

**RG-T3494 CANEF: Igualdad de Género, Liderazgo y Mejores Prácticas
en el Sector Minero-Energético Fase II – Proyecto Individual (PI) de la Facilidad
CANEF (RG-TX1262)**

I. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	CANEF: Promoviendo la Igualdad de Género y Mejores Prácticas en el Sector Minero-Energético Fase II
▪ Número de CT:	RG-T3494
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Nunes Da Cunha, Natascha (INE/INE) Líder del Equipo; Villanueva, Maria Teresa (SCL/GDI) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Aldaz Guallart, Miguel (ORP/REM); Arzaba Diaz, