias lecciones para las futuras aplicaciones del modelo:

- Implementación de mecanismos que reúnan a profesores, estudiantes y administradores para que intercambien ideas y hagan revisiones.
- Creación de herramientas de gestión para trabajar en la igualdad de género dentro de la institución.
- Un enfoque que también aborde el concepto de "masculinidades"¹².
- Integración de las perspectivas e intervenciones de la comunidad o la articulación con las organizaciones locales de la sociedad civil.

¹¹ Véase www.tudocente.com/disposiciones-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-centros-de-educacion-tecnico-productiva-e-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior/.

¹² El concepto de masculinidades refiere a las características, conductas, actitudes, creencias y valores que las sociedades imponen a los hombres para que cumplan con el modelo del "ser hombre", (ser fuerte, no mostrar emociones, ser autoritario, cabeza de familia entre otros) esta construcción de identidades diversas varía según el contexto, grupos étnicos, culturas etc., e impacta en todas las áreas de la sociedad, en lo privado y público, en el trabajo, la sexualidad, la reproducción, el trato y violencia. El resultado de estas identidades deviene en la posición de privilegio que tienen los hombres frente a las mujeres, perpetuando las relaciones asimétricas y de discriminación. Hablar de nuevas masculinidades implica reflexionar sobre estas construcciones como patrones relacionados con el género que cumplen hombres y mujeres e incorporar a los hombres en la construcción de sociedad más equitativas.

- Atención a la integración desde un punto de vista marco o "emancipatorio" que busque fortalecer y empoderar a la comunidad y construir una cultura institucional.

Carolina Vera Torres señaló los principales desafíos que quedan para que el modelo perdure. Se debe apoyar a los directores de las instituciones de educación técnica para que aboguen fuertemente por la igualdad de derechos y la prevención de la violencia de género. Las instituciones deben crear mecanismos claros y visibles para tratar los casos de acoso sexual. Por último, señaló la necesidad de apoyar a una red de comités que aboguen por los estudiantes y a grupos de trabajo dedicados a las cuestiones de género a nivel regional y nacional para intercambiar conocimientos y reconocer y celebrar prácticas ejemplares y satisfactorias.

ANDREA JULIANA CORREA GONZÁLEZ¹³ es una Asesora y Forjadora de Equidad para la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de Antioquia, Colombia. Se refirió a varias estrategias de promoción de la equidad de género desarrolladas por el Gobierno de Antioquia. Hizo hincapié en que haya un enfoque en el aprendizaje a lo largo de toda la vida para la enseñanza de la equidad de género.

Andrea señaló que más de la mitad de las mujeres colombianas viven con menos del salario mínimo. Las mujeres jóvenes tienen muchas más probabilidades de ser víctimas de la violencia sexual, y los embarazos precoces son frecuentes. En Colombia, se estima que las mujeres dedican un promedio de seis horas diarias — casi una jornada laboral completa — a las responsabilidades relacionadas con el hogar y la familia, en comparación con un máximo de 1.5 horas que dedican los hombres a tareas similares. *El Índice de la Brecha de Género de Colombia* empeoró en los últimos años, colocando a Colombia en la posición 40 a nivel mundial.

¹³Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

Si bien es el país que menos ha progresado en el ámbito de la representación política de las mujeres, Colombia ha cerrado completamente su brecha en materia de Salud y Supervivencia.¹⁴

La Secretaría de las Mujeres de Antioquia adoptó un discurso no acusatorio en su difusión pública de la estrategia para la igualdad de género. Según la asesora Correa, esto representó una innovación significativa, puesto que a través de la formación se atrajo al diálogo a muchos hombres, desde los gobiernos locales y el sector educativo, hasta las empresas del sector privado. Este enfoque fue parte de la estrategia de difusión que llegó con éxito a más de 100 municipios de la región de Antioquia.

La estrategia de género de Antioquia también incluye una estrategia de igualdad y derechos de la niñez, lo que les permite promover la igualdad de género y trabajar en la formación de su actitud durante la primera infancia.

Antioquia también está desarrollando una estrategia de igualdad de género que se aplicará en todos los niveles de su sistema educativo. Se está incorporando la equidad de género en los planes de estudio y las normas pedagógicas para los docentes. Las instituciones educativas también están obligadas a desarrollar protocolos para hacer frente a la violencia de género. La infraestructura física de las instituciones de formación es también una variable que la estrategia tiene en cuenta para garantizar que las instalaciones sean acogedoras para las mujeres y los hombres.



Antioquia también ha examinado detenidamente la manera en que la tecnología puede ayudar a cerrar más rápidamente las brechas de género. Mujeresantioquia.gov.co es un sitio web creado por el Gobierno de Antioquia, el cual centraliza los recursos para las mujeres en el Departamento de Antioquia y funciona como una comunidad virtual. Para acelerar y potenciar la educación en igualdad de género, el Gobierno de Antioquia también ha creado un videojuego que ayuda a evaluar las competencias de los servidores públicos en materia de igualdad de género. La tecnología de la información se utiliza para crear un punto de encuentro para las mujeres, y el enfoque general está en que las mujeres que son expertas en nuevas tecnologías transfieran sus conocimientos a otras mujeres. Asimismo, en la fase de desarrollo se encuentra *SUIM City*, un laboratorio de creatividad e innovación que apoyará a las mujeres en el desarrollo de sus habilidades tecnológicas.

¹⁴ Ver URLs www.cfr.org/interactive/womens-participation-in-global-economy/ and <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018>.



“La tecnología puede desempeñar un papel de aceleramiento en el progreso de la igualdad de género. El gobierno de Antioquia utiliza numerosos enfoques, incluido un videojuego que ayuda a los servidores públicos a evaluar sus conocimientos y competencias en materia de igualdad de género”.

Presentado por **Andrea Juliana Correa Gonzalez,**

Asesora Equidad de Género y Educación para la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de Antioquia, Colombia.

B. Discusión y recomendaciones de los participantes

En la siguiente sección se presentan los resultados de los grupos de discusión sobre el tema de "Buenas prácticas para promover la igualdad de género y el acceso y la inclusión de las mujeres en la educación y formación técnica y la empleabilidad". Los participantes del Foro de Género fueron asignados a grupos de discusión para reflexionar sobre las ideas que los expertos compartieron durante la sesión de panel, con el objetivo de identificar las buenas prácticas que podrían ser adoptadas por los países de la Alianza del Pacífico para reforzar o promover la igualdad de género.

Los grupos de discusión cubrieron cuatro aspectos del tema de la igualdad de género en la educación y formación técnica:

- i. Políticas institucionales para promover y apoyar la igualdad de género;
- ii. Servicios de apoyo dentro de las instituciones de educación y formación que fomenten un mejor acceso y el éxito de las mujeres en los programas de formación del sector extractivo;
- iii. Desafíos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género a nivel pedagógico y operativo;
- iv. La capacitación del profesorado y la gerencia desde la perspectiva de igualdad de género.

i. Políticas institucionales para promover y apoyar la igualdad de género

El grupo habló sobre la violencia sexual y de género como un problema fundamental que debe ser abordado. La falta de independencia o autonomía económica de las mujeres está vinculada a una mayor incidencia de la violencia contra ellas, y persiste una cultura de impunidad con respecto a la violencia en los lugares de trabajo que han estado históricamente dominados por los hombres.

Los participantes estuvieron a favor de los enfoques de certificación del "sello de calidad" para los lugares de trabajo que cumplan con ciertos estándares de igualdad de género, pero como estos programas son voluntarios, creen que no conducirían a los cambios generalizados necesarios para cerrar las brechas de empleo entre hombres y mujeres.

Las políticas de género efectivas deben comenzar creando conciencia sobre la necesidad de eliminar el *machismo*; por lo tanto, las políticas deben generar o fomentar cambios culturales fundamentales. Respetando este principio general, el grupo identificó **ocho prácticas específicas** dirigidas principalmente a los ministerios de Educación de cada uno de los países de la Alianza del Pacífico:

1. Crear un ministerio para la Igualdad de Género en cada país de la Alianza del Pacífico;
2. Adoptar un enfoque integral basado en derechos para desarrollar políticas o programas, de modo que cuestiones como el género, la etnia o la orientación sexual no se consideren de manera aislada;
3. Aspirar a la paridad de género dentro de las organizaciones;
4. Establecer prácticas sólidas de supervisión y evaluación para garantizar que las políticas o los programas de igualdad de género se implementen correctamente, y que se esté dando un seguimiento adecuado durante su implementación;
5. Integrar la empatía y la educación sobre derechos humanos en los niveles educativos primario y secundario;
6. Comenzar a educar, a temprana edad y a lo largo de la escuela primaria y secundaria, sobre la creación de una división equitativa del trabajo en el hogar, independientemente de la composición de la familia;
7. Crear alianzas público-privadas para apoyar la adopción de estándares de equidad de género en el sector privado;
8. Garantizar que los derechos humanos sean una prioridad entre los ministerios de los gobiernos de cada país de la Alianza del Pacífico.

ii. Servicios de apoyo dentro de las instituciones de educación y formación que fomenten un mejor acceso y el éxito de las mujeres en los programas de formación del sector extractivo.

Muchas de las recomendaciones de los grupos abordaron la necesidad de estimular el interés de las mujeres en las opciones de educación y formación que conducen al trabajo en el sector extractivo y estudiaron medidas para ayudar a superar las barreras institucionales que reducen el acceso de las mujeres a opciones de formación apropiadas.

1. Los participantes aprobaron el modelo **Chapeau Les Filles**, presentado por Stéphane Labrecque del Cégep Abitibi-Témiscamingue de Canadá. El programa ejemplificó el valor que tiene llegar a las niñas y las jóvenes al principio de su proceso de toma de decisiones con respecto a las opciones educativas y de su carrera. El uso de becas es una manera útil de procurar una mayor participación de las mujeres;
2. La promoción y orientación profesionales son esenciales para atraer a las mujeres al sector extractivo. Dichos programas o iniciativas deben abordar los prejuicios familiares sobre los tipos de programas educativos que son apropiados para las mujeres, y deben ser reforzados recurriendo a personas que sean modelos a seguir (mujeres que ya trabajan con éxito en el sector extractivo). Sin embargo, también se debe proporcionar a las mujeres jóvenes información sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres;

3. Las instituciones educativas deben garantizar que el proceso de contratación y selección esté libre de prejuicios. Por ejemplo, puede ser mejor no basarse en entrevistas en las que los sesgos subjetivos puedan perjudicar a las mujeres que solicitan ser admitidas;
4. Es esencial que las instalaciones sean seguras para que las instituciones educativas sean accesibles a las mujeres;
5. Los servicios de apoyo psicológico juegan un papel importante para garantizar que la retención y la realización de actividades de las mujeres sean satisfactorias en un entorno dominado por los hombres. Tales apoyos deben extenderse a la vida familiar y del hogar de las mujeres.

iii. Desafíos y buenas prácticas en la integración de la igualdad de género a nivel pedagógico y operativo

Aunque el grupo se ocupó principalmente de la igualdad de género en lo que respecta a la pedagogía y al funcionamiento de las instituciones de educación y formación, los participantes señalaron que el apoyo para mejorar el acceso de la mujer a la educación técnica en el sector extractivo (por ejemplo, campañas para crear conciencia sobre las perspectivas de sus carreras) deben desarrollarse desde el principio, por ejemplo, durante la transición de la escuela primaria a la secundaria. En este mismo período de transición, el trabajo psicoemocional debe realizarse tanto con niñas como con niños.

El grupo estuvo a favor del establecimiento de alianzas entre el gobierno, la industria y las universidades para desarrollar programas educativos no sexistas. Estas alianzas también deben trabajar para crear conciencia sobre la industria extractiva como una buena oportunidad de desarrollo para las mujeres. El trabajo de estas alianzas debe continuar en todo momento para hacer frente a cuatro desafíos subyacentes: (1) atraer a las mujeres a los programas de STEM¹⁵, (2) garantizar la buena retención de las mujeres en los programas técnicos en los que están subrepresentadas, (3) crear vías al empleo después de la graduación y (4) la adquisición continua de habilidades relevantes para el trabajo de las mujeres a través de programas de especialización y postgrado.

Por último, las partes interesadas convinieron en que la educación técnica y profesional debe definir los requisitos, las normas y los indicadores de calidad en materia de igualdad de género como parte del proceso de acreditación de las instituciones. Para lograr esto, es necesario un estudio detallado de los distintos enfoques y modelos de garantía de calidad para identificar lagunas en estos sistemas actuales del sector de la educación y formación. Los perfiles de los programas, los reglamentos internos, el diseño de los planes de estudio y otros elementos de acreditación deberían ser objeto de examen para verificar la forma en que integran la igualdad de género.

iv. La capacitación del profesorado y la gerencia desde la perspectiva de igualdad de género

El grupo de participantes que trató este subtema examinó los enfoques para la formación de administradores y docentes en las instituciones con el fin de integrar la igualdad de género. Sin embargo, el grupo señaló la importancia de las influencias positivas y las personas que son modelo a seguir en las primeras etapas de la vida de un niño o niña para inculcarle valores, pues es importante no asumir que las actitudes y el comportamiento pueden cambiar en una etapa

¹⁵ Sigla en Inglés que se traduce en: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas.

relativamente tardía de la educación técnica y profesional. El grupo también destacó la experiencia en Quebec, Canadá, relatada por Stéphane Labrecque del Cégep Abitibi-Témiscaminque, en la cual las mujeres jóvenes que ingresan a los programas de minería pueden relacionarse con la experiencia de sus padres y otros miembros de la familia que ya están trabajando en el sector minero, y así pueden adquirir información útil sobre sus carreras a través de esta conexión.

El grupo hizo algunas recomendaciones relacionadas con el desarrollo profesional del personal de gestión y los profesores de educación técnica:

- Se necesita más apoyo para capacitar a los maestros a fin de que promuevan e integren la igualdad de género en el aula, puesto que para que haya una integración efectiva de la igualdad de género en las instituciones de educación y formación, es necesario contar con intervenciones diarias y de primera línea para abordar los problemas y las cuestiones que se plantean;
- La igualdad de género debería formar parte de los indicadores de desempeño para establecer normas de calidad de la enseñanza y debería formar parte de la evaluación del desempeño de los docentes;
- Es importante facilitar la entrada de más mujeres a puestos de enseñanza, ya que son un modelo fundamental para las mujeres jóvenes que estudian en puestos técnicos.



NASLY SALCEDO, Asociación Colombiana de la Minería,
Colombia



AMPARO CORNEJO, Teck Resources, Chile



GRACIELA ARRIETA, Women in Mining Perú



ROSARIO MARGARITA UZCANZA, Minera Gorrión SA de CV, México

V. Igualdad de género en el lugar de trabajo del sector privado y la participación de la fuerza laboral de las mujeres en el sector extractivo de la región de la Alianza del Pacífico

Esta sesión se centró en la experiencia de las mujeres en la fuerza de trabajo del sector extractivo, las barreras a la inclusión que enfrentan para conseguir y conservar empleos en el sector y desarrollar sus carreras, y las iniciativas que el sector privado está poniendo en marcha para abordar estas barreras. En esta discusión se examinaron detenidamente cuestiones como: lugares de trabajo poco acogedores, la conciliación de la vida laboral y personal, el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo, la igualdad de salarios y las perspectivas de progreso profesional de la mujer. El compromiso de realizar un cambio profundo y sostenido en el lugar de trabajo o en las culturas organizacionales surgió como un tema principal y un apoyo esencial para las prácticas y los programas específicos de los que hablaron los panelistas.

A. Panel 2: Perspectivas de los países de la Alianza del Pacífico y Canadá

El segundo panel se examinó la igualdad de género en el lugar de trabajo y las cuestiones relacionadas con la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, reunió a un grupo de expertos del sector privado, asociaciones y organizaciones no gubernamentales, todos ellos del sector minero. Las panelistas fueron:

GRACIELA ARRIETA, Directora de Women in Mining Perú

ROSARIO MARGARITA UZCANGA, Directora de Responsabilidad Social Empresarial y Relaciones Comunitarias, Minera Gorrión SA de CV, México

NASLY SALCEDO, Directora de Comunicaciones, Asociación Colombiana de Minería

AMPARO CORNEJO, Vicepresidenta de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, Teck Resources, Chile

JENNIFER WRIGHT, Directora Senior, Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera (MiRH), Canadá

GRACIELA ARRIETA,¹⁶ Directora de **Women in Mining Perú** identificó varios estereotipos que están ligados a las mujeres que trabajan en el sector minero, estas creencias culturales pueden llevar a la gente a ver a las mujeres como sujetos de mala suerte en las minas. La minería se practica en regiones remotas y de gran altitud, y muchos creen que las mujeres no están interesadas o son menos capaces físicamente de trabajar en esos entornos. La minería se considera una actividad físicamente exigente y arriesgada, con razón o sin ella, y se cree que las mujeres no poseen la capacidad para hacer frente a ese tipo de trabajo. También se considera a la minería como una ocupación incompatible con los requisitos de la maternidad.

La Directora Arrieta, señaló que a pesar del gran aumento de empleo que tuvo la minería entre 2010 y 2016, la participación de las mujeres en este sector se redujo del 6.4% al 5.4%. El empleo de las mujeres en la minería se concentra abrumadoramente en puestos administrativos. De hecho, durante este período, el empleo de mujeres en puestos de plantas (de producción) se redujo. A pesar de que la proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo es muy baja, señaló que algunas mujeres se han distinguido como líderes en la minería, tanto en el sector privado como en el público.

¹⁶Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

De hecho, el ministerio responsable de la minería y energía del Perú ha estado varias veces bajo la dirección de mujeres.

También hubo avances en varios frentes con respecto a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. **La política del gobierno** ha establecido medidas para prohibir la discriminación salarial y se han previsto otros tipos de protección para las mujeres en la legislación laboral en cuestiones como la **licencia de ausencia por maternidad y por lactancia**. En el sector minero, las normas gubernamentales relacionadas con la realización de **evaluaciones de impacto ambiental** ahora requieren que se considere la inclusión de género como un área de impacto. El Ministerio de la

Mujer ha creado un programa para otorgar un **sello de calidad a las empresas que han cumplido ciertas normas** en materia de prevención de la violencia contra la mujer y eliminación de la discriminación contra ella.

Algunas empresas del **sector privado** han adoptado una serie de prácticas para abordar la igualdad de género. Varias empresas mineras de Perú han creado **comités de "inclusión y diversidad"** que han ayudado a elevar el perfil de la igualdad de género. Algunos están empezando a **revelar públicamente la brecha de género** en sus lugares de trabajo en relación al empleo de las mujeres. En algunos lugares de trabajo, los procesos de contratación recurren ahora a técnicas de **"currículum vitae ciego"** para dificultar la discriminación. En algunos lugares de trabajo se están promoviendo **programas de tutoría y patrocinio de mujeres**. Una empresa ha comenzado a ofrecer a los empleados un subsidio para el cuidado de sus menores de dos años.

ROSARIO MARGARITA UZCANGA¹⁷, de la empresa del sector privado **Minera Gorrión SA de CV** de México,

observó una gran brecha en la participación general en el mercado laboral entre los hombres (77.5%) y las mujeres (43.7%), y aunque la brecha se ha ido cerrando en los últimos 13 años, esto se debió en gran medida a una reducción en la tasa de participación masculina. En 2018, las mujeres representaban solo el 10% de la fuerza laboral minera en México.

Women in Mining (WIM) realiza encuestas a sus miembros en todo el mundo. Más de la mitad de los miembros de WIM trabaja en grandes empresas mineras. Los datos de esta encuesta indican que el 45% de los miembros de WIM están en lugares de trabajo que no tienen una política de igualdad de género; de estos, casi el 60% están asociados con empresas mineras mexicanas, el 14% con empresas canadienses y el 14% con empresas norteamericanas.

En 2009, la Secretaría del Trabajo de México desarrolló normas de igualdad laboral que establecieron **normas de certificación para la igualdad laboral** en los lugares de trabajo.

► CONVOCATORIA

WIM
Women in Mining Perú

PROGRAMA DE MENTORING
WIM PERÚ - 2018

¡POSTULA PARA SER MENTORA!
DE UNA ASOCIADA WIM PERÚ E IMPACTA EN SU VIDA Y DESARROLLO.

REQUISITOS:

- TENER EXPERIENCIA LABORAL RESPONSABLE POR TRANSFERIR CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA.
- DISPONER DE UN PLAN DE MENTORÍA CON TEMAS, METAS Y OBJETIVOS, POR LO MENOS 7 MESES Y UNA REUNIÓN DE SEGUIMIENTO.
- COMPETENCIAS: COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO.

INICIAR MI INSCRIPCIÓN

FECHA LÍMITE: MARTES 29 DE MAYO DE 2018

UNA MENTORA ES:
una persona experimentada en una materia que comparte sus conocimientos y experiencias con su mentor en beneficio de su desarrollo profesional y/o personal.

CONSULTAS AL MAIL: EVENTOS@WIMPERU.ORG

¹⁷Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

En 2015 se elaboró una **guía de acción** para proporcionar orientación práctica sobre la aplicación de la igualdad laboral, y el Instituto Nacional de las Mujeres sigue ofreciendo formación a los representantes del sector privado sobre la obtención de la certificación.

Más recientemente, en 2018, se actualizó la actual Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres para incluir a más departamentos gubernamentales en apoyo a la aplicación de las disposiciones de la ley.

En el proceso de certificación es necesario que se tomen varias medidas en el lugar de trabajo para abordar la equidad de género y de empleo. En el caso de Minera Gorrión SA, varias organizaciones tuvieron que participar para brindar formación sobre diferentes aspectos de la implementación de la equidad. Hubo que establecer sistemas de vigilancia de la violencia de género, desarrollar procedimientos claros que permitieran a las empleadas y los empleados presentar casos de acoso o violencia y tomar medidas disciplinarias.

También subrayó la importancia de realizar evaluaciones sobre el impacto en las comunidades antes de que comience cualquier actividad minera. Dichas evaluaciones deben incluir un enfoque de género y estudiar los impactos sociales sobre los grupos vulnerables de mujeres dentro de la comunidad, así como los roles tradicionales o históricos de género.

NASLY SALCEDO¹⁸ de la **Asociación Colombiana de la Minería** (ACM) habló sobre las iniciativas de promoción de la igualdad de género de ACM. La Asociación representa a más de 60 empresas colombianas que operan en un sector minero altamente diversificado en el que se extraen diferentes minerales. En la promoción de la igualdad de género entre estas y otras empresas, la tarjeta de presentación de la ACM es la prueba de que existe una relación positiva entre la mejora de la igualdad de género en el lugar de trabajo y la competitividad y productividad. Hay una menor rotación de empleados, ellos disfrutan de un mayor sentido general de pertenencia, y esto se traduce en un resultado financiero más sólido.

La ACM hace énfasis en la importancia de medir el progreso en lo que respecta a la igualdad de género. Recientemente, ha desarrollado un sistema voluntario de evaluación y clasificación que permite a las empresas evaluar comparativamente la igualdad de género. En 2018, cinco de las empresas mineras más grandes de Colombia participaron en esta clasificación, y la meta para 2019 es que veinte empresas participen en dicha clasificación. Nasly Salcedo también señaló que entre las cinco empresas más grandes que participaron en la clasificación de 2018, la tasa general de participación femenina en puestos de liderazgo fue del 28%, la cual fue un fuerte indicador para la mayoría de los estándares. La clasificación también es valiosa, ya que proporciona a las empresas puntos de referencia de componentes específicos que son importantes para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, como la cultura organizacional y las prácticas de gestión del talento.

Haga clic [aquí](#) para ver un video de mujeres en la minería que fueron reconocidas a través del programa Galardón Huellas de la Asociación Colombiana de la Minería.

La ACM colabora frecuentemente con el Ministerio de Energía en temas relacionados con la equidad en el empleo. El 8 de marzo de 2019 — Día Internacional de la Mujer — el Ministerio lanzó una **declaración de diez principios** para la integración de la equidad de género en los sectores minero y energético de Colombia.

¹⁸Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

Todas las empresas del sector minero han firmado la declaración, la cual aborda temas como la transformación de la cultura organizacional, la eliminación de sesgos en la contratación y promoción, la colaboración con el sector de la educación superior, el fomento del liderazgo de las mujeres y su acceso a puestos de toma de decisiones.

La ACM también ha creado el **Galardón Huellas** para reconocer a las mujeres que se han distinguido profesionalmente dentro del sector y que sirven como modelos a seguir para las niñas y las jóvenes. El programa no sólo reconoce a las mujeres que trabajan directamente en el sector minero, sino también a aquellas que han contribuido a las iniciativas comunitarias en las comunidades mineras.

Finalmente, la ACM es líder en los esfuerzos para lanzar el programa *Women in Mining* en Colombia.

La panelista invitada de Chile fue **AMPARO CORNEJO**,¹⁹ Vicepresidenta de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos de **Teck Resources Limited**, una empresa minera canadiense con operaciones en Chile y Perú.

Ella señaló que las empresas como Teck Resources están muy conscientes de los argumentos comerciales a favor de la igualdad de género en el empleo en el sector extractivo. La evidencia en Chile sugiere que el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral tiene un efecto directo y positivo en el PIB, y los datos del Foro Económico Mundial vinculan la diversidad en el lugar de trabajo con un sólido nivel de rentabilidad, ventas y desarrollo de productos. Además, Teck Resources cree que la inclusión de las mujeres tiene un impacto positivo y transformador en la cultura del lugar de trabajo dentro de la empresa.

La empresa aplica este mismo principio en su trabajo para apoyar la inclusión de las mujeres en la comunidad. Teck participa en la Mesa Nacional Mujer y Minería de Chile, es signataria del **Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal**.²⁰



Teck es copatrocinador, junto con ONU Mujeres Chile, del programa **Originarias**. En sus propias palabras, el programa "busca contribuir al empoderamiento y la participación económica y social de las mujeres indígenas y consolidar el progreso tangible en la participación y la representación equitativa" en el norte de Chile. El programa reconoce el hecho de que las mujeres, en particular las mujeres indígenas, tienden a sufrir los impactos negativos de la actividad minera más que

cualquier otro grupo. Utiliza un proceso de tres etapas para desarrollar e impartir formación a estas mujeres a fin de fortalecer su capacidad de liderazgo y aumentar su "empoderamiento económico"²¹.

¹⁹Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

²⁰ Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

²¹ Ver <http://originarias.org/en/programa-originarias/el-programa/>

Dentro de la propia empresa, el proceso de "cambio cultural" está guiado por un programa formal para lograr un cambio cultural sensible al género. Los hombres y las mujeres de la empresa se unen para ser parte de distintos grupos de trabajo que han sido responsables de implementar programas o medidas relacionadas con la tutoría, el acoso sexual, la equidad salarial, la equidad en la contratación, la retención, y otros. Este trabajo incluye la creación de un mecanismo de cumplimiento para asegurar que las políticas y los programas en estas áreas tengan los mecanismos necesarios (por ejemplo, procedimientos para manejar quejas de acoso sexual). Teck cree que son este tipo de iniciativas las que le han permitido alcanzar una tasa de participación de la fuerza laboral femenina que duplica el promedio nacional del sector minero chileno (16.4% vs. 8.2%).

Haga [clic](#) aquí para ver el video de Teck Chile desafiando los estereotipos sobre las mujeres y sus capacidades como trabajadoras en el sector minero.

El **Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera de Canadá** (MiHR) estuvo representado en el Foro de Género por **JENNIFER WRIGHT**,²² Directora Senior de Iniciativas de Empleo y Diversidad de la organización, quien habló sobre el trabajo que este consejo de habilidades sectoriales canadiense ha realizado para promover la inclusión de las mujeres en la minería. MiHR trabaja con las empresas mineras, los sindicatos, el gobierno, la educación, el sector de la minería y la sociedad civil para satisfacer las necesidades de recursos humanos.

Las mujeres están subrepresentadas en la industria minera canadiense, y las previsiones del mercado laboral (un área importante de



The slide features a blue header with the title "Business Case for Gender Equity" in white. On the left, there is a yellow graphic consisting of a circle and a vertical bar. The main content is a bulleted list of benefits of gender diversity.

- **Gender diversity adds value.** For example:
 - Companies with *mixed gender* Boards outperform those with all-male Boards
 - + Better governance
 - + Better financial results
 - Specifically in the **global mining industry**:
 - + Dividend yield 1.5 vs. 0.75
 - + ROCE 12.6 vs. 12.2
 - + Ratio of Enterprise Value to Reserves 1.0 to 0.7 and improving more quickly
- Workplaces with a gender balance support **safety**
- Inclusive company cultures attract and retain the best **talent** – 12% more discretionary effort; 19% better 'stay' intentions – adding significantly to the bottom line

actividad para MiHR) indican que, en los próximos diez años, la industria tendrá que contratar hasta 97 450 trabajadores para suplir una mayor tasa de jubilación. Las mujeres están subrepresentadas en el sector minero, incluso en las ocupaciones cuyos candidatos son difíciles de encontrar, como las ocupaciones técnicas, de liderazgo, los oficios, y otras ocupaciones relacionadas con los campos de STEM²³. Desde 1987, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de la minería ha aumentado lentamente y sigue por debajo del 20%. Al igual que en los países de la Alianza del Pacífico, las mujeres ocupan una tasa abrumadora de puestos administrativos y de apoyo.

Como parte de la inversión general en la producción de información sobre el mercado laboral relevante para el sector minero, MiHR ha desarrollado investigaciones relacionadas con la diversidad de género y la inclusión de la mujer (también lleva a cabo investigaciones sobre la inclusión de indígenas e inmigrantes). La investigación aplica una perspectiva de género a temas como la situación de las culturas en el lugar de trabajo del sector, los caminos a seguir para el

²²Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente.

²³ Sigla en inglés: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

desarrollo profesional y las estrategias de diversidad e inclusión que están adoptando las empresas del sector. El informe contiene un análisis detallado de las barreras de acceso e inclusión, las brechas entre hombres y mujeres y las percepciones sobre el lugar y condiciones de trabajo.²⁴

Utilizando estos datos, Jennifer Wright habló sobre los desafíos que enfrentan las mujeres, tales como el trabajo en áreas geográficas remotas y la adaptación a culturas en el lugar de trabajo que son poco acogedoras. Las mujeres también deben invertir más tiempo y energías que los hombres en la construcción de las redes sociales y profesionales necesarias para progresar en su carrera.

En respuesta a estos desafíos, MiHR desarrolló el programa **Gender Equity in Mining (GEM) Works** (La Equidad de Género en la Minería (GEM) Funciona). El programa proporciona una gama de recursos e incluye formación por parte del personal de MiHR para que los líderes senior y la gerencia implementen el cambio en la organización, así como recursos adicionales de aprendizaje electrónico (e-learning). La Caja de Herramientas GEM proporciona mucho material para guiar a las empresas *mineras*, pues las herramientas están desarrolladas específicamente para las compañías mineras, y sirven para actualizar políticas y programas destinados a hacer que los lugares de trabajo sean más inclusivos y a eliminar las barreras de género. El programa se puede adaptar a las necesidades específicas de cada empresa y también proporciona apoyo y seguimiento continuos.

B. Sesión Plenaria

Un participante comentó que **la industria minera sufre de una mala reputación/imagen** que dificulta el interés de jóvenes en programas de formación que conducen al trabajo en el sector. Si no se resuelve este problema, se podrían frustrar los esfuerzos por incorporar a las mujeres en el sector, incluso si se abordan las barreras de género. En Colombia, explicó Nasly Salcedo, la campaña *Lo Que Nos Une* que está actualmente en marcha, intenta comunicar a las comunidades los beneficios asociados con la minería y los beneficios asociados con los empleos en el sector. En Perú, **Minería de Todos** lleva a cabo diálogos públicos en regiones mineras de todo el país con el fin de responder a las preguntas y preocupaciones del público sobre la industria minera y su impacto en las comunidades. En este diálogo, según Graciela Arrieta, no se evita hablar sobre cuestiones difíciles, como la situación de la minería informal. **México Minero**, una organización no gubernamental que promueve la minería sustentable, maneja varios proyectos y campañas. Como parte de su trabajo, México Minero participa en el manejo de iniciativas para mejorar la relación entre la industria minera y las comunidades. Esta relación juega un papel importante para ayudar a que la gente entienda mejor a la industria minera.

Otro participante mencionó proyectos de la industria minera que sugieren que es probable que **el empleo en las operaciones mineras se reduzca con la introducción de la automatización**. Es muy probable que las futuras oportunidades para las mujeres se dirijan a ocupaciones específicas, como el mantenimiento industrial y otras ocupaciones directamente relacionadas con el mantenimiento de maquinaria automatizada. Los esfuerzos para promover la inclusión deben estar bien centrados en la futura demanda ocupacional.

²⁴ Ver MIHR (2016), *Exploring Gender Inclusion*. Disponible en https://www.mihr.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf

C. Discusión y recomendaciones de los participantes

Esta sección presenta los resultados de los grupos de discusión sobre el tema de "Igualdad de género en el lugar de trabajo del sector privado y la participación de la fuerza laboral de las mujeres en el sector extractivo de la región de la Alianza del Pacífico". Los participantes del Foro de Género fueron asignados a grupos de discusión para reflexionar sobre las ideas que los expertos compartieron durante la sesión de paneles; el objetivo consistió en identificar las buenas prácticas que podrían ser de interés en el futuro para los países de la Alianza del Pacífico con el fin de reforzar o promover la igualdad de género. Los grupos de discusión cubrieron cuatro aspectos del tema de la igualdad de género en la educación y formación técnica:

- i. Desafíos y buenas prácticas en el diseño y la implementación de políticas públicas y empresariales para promover la inclusión de las mujeres y eliminar barreras y sesgos.
- ii. Medidas de acción afirmativa y apoyo y servicios internos para aumentar la representación de las mujeres en los puestos ejecutivos y su avance profesional
- iii. El impacto de las desigualdades de género en la productividad, la equidad salarial y las estrategias de promoción y reclutamiento en el sector extractivo.
- iv. Formación en el trabajo o desarrollo profesional dentro de la empresa

i. Desafíos y buenas prácticas en el diseño y la implementación de políticas públicas y políticas empresariales para promover la inclusión de las mujeres y eliminar barreras y sesgos.

Las políticas y medidas para ayudar a las mujeres a conciliar su vida laboral, familiar y personal fueron lo más importante para los participantes que contribuyeron a la discusión sobre este tema. Estas políticas o medidas, ***que deben buscar empoderar a las mujeres***, deben basarse en un análisis sólido de las diversas funciones que desempeñan las mujeres y abordar dichas funciones de la manera más específica posible. Los participantes también creen que la solución a estos problemas también debe basarse en el ***esfuerzo de los hombres para cambiar su percepción de las funciones y responsabilidades en el hogar*** y la familia; las empresas y los gobiernos podrían desempeñar un papel para apoyar esta solución. Las políticas públicas también deberían ser más sensibles al estado actual del sistema de cuidados (por ejemplo, guarderías); aunque ya existen muchos programas y políticas en la Alianza del Pacífico, muchos de ellos sufren de brechas o coberturas críticas y una implementación ineficaz.

Cualquier política gubernamental que aborde las cuestiones de género en la industria minera también se debe ocupar de los impactos en la minería o en las comunidades afectadas por la minería. ***Se necesitan estudios confiables del impacto en las comunidades***, y las intervenciones específicas deben basarse en sus hallazgos y deben tener en cuenta las brechas en las redes de apoyo social que las mujeres puedan necesitar para participar en el sector minero en igualdad de condiciones. Dichos estudios deben ser sensibles a las condiciones del trabajo minero para las mujeres en comunidades pobres y muy remotas, y a la necesidad de políticas y programas para mitigar el impacto negativo en dichas mujeres (se mencionó que hay mujeres que sufren abortos espontáneos en el lugar de trabajo como resultado de disposiciones inadecuadas para conciliar la vida laboral y personal). Los esfuerzos para apoyar los programas de "madres comunitarias" y para eliminar el trabajo infantil se derivarían de la formulación de políticas más amplias basadas en la comunidad. Las comunidades deben estar preparadas y capacitadas adecuadamente para participar en estos estudios.

Todos los actores deben ver las políticas de igualdad de género como **políticas basadas en los derechos**. Una perspectiva basada en los derechos también debe apoyar los esfuerzos para educar a las comunidades sobre la igualdad de género, y debe centrarse en **ayudar a las personas a entender bien sus derechos civiles** y su autonomía en la toma de decisiones. Con respecto al marco legal o regulatorio general, algunos participantes señalaron que muchas compañías extractivas extranjeras no acatan las leyes de los países en los que realizan sus actividades en la misma medida en que acatan las leyes de los países de sus sedes principales.

ii. Medidas de acción afirmativa y apoyo y servicios internos para aumentar la representación de las mujeres en los puestos ejecutivos y apoyar su avance profesional

Con respecto a las **medidas de acción afirmativa**, los participantes del Foro de Género que intervinieron en esta discusión estuvieron a favor de la creación de **cuotas de género para los puestos ejecutivos de las empresas**, la creación de **políticas de paridad** y la rotación de puestos ejecutivos. También se recomendaron programas de formación o desarrollo profesional como una forma de apoyar a las mujeres para que se incorporen a estos puestos; estos podrían incluir **formación en habilidades transversales o esenciales, abordando cuestiones como la gestión del tiempo, el asertividad, la autoestima y la oratoria**. Los participantes también recomendaron medidas de solidaridad para ayudar a desarrollar redes de hermandad que ayuden a promover el apoyo mutuo.

Los lugares de trabajo podrían patrocinar **series de ponentes o grupos de discusión** para que los empleados hablen sobre temas relacionados con la igualdad de género. Uno de los objetivos de estos grupos de discusión sería mejorar la comprensión del privilegio masculino, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. También se consideró que la promoción de políticas de comunicación empresarial no sexista o neutral en cuanto al género contribuiría a crear un entorno de apoyo e inclusión.

En términos más generales, los participantes creen que se necesita un cambio fundamental en la sociedad para apoyar la igualdad de género. Este cambio implica trabajar con los niños desde una edad temprana para evitar que se le inculquen en una etapa temprana de su vida la segregación de género o los estereotipos con respecto a las opciones de las carreras.

iii. El impacto de las desigualdades de género en la productividad, la equidad salarial y las estrategias de promoción y reclutamiento en el sector extractivo.

Este grupo reflexionó sobre la evidencia presentada durante los paneles acerca de la **relación que hay entre una mayor diversidad e inclusión en el lugar de trabajo y los resultados de los negocios de la empresa**, tales como el aumento de la productividad, la competitividad y la rentabilidad. Este es un mensaje fuerte que debería ser parte de cualquier campaña para promover la equidad de género en los lugares de trabajo, y es aún más fuerte si este tipo de mensajes se basa en investigaciones y pruebas sólidas. Este tipo de mensajes también es un buen complemento de las campañas de comunicación y sensibilización que promueven la inclusión de las mujeres en ocupaciones o puestos que se han considerado parte del dominio exclusivo de los hombres.

Los participantes hicieron eco de la importancia de aplicar medidas que permitan a las mujeres lograr una mejor conciliación de su vida laboral, familiar y personal. Entre estas medidas se puede incluir la **promoción equitativa de licencias de ausencia por maternidad o paternidad**, para que se dirija tanto a los padres como a las madres y fomente la aceptación de la idea de que los padres también pueden aprovechar este beneficio.

También se consideró importante lograr la **igualdad de remuneración**, y los participantes sugirieron que las empresas deberían **hacer más transparentes sus datos financieros**, especialmente en lo que respecta a los sueldos y salarios desglosados por género.

Se debe hacer más para crear políticas y procesos de **contratación transparentes y sin sesgos** en las empresas del sector extractivo. Los participantes sugirieron que se podrían adoptar procedimientos de reclutamiento a ciegas para evitar que los reclutadores conozcan el género de la persona que están evaluando como empleado potencial.

iv. Formación en el trabajo o desarrollo profesional dentro de la empresa

Los participantes que examinaron este tema hablaron sobre la formación relacionada con la promoción de la igualdad de género, así como la participación de la mujer en la formación en el empleo y el desarrollo profesional en general. Los participantes también intercambiaron ideas sobre enfoques para reducir las barreras a la participación que enfrentan las mujeres.

Se dedicó tiempo para hablar sobre las barreras a las que a veces se enfrentan las mujeres para tener acceso a la formación y el desarrollo profesionales continuos. El tiempo y el dinero son, por supuesto, problemas para todos, pero debido a todos los distintos papeles que deben desempeñar las mujeres, las **oportunidades podrían no ser igualmente accesibles para ellas**. Para superar esta barrera, sería necesario ofrecer a los empleados **opciones de formación más flexibles**. En cuanto a los costos de formación que deben sufragar las personas en formación, se debería tomar en cuenta la posibilidad de que las mujeres enfrentan obstáculos financieros por gastos relacionados con la familia y el hogar; entre las medidas para mitigar esas desigualdades se podrían incluir **fondos para formación destinados a las mujeres**. **La flexibilidad de acceso, como, por ejemplo, el aprendizaje electrónico (e-learning) en el hogar**, también puede ayudar a eliminar algunos de los obstáculos a la formación. Sin embargo, el grupo hizo hincapié en que **los cambios reales para la igualdad de acceso a la formación requiere, en última instancia, de un cambio fundamental en las relaciones familiares** (por ejemplo, una división más equitativa del trabajo doméstico, un cambio en las actitudes de los hombres con respecto al papel de la mujer en la familia y en el hogar).

El desarrollo profesional de las mujeres también debería permitirles superar las barreras que persisten en el lugar de trabajo y romper con los espacios tradicionalmente dominados por los hombres. **La formación de liderazgo para mujeres** es un ejemplo de ello. Algunos participantes opinaron que el contenido de la formación de liderazgo también debería evolucionar para **introducir conceptos de liderazgo que no se basen únicamente en modelos derivados de experiencias masculinas**.

El grupo también consideró que es importante integrar la formación en materia de igualdad de género como parte de las actividades de desarrollo profesional de todos los empleados de las empresas del sector extractivo (así como la formación sobre otros temas que tienen que ver con la equidad, como, por ejemplo, la discapacidad).

Por último, en lo que respecta a la formación técnica y profesional, los participantes estuvieron generalmente de acuerdo con el modelo de formación basado en las competencias y todos los métodos pedagógicos utilizados en ese enfoque. Algunas personas argumentaron que es necesario tener en cuenta las perspectivas de las mujeres en la formación de las competencias y las pedagogías basadas en las competencias.



JOSÉ REYES MORI, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Perú



ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO, Ministerio de Trabajo, Colombia



VIVIANA PAREDES, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile



ROSA MARÍA AVILÉS, Secretaría de Energía, México

VI. Promoción del liderazgo y el empoderamiento de las mujeres en el sector extractivo y el papel de los hombres en la construcción de sociedades inclusivas y equitativas

El último tema del Foro abordó la cuestión del **liderazgo** y se dividió en dos subtemas. En el primero, se analizó lo que se estaba haciendo en el sector extractivo para aumentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en las empresas de ese sector, así como los programas o políticas que se han desarrollado para garantizar una fuerza laboral gerencial y ejecutiva más representativa, y qué programas específicos se han desarrollado para capacitar, asesorar y alentar y preparar a las mujeres para que busquen puestos de liderazgo. El segundo subtema se centró en el **papel de liderazgo que deben desempeñar los hombres para cambiar las actitudes masculinas con respecto a las relaciones de género** y la responsabilidad de los hombres de cambiar preconceptos sobre lo que la sociedad entiende sobre la masculinidad. Esta segunda área de discusión se centró en la unidad familiar y la división del trabajo dentro del hogar, así como en las diferencias en la conciliación de la vida laboral y personal de hombres y mujeres.

A. Panel 3: Perspectivas de los países de la región de la Alianza del Pacífico y Canadá

La tercera sesión del Foro de Género se centró en las estrategias que se pueden desarrollar para promover el liderazgo de las mujeres en el sector extractivo, y también se examinaron las funciones que pueden desempeñar los hombres para ayudar a fomentar la igualdad de género y la inclusión. Los panelistas invitados fueron:

VIVIANA PAREDES, Directora Nacional, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile

ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO, Jefa de Oficina, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio de Trabajo, Colombia.

ROSA MARÍA AVILÉS, Directora General, Impacto Social y *Ocupación Superficial*, Secretaría de Energía, México

JOSÉ REYES MORI, Coordinador, Estrategia "Hombres por la Igualdad", Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Perú

VIVIANA PAREDES²⁵ sitúa su exposición presentando la **estrategia de equidad de género** del Gobierno de Chile, que consta de cuatro pilares: igualdad de derechos y dignidad para la mujer, tolerancia cero de la violencia contra la mujer, autonomía económica de la mujer y promoción del liderazgo de la mujer.

Viviana señaló que el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral implica cambios profundos para el hogar, y que el diálogo social es necesario para desarrollar una mejor conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres. Hay tres aspectos que requieren atención: la conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales; la co-responsabilidad y las políticas públicas para apoyarlas. *La responsabilidad conjunta*, es decir, una división más justa del trabajo en el hogar debe abordarse mediante políticas públicas y campañas de sensibilización, como la **ampliación de la licencia de ausencia por paternidad para los hombres**. Aunque Chile sigue estando muy por debajo del promedio de la OCDE en lo que respecta a la licencia de ausencia por paternidad para los hombres, sí se ha comenzado a incrementar el uso de estas disposiciones entre los hombres de Chile.

Chile adoptó una directiva ministerial (**Norma 3262**) para la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La ley permitió la creación de varios tipos de programas, y es vista como una política transversal aplicable a todas las áreas del gobierno.

²⁵ Haga clic [aquí](#) para la grabación.

Con respecto al cuarto pilar de la estrategia, que es la promoción del liderazgo de la mujer, Chile aspira a aumentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en los sectores público y privado. **Las mujeres ocupan el 42% de los puestos ejecutivos en los organismos públicos y el objetivo es lograr resultados similares en el sector privado**, donde el 49% de las empresas no tienen ninguna mujer ejecutiva. En enero de 2018, se presentó un **registro nacional de mujeres elegibles y calificadas para puestos en juntas directivas** de organizaciones de la sociedad civil.

Por último, a través del Foro de *Cooperación Económica Asia-Pacífico* (APEC), Chile y Canadá están colaborando en un proyecto conjunto para compartir las buenas prácticas centradas en el género para la inclusión de las mujeres en el sector minero, a través de un taller internacional de dos días en el que se harán recomendaciones sobre las buenas prácticas. **Las mujeres y la minería son un tema principal** para la APEC en 2019.

ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO²⁶ del Ministerio de Trabajo de Colombia habló de la **"responsabilidad compartida" entre hombres y mujeres (co-responsabilidad)** como fundamento de todas las políticas públicas relacionadas con la igualdad de género. Esto puede implicar, por ejemplo, que se reconozca la necesidad de reequilibrar la división del trabajo o la responsabilidad entre hombres y mujeres con respecto a la vida familiar, y analizar la manera en que las políticas y los programas específicos podrían promover este objetivo.

Haga click [aquí](#) para escuchar a Luz Imelda Ochoa Bohórques, Secretaria de la Mujer del Gobierno de Antioquia, Colombia quien habla de los mantras de igualdad de género en Antioquia y la importancia de enfoques basados en derechos que promueven la igualdad de género.



Ana Lucía presentó el **"Sello de Equidad Laboral Equipares"** de Colombia. Al igual que los programas de sellos de México y Chile, el programa invita a las empresas a adoptar el sello Equipares cumpliendo con sus normas. El programa proporciona un conjunto de

herramientas que permiten a las empresas realizar un diagnóstico interno y desarrollar medidas específicas para cumplir con las normas para obtener el sello. Las empresas del programa reciben apoyo para que desarrollen un plan de acción personalizado que aborde **ocho dimensiones**:

1. Reclutamiento y contratación, es decir, eliminación de sesgos en los procedimientos existentes;
2. Promoción y desarrollo profesional, incluyendo la eliminación de los estereotipos de género asociados a funciones o puestos de trabajo específicos);
3. Formación;
4. Remuneración y salarios;
5. Calidad de vida, salud y entorno en el lugar de trabajo, por ejemplo, eliminando de las campañas de sensibilización sobre la salud los prejuicios o conceptos erróneos basados en el género;
6. Acoso laboral y acoso sexual en el lugar de trabajo;
7. Comunicación no sexista y lenguaje inclusivo;
8. Responsabilidad compartida (*co-responsabilidad*) y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

²⁶ Haga clic [aquí](#) para la grabación.

En las empresas mineras de Colombia, como en otras partes, las mujeres constituyen una proporción cada vez menor de la fuerza laboral a medida que se asciende en la jerarquía de la organización. Entre las empresas mineras que participan en el programa del sello de *Equipares*, las mujeres representan solo el 22% de los puestos directivos de las empresas, a pesar de que las mujeres representan cerca de la mitad de la fuerza laboral total de estas empresas.

Si bien hay áreas que aún requieren trabajo, el programa de *Equipares* ha dado algunos resultados interesantes. En el caso de las empresas del sector extractivo participantes, la tasa de mujeres solicitantes de puestos vacantes se duplicó hasta alcanzar el 50% entre 2014 y 2018. El 30% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, comparado con el 22% que estas empresas tenían antes de incorporarse a *Equipares*. En 2018, la mitad de las contrataciones de las empresas eran de mujeres, lo que representa un aumento del 27%. A través del programa, una empresa de petróleo y gas logró reducir su brecha salarial a menos del 4%, lo que representa un logro significativo para un sector en el que la brecha salarial entre hombres y mujeres es significativa. Otras empresas han logrado cerrar la brecha a cero.

ROSA MARÍA AVILÉS²⁷ de la Secretaría de Energía de México indagó sobre estrategias que permitan a las mujeres aumentar sus capacidades y autonomía en todos los aspectos de sus vidas. Citó el trabajo de la pensadora feminista mexicana Marcela Lagarde, quien argumentó que **el empoderamiento de las mujeres solo ocurre cuando es interiorizado** por ellas y experimentado subjetivamente, y cuando las mujeres controlan sus cuerpos, recursos, capacidades, riqueza, oportunidades y el entorno en el que viven.

En el sector energético de México, al igual que en los sectores extractivos de otros países, las mujeres constituyen una pequeña proporción de la fuerza laboral (15%), y la mitad de ellas trabajan en puestos de apoyo administrativo. El acceso de las mujeres a determinados puestos técnicos y de gestión ha sido difícil. A menudo, los defensores de la inclusión de las mujeres se encuentran **luchando contra las actitudes discriminatorias, no solo de la dirección, sino también de los sindicatos.**



La industria extractiva ha tenido un impacto negativo de desplazamiento de las personas que viven cerca de donde las empresas realizan sus actividades.

A las mujeres indígenas les ha ido aún peor, ya que tienden a ser **obligadas a ejercer la prostitución en las comunidades mineras** con mayor frecuencia, al tiempo que reciben menos de los beneficios asociados con la minería.

²⁷Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

Si bien **las mujeres constituyen la mayoría de los consumidores** de los productos del sector energético, ellas tienen poco poder de decisión; esta es una consideración importante en países como México, donde la "democratización de la energía" se está convirtiendo en parte del diálogo político.

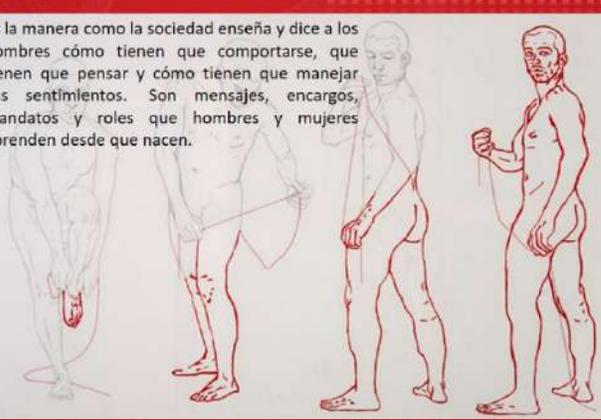
La estrategia para incluir a las mujeres en el sector energético se basa en tres elementos: (i) cambiar los puntos de vista de los responsables de la toma de decisiones y promover a las mujeres a puestos de dirección de alto nivel, (ii) proporcionar a las mujeres acceso a una formación técnica que tenga en cuenta las cuestiones de género y (iii) sensibilizar a los líderes de la comunidad sobre el papel de la energía en la contribución al bienestar de la comunidad. Las políticas públicas juegan un papel central para ayudar a lograr estos cambios.

JOSÉ REYES MORI²⁸ del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, presentó el programa **Hombres por la Igualdad** del Ministerio.

Destacó la importancia de la prevención de la violencia como parte de cualquier intervención centrada en la igualdad de género, y la necesidad de trabajar directamente con los hombres en

La Masculinidad como construcción social

Es la manera como la sociedad enseña y dice a los hombres cómo tienen que comportarse, que tienen que pensar y cómo tienen que manejar sus sentimientos. Son mensajes, encargos, mandatos y roles que hombres y mujeres aprenden desde que nacen.



Masculinidad Hegemónica



En cualquier tiempo dado, se exalta culturalmente una forma de masculinidad en lugar de otras, la masculinidad hegemónica es aquella que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. **Robert W. Connell**

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

las estrategias de prevención y reducción de la violencia. Los hombres son un punto de atención importante, no solo porque son quienes cometen actos de violencia, sino también porque la mayoría de ellos no cometen actos de violencia de género y pueden ser agentes clave del cambio o aliados en la prevención y la promoción de la igualdad entre los géneros. También argumentó que el ***machismo impone importantes costos visibles y ocultos tanto a las mujeres como a los hombres***. Al mismo tiempo, sin embargo, es importante reconocer que no hay solo un tipo de masculinidad, sino que existe un espectro de masculinidades.

Hombres por la Igualdad es un programa de prevención de la violencia de género basado en la comunidad, dirigido a hombres de 18 a 59 años de edad, que busca cambiar las actitudes y creencias de los hombres.

²⁸Haga clic [aquí](#) para obtener una copia de la presentación de este ponente y [aquí](#) para la grabación.

El programa utiliza una metodología que proporciona formación de sensibilización a los líderes masculinos de la comunidad que luego forman grupos comunitarios (*colectivos*) para llevar a cabo iniciativas de activismo comunitario relacionadas con la violencia de género. El programa también ayuda a coordinar los espacios de reflexión *Entre Patas* ("entre amigos"), donde los hombres pueden buscar voluntariamente la ayuda de un profesional del Ministerio para encontrar soluciones no violentas a problemas familiares y matrimoniales.



Los colectivos comienzan entonces a replicar la formación de sensibilización que han recibido a otros grupos de hombres en la comunidad. Se da seguimiento a los hombres en sus hogares para supervisar el progreso. Estas actividades también son apoyadas por iniciativas de marketing social comunitario.

Desde que comenzó el programa en 2018, se han formado 20 colectivos en todo el Perú, y se ha capacitado a 375 líderes comunitarios como miembros de estos colectivos. Estos colectivos han involucrado a más de 1 500 hombres en diversas actividades de formación en prevención y sensibilización, lo que a su vez ha permitido que el programa llegue a unos 60 000 hombres de todo el país.

Un elemento clave del éxito, según el coordinador Reyes Mori, fue explicar a los hombres que de los cambios en las actitudes trajeron no solo los beneficios para las mujeres sino también para ellos mismos. Una encuesta realizada en Perú sobre los valores y las actitudes de los hombres demostró que los hombres valoran mucho las mismas cosas, como ser un buen padre, tener una buena relación con su pareja, independientemente de que sean o no propensos a cometer violencia de género. Esto representó un camino para inculcar interpretaciones positivas de estos valores.

B. Discusión y recomendaciones de los participantes

En la siguiente sección se presentan los resultados de los grupos de discusión sobre el tema de ***la promoción del liderazgo y el empoderamiento de la mujer en el sector extractivo, y análisis del papel de los hombres en la construcción de sociedades inclusivas y equitativas.***

Los participantes del Foro de Género fueron asignados a grupos de discusión para reflexionar sobre el tema mencionado. El objetivo principal de estas discusiones fue identificar las buenas prácticas que serían de interés en el futuro para la Alianza del Pacífico con miras a reforzar o promover la igualdad de género. Los grupos de discusión cubrieron cuatro aspectos clave de este tema:

- i. Definiciones de "liderazgo" según las mujeres, aprendizaje a partir de la experiencia;
- ii. Desafíos que enfrentan las mujeres en posición de liderazgo en el sector extractivo, el papel de la comunicación, y los estereotipos de género con respecto a las ocupaciones femeninas y los roles de liderazgo;
- iii. El diálogo público-privado y los mecanismos para el empoderamiento de la mujer; el papel de las asociaciones industriales y las organizaciones locales de mujeres: las buenas prácticas y los desafíos;
- iv. El papel de los hombres como agentes de cambio para la igualdad de género, redefiniendo las masculinidades en la lucha contra la discriminación que sufren tanto hombres como mujeres en las sociedades patriarcales.

i. Definiciones de "liderazgo" según las mujeres, aprendizaje a partir de la experiencia

Se invitó a los participantes a que no solo examinen las buenas prácticas de apoyo al liderazgo de las mujeres, sino que también tengan en consideración una serie de definiciones o interpretaciones diferentes del concepto de liderazgo de las mujeres. Dentro del sector extractivo, las mujeres, como todas las líderes, son disciplinadas, responsables y comprometidas con la misión de la compañía; son visionarias, altamente organizadas y enfocadas en la excelencia empresarial y operativa. Los participantes identificaron otras características que consideraron importantes para la idea del liderazgo de las mujeres, y señalaron que:

- el liderazgo de las mujeres es **colaborativo y transversal**, y crea nuevos espacios y redes de trabajo;
- una mujer puede **llevar la conciencia social al liderazgo**, lo que le permite tener empatía en sus relaciones con los trabajadores, una actitud de cuidado del medio ambiente y un compromiso con la seguridad y la protección en el lugar de trabajo;
- una líder es **alguien que escucha activamente y es buena comunicadora**, capaz de analizar y resolver conflictos a través del diálogo, tanto en el lugar de trabajo como en la **comunidad afectada por la minería**.

Estas cualidades entran en juego cuando una líder está plenamente consciente de sus propias capacidades y cuando puede lograr una buena conciliación de la vida laboral y personal a través de la responsabilidad compartida en el hogar. Se debe prestar especial atención a que las cualidades de liderazgo se desarrollen desde una edad muy temprana, **ayudando a las niñas a desarrollar la autoestima, el asertividad y la capacidad de autonomía para toda la vida**.

ii. Desafíos que enfrentan las mujeres en posición de liderazgo en el sector extractivo, el papel de la comunicación y los estereotipos de género con respecto a las ocupaciones femeninas y los roles de liderazgo

Con respecto a la inclusión y el apoyo al liderazgo de las mujeres en el sector extractivo, los participantes examinaron tres niveles en los que era necesario realizar cambios. A nivel **personal**, las mujeres deben tomar conciencia y cuestionar la forma en que se comunican y se relacionan con otra persona. El empoderamiento se logra mediante el reconocimiento de los propios logros y capacidades. Asimismo, es importante aferrarse a su propia identidad, puesto que cada persona valora las diferencias en los demás.

Con respecto al **sector extractivo**, es importante educar a las mujeres que trabajan en dicho sector, o que ingresan a él, sobre ideas como el feminismo, la hermandad y el papel de los agentes de cambio en todos los niveles de la industria y las comunidades que la rodean. La educación también es necesaria para lograr un cambio de actitud en los hombres. Disipar los mitos sobre el "feminismo" puede ser un buen punto de partida.

En el **entorno político y social más amplio**, la gente debe oponerse a la **ausencia o la representación desigual de las mujeres** en conferencias, reuniones políticas, eventos académicos, ferias comerciales y otros lugares donde la gente se reúne para hablar sobre el sector extractivo. El diálogo en torno a la igualdad de género y la inclusión de las mujeres también debe tener en cuenta **la participación de personas o representantes de otros grupos, como la comunidad LGBTI, y de miembros de grupos étnicos minoritarios**; las partes interesadas, incluyendo los medios de comunicación, también deben estar más conscientes de las diferencias que existen entre las mujeres de los distintos grupos.

El grupo también habló sobre el **papel de los medios de comunicación** y opinó que los medios de comunicación no contribuyen positivamente a la deconstrucción de los estereotipos y el discurso patriarcal, ni ayudan a abordar el estigma o los conceptos erróneos sobre la idea del "feminismo". Además, no están haciendo lo suficiente para introducir conceptos importantes, como nuevas formas de pensar sobre la masculinidad.

iii. El diálogo público-privado y los mecanismos para el empoderamiento de la mujer; el papel de las asociaciones industriales y las organizaciones locales de mujeres: las buenas prácticas y los desafíos

Se identificaron varios **desafíos y necesidades**, incluyendo medidas para cerrar varias brechas de información y conocimiento. Los participantes creen que la experiencia de otros países que han logrado un progreso significativo en la inclusión de las mujeres merece un estudio más detallado; de manera similar, las empresas que han obtenido buenos resultados en la implementación de estrategias de género merecen ser analizadas más detalladamente. Las organizaciones internacionales y multilaterales también pueden ser una buena fuente de **indicadores de desempeño** en cuanto a la igualdad de género en el sector extractivo. Los gobiernos podrían apoyar a las universidades en investigación para realizar estudios sobre la participación de las mujeres en el sector extractivo e incluirlos en los recursos académicos dedicados al desarrollo de programas e investigaciones para el sector.

Los participantes también señalaron que se necesita una estrategia centrada no solo en las empresas que participan directamente en la minería, sino también en las que forman parte de la **cadena de suministro**. Para las empresas de cualquiera de los dos segmentos del sector extractivo, es necesario desarrollar más en términos de impacto social y planes de desarrollo, especialmente en el caso de las empresas multinacionales.

Con respecto a la financiación de iniciativas público-privadas, algunos participantes opinaron que una parte de los ingresos gubernamentales derivados de las **regalías mineras** podrían reservarse para ayudar a aplicar estrategias de igualdad de género e inclusión de la mujer.

Con respecto a las **buenas prácticas** relacionadas con el diálogo público-privado para promover la igualdad de género, los participantes se mostraron partidarios de los **enfoces tripartitas**, en los que hay una colaboración entre las empresas, los sindicatos y el gobierno, con el fin de abordar cuestiones como la inclusión de las mujeres en el sector extractivo.

Los esquemas de certificación de igualdad de género (como los que se encuentran en Chile, Colombia y México) deberían ser adoptados más ampliamente en el sector extractivo. Los participantes señalaron que estos programas deberían promoverse no solo en las grandes empresas mineras, sino a todas las empresas mineras y a las que operan dentro de las cadenas de suministro minero. La participación en tales programas, sin embargo, puede imponer costos que las pequeñas empresas no pueden asumir; puede ser necesaria cierta colaboración del gobierno u otras fuentes para ayudar a las empresas más pequeñas a realizar los diagnósticos necesarios y a implementar una estrategia. Puede ser útil asociar a las grandes empresas con empresas más pequeñas en la ejecución de estas iniciativas como medio de reducir los costos iniciales de entrada para las empresas más pequeñas, permitiendo al mismo tiempo que las empresas más grandes se aseguren de que los actores más pequeños dentro de su cadena de suministros puedan garantizar que cumplan con los requisitos de la empresa principal (por ejemplo, con respecto a la igualdad de género, la sostenibilidad, la salud y la seguridad).

Existen buenos **modelos de alianzas estratégicas dentro de la región de la Alianza del Pacífico**, incluyendo algunos que han sido efectivos en el trabajo y el manejo de las cuestiones a nivel comunitario. En Perú, el trabajo dirigido por el **Grupo de Diálogo Minería y Desarrollo Sostenible** para desarrollar la (**Agenda Mujer en Contexto de Minería**) fue identificado como un modelo efectivo para promover el diálogo responsable.

iv. El papel de los hombres como agentes de cambio para la igualdad de género, redefiniendo las masculinidades en la lucha contra la discriminación que sufren tanto hombres como mujeres en las sociedades patriarcales.

La educación y la formación destinadas a cambiar las percepciones y actitudes de los hombres fue el principal tema de debate. Los participantes reiteraron la necesidad de **adoptar un enfoque basado en los derechos**, en el que la ausencia de violencia de género fuera un pilar de todas las actividades de educación y sensibilización. Estas iniciativas deben tener una base amplia y formar parte de un programa integrado que evite intervenciones aisladas y "únicas" en favor de enfoques educativos sistemáticos que funcionen con maestros, estudiantes, grupos comunitarios y otros actores.

Las iniciativas de igualdad de género que buscan cambiar las actitudes y creencias de los hombres **deben estar activas en las escuelas y en el sistema de educación formal**. Trabajar con los **profesores** para ayudarles a que estén conscientes de su papel en el refuerzo o la superación de las desigualdades es quizás el aspecto más importante de estas intervenciones.

Las campañas de sensibilización y otras iniciativas educativas que buscan cambiar las actitudes y creencias de los hombres deben desarrollar enfoques que sean apropiados para grupos o comunidades específicas de hombres, dados los contextos específicos en los que viven. Por ejemplo, los hombres de las zonas rurales y urbanas, o los hombres de las comunidades indígenas, pueden responder mejor a estrategias y contenidos de formación distintos.

Estas iniciativas también deberían proporcionar algunos recursos para trabajar con las familias en lugar de solo trabajar directamente con los hombres. También puede ser útil **hablar con las mujeres sobre los conceptos ideales de masculinidad**. Asimismo, se necesita una acción a nivel comunitario para implementar y garantizar el éxito de dichos programas.

Por último, los participantes creen que es importante no patologizar el comportamiento de los hombres; algunas observaron que a la violencia de género a veces se le trata como una forma de enfermedad psicológica. Más bien, es importante hablar y **ayudar a las personas a comprender que la violencia de género es un fenómeno cultural**.



VII. Conclusiones

Conclusiones

Temas Principales que Surgieron del Foro

BRIGID SHEA, Oficial Principal de Programas de CICan del Programa EPE de la Alianza del Pacífico, ofreció al Foro una síntesis de los temas y mensajes clave que surgieron del Foro y que representaron una orientación importante para los países de la Alianza del Pacífico en sus esfuerzos continuos para promover la igualdad de género y la inclusión de la mujer en el sector extractivo:

1. La igualdad de género debe abordar no solo los derechos humanos, sino también la economía y el desarrollo;
2. La formación técnica, tecnológica y profesional es un factor clave para que las mujeres puedan tener acceso a mejores oportunidades de trabajo y es un motor del desarrollo comunitario;
3. Los cambios fundamentales en los sistemas de formación y educación y en el empleo de las mujeres requieren el compromiso conjunto de muchos actores diferentes, incluyendo gobiernos, empresas, grupos industriales y sindicatos;
4. Es esencial promover alianzas intergubernamentales e interministeriales (por ejemplo, entre educación, minería y energía, desarrollo económico) para desarrollar estrategias mejor articuladas y coordinadas y garantizar que la igualdad de género sea una estrategia transversal que abarque a todas las instituciones del Estado y de la sociedad; al hacerlo, las partes interesadas deben tener en cuenta la manera en que el género y la igualdad de género se entrecruzan con otras identidades, como la etnicidad, el patrimonio indígena, la discapacidad y la geografía (rural vs. urbana);
5. La mayor participación de las mujeres en los empleos del sector extractivo tiene efectos positivos en la productividad y la competitividad, y también produce cambios positivos en la cultura del lugar de trabajo;
6. Las mujeres exigen que la sociedad reexamine su papel dentro de la familia y el hogar, incluyendo el cuidado a los niños, las personas de edad avanzada y las que tienen discapacidad. Comprender y abordar esta diversidad de funciones es esencial para superar los obstáculos a la participación de la mujer en el mercado laboral, y debería formar parte de una revalorización general de lo que tradicionalmente se ha considerado el trabajo de la mujer (por ejemplo, una mejor contabilidad de la contribución al PIB del trabajo relacionado con la familia y el hogar);
7. Se deben desarrollar servicios de apoyo para eliminar la carga desigual asociada con el trabajo doméstico y proporcionar acceso al cuidado de los niños y a otros tipos de cuidado para optimizar la participación de las mujeres en la formación y en el mercado laboral. Aquí es importante reconocer, nuevamente, el valor económico del trabajo en el hogar y la manera en que las mujeres contribuyen de manera significativa y desproporcionada al desarrollo económico y al bienestar social.
8. Los hombres deben participar como agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género y en la introducción de cambios duraderos en la cultura patriarcal.
9. Los gobiernos y otros agentes deberían centrarse en la aplicación de la legislación y las políticas *ya existentes* relacionadas con la igualdad de género y la inclusión de la mujer a fin de lograr los efectos sociales y económicos necesarios.
10. Todos los gobiernos y otros actores deben comprometerse a tener tolerancia cero con respecto al feminicidio y a cualquier otro tipo de violencia en razón de género.

Observaciones y recomendaciones para el desarrollo de iniciativas en el futuro

Las presentaciones del panel de expertos y la discusión posterior de los desafíos actuales, las buenas prácticas, los programas y las iniciativas dieron lugar a varios principios, ideas prácticas y "lecciones aprendidas" sobre la manera en que deberían implementarse dichas prácticas en el futuro. La mayoría de ellos están alineados con los diez temas descritos en la sección anterior. Algunos de estos puntos de vista sobre la aplicación fueron mencionados por expertos que participaron en el *Foro sobre la Igualdad de Género en el Sector Extractivo*, mientras que otros surgieron en los grupos de debate.

Prevención de la violencia de género. La prevención de la violencia es, por supuesto, una de las principales prioridades de las estrategias generales de igualdad de género de los países de la Alianza del Pacífico. A nivel de programa, la prevención de la violencia puede y debe integrarse como un principio de diseño, incluso en programas centrados en intervenciones específicas con respecto a la educación y la formación o el acceso al empleo. La prevención de la violencia basada en género debe analizarse siempre en la etapa de diseño, incluso si una intervención específica no parece, a primera vista, involucrar cuestiones relacionadas con la violencia o el acoso.

Conciliación de la vida laboral y personal. Junto con la prevención de la violencia de género (arriba), la conciliación de la vida laboral y personal fue el tema que recurrentemente dominó el Foro. Ninguna iniciativa de igualdad de género, ya sea relacionada con la educación y la formación o con el empleo en el sector extractivo, estará completa si no se basa en un examen cuidadoso de las varias funciones y obligaciones de la mujer²⁹ con respecto al trabajo, la familia, la comunidad y la vida personal, y de los efectos que cualquier intervención tendrá en esas funciones. Los expertos pidieron en repetidas ocasiones que se adoptaran iniciativas para hombres y mujeres destinadas a repensar la distribución de esas funciones y obligaciones entre hombres y mujeres (*co-responsabilidad*), con miras a establecer un equilibrio más equitativo con respecto a la familia y el trabajo en el hogar. Este tema debe incorporarse como principio de diseño o cuestión de diagnóstico en la etapa de diseño del programa y debe considerarse fundamental para el desarrollo de cualquier programa o práctica gubernamental o corporativa.

Cambio de cultura y "Masculinidades". Los cambios fundamentales y duraderos en las creencias y actitudes — **especialmente las actitudes de los hombres acerca de los roles de género y los privilegios masculinos** — han pasado a primer plano como prioridad en las intervenciones destinadas a promover y defender la igualdad de género y la inclusión de la mujer, y con frecuencia se refieren a la necesidad de cambiar las normas culturales subyacentes, ya sea que la "cultura" en cuestión sea la de un lugar de trabajo, una organización o una sociedad entera. Los expertos y los participantes destacaron que este no solo era un enfoque importante, sino también indispensable para ver un cambio permanente y a largo plazo con respecto a la igualdad de género.

Una vez más, la integración de estos objetivos en los programas o las estrategias de igualdad de género constituye un desafío debido al alcance del cambio previsto y al tiempo que puede ser necesario para llevarlo a cabo.

²⁹ Véanse, por ejemplo, los debates relacionados con el "triple papel" de la mujer, por ejemplo, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1442>.

No obstante, varios expertos y participantes del Foro señalaron que la creciente representación de las mujeres en los lugares de trabajo del sector extractivo es suficiente para iniciar un cambio en cierta medida en la cultura del lugar de trabajo. Esto sugiere que ciertas intervenciones, como, por ejemplo, las cuotas o la equidad en las contrataciones, pueden crear retroalimentación positiva y reforzar continuamente el objetivo del cambio de cultura.³⁰ En la medida en que haya organizaciones locales de la sociedad civil que trabajen para cambiar las actitudes y creencias de los hombres, puede ser posible que los nuevos programas se vinculen con estos recursos comunitarios para desarrollar actividades complementarias.

Empleo directo e indirecto. Muchas iniciativas que están relacionadas con el empleo o la formación y que tienen un componente de igualdad de género se centran en el sector extractivo primario (y a veces a gran escala). (El Foro examinó principalmente la minería). El diseño del programa debe tener en cuenta el sector de la cadena de suministro más amplio que apoya las operaciones extractivas primarias, puesto que a menudo es aquí donde se concentra el empleo y donde se encuentra la menor capacidad para implementar la igualdad de género y el acceso de las mujeres al empleo, dado el tamaño relativamente pequeño de las empresas de las fases anteriores y posteriores de la cadena de suministro.

Marco de los derechos humanos. Todos los expertos y las partes interesadas del Foro defendieron firmemente que todas las intervenciones relacionadas con la igualdad de género y la promoción de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo del sector extractivo, se deben basar en un marco de derechos humanos. Un enfoque de derechos humanos también reconoce la intersección de los derechos de otros grupos, como las mujeres indígenas, las mujeres de otros grupos étnicos minoritarios, las mujeres con discapacidad, las mujeres de zonas rurales (y a menudo pobres), etc.

Certificación y "Sellos de Calidad". Los programas de certificación de igualdad de género ("sellos de calidad") patrocinados por el gobierno o la industria parecen ser muy populares entre los gobiernos y la industria, y ya existen o están en desarrollo en la mayoría de los países de la Alianza del Pacífico. Para mejorar este tipo de programas, existen buenas oportunidades para compartir conocimientos entre los países de la Alianza del Pacífico y con otras naciones socias, como Canadá.

Impacto de la igualdad de género en los resultados de los negocios. Cada vez hay más pruebas de la relación positiva que hay entre la aplicación de la equidad en el empleo, el liderazgo de la mujer y la igualdad de género y el impacto en los resultados de los negocios, como la productividad, la innovación y la competitividad. Esta ha demostrado ser una poderosa herramienta de sensibilización y comunicación para incorporar la igualdad de género en el sector privado. Las iniciativas futuras deberían tomar en consideración la posibilidad de incluir un componente de estudio para hacer un seguimiento de esta relación y añadirlo a la creciente base de pruebas. Los cambios cualitativos en la organización y la cultura del lugar de trabajo también están relacionados con la implementación de medidas de igualdad de género en el lugar de trabajo y también deben documentarse cuidadosamente en las intervenciones futuras.

³⁰ Curiosamente, el énfasis en el fomento del cambio cultural es coherente con el pensamiento actual en los esfuerzos para el desarrollo internacional en lo que respecta a las "normas de género", un tema que despierta cada vez un mayor interés. Véase, por ejemplo, <https://oecd-development-matters.org/2019/03/05/are-gender-norms-the-new-magic-bullet-in-development/#more-9966>.

Trabajo a nivel de la comunidad. La mayoría de los panelistas expertos y muchas de los participantes del foro vincularon las intervenciones en el lugar de trabajo con la necesidad de invertir también en relaciones y programas a nivel de la comunidad. En el caso de las industrias extractivas, que tienen fuertes impactos tanto negativos como positivos, y que sobrecargan desproporcionadamente a las mujeres con impactos negativos, es importante tener en cuenta el papel de la comunidad para ayudar a diseñar, contribuir y evaluar programas de igualdad de género para el sector extractivo. Las organizaciones de la sociedad civil que representan a las mujeres en la comunidad son socias clave en cualquier intervención, incluso si el enfoque principal de esas intervenciones son los lugares de trabajo del sector extractivo. La participación y el apoyo de hombres y mujeres líderes de la comunidad son esenciales para realizar un trabajo basado en normas (cambios de actitudes, comportamientos y creencias subyacentes).

Por último, cabe destacar que, en el contexto del diseño de programas o políticas, la mayoría de estos principios o estrategias son interdependientes y, en algunos casos, difíciles de separar. Por ejemplo, existen fuertes conexiones entre tres de las cuestiones planteadas anteriormente: la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención de la violencia de género y la introducción de cambios en las culturas.

En el contexto de una sola intervención, puede ser difícil cubrir todas las bases. Por lo tanto, es significativo que los gobiernos de la región de la Alianza del Pacífico hayan promulgado o estén promulgando no solo políticas o programas específicos, sino también *estrategias de políticas* para abordar la igualdad de género, las cuales atacan las desigualdades fundamentales con respecto a la participación de la mujer en la vida laboral. Varias políticas públicas en la región de la Alianza del Pacífico están abordando directamente la violencia de género, la conciliación de la vida laboral y personal y la equidad en el empleo. Reconociendo la naturaleza compleja y transversal de las desigualdades de género, varios gobiernos de la región también han establecido ministerios, agencias y políticas estratégicas transversales relacionadas con la igualdad de género que tienen el potencial de movilizar a los actores de todo el gobierno (por ejemplo, los de empleo y trabajo, educación y formación, protección social, salud, etc.) con un grado de coordinación que en algunos casos estaba ausente anteriormente. Como señalaron muchos participantes del Foro, el desafío consistirá en garantizar que las medidas concretas que se están elaborando y aplicando estén a la altura de la visión y la ambición de las recientes reformas normativas que afectan a la vida de las mujeres en la Alianza del Pacífico.

Próximos pasos: Mantener el diálogo y promover la adopción de las buenas prácticas

BRIGID SHEA del equipo del Programa de Educación para el Empleo (EPE) de la Alianza del Pacífico de CICAcan proporcionó una breve revisión de las acciones y los pasos de seguimiento que tendrían lugar después de la conclusión del Foro. Además de publicar el presente informe, el equipo de EPE de la Alianza del Pacífico de CICAcan evaluará la factibilidad de desarrollar una plataforma de comunicación en línea donde los participantes del Foro, que representan a especialistas del sector y a personas que toman de decisiones claves en los sectores público, privado y de la sociedad civil, podrán tener acceso a la información resultado del Foro y a los diferentes productos de comunicación que se diseñaron durante el evento (fotos, videos, entrevistas, etc.), así como a información general sobre el Programa EPE de la Alianza del Pacífico. En este espacio se pretende subir información sobre resultados y conclusiones de los futuros foros temáticos. El Programa EPE de la Alianza del Pacífico organizará cuatro foros temáticos adicionales, con un enfoque similar al del Foro sobre Igualdad de Género, que abordarán los demás desafíos que enfrenta el sector extractivo, tales como la relación con las comunidades indígenas y la educación indígena, el medio ambiente, la educación y formación técnica, y la salud y la seguridad.



VII. Conclusiones

Apéndices

Apéndice A. Orden del día del Foro sobre la Igualdad de Género en el Sector Extractivo

[Enlace](#)

Apéndice B. Lista de panelistas

[Enlace](#)

Apéndice C. Lista de participantes

[Enlace](#)



PROGRAMA EPE EN LA
ALIANZA DEL PACIFICO

Desarrollo sostenible y competencias para el empleo en el
sector extractivo en la Alianza del Pacifico



Colleges and Institutes Canada
Collèges et instituts Canada

Canada 

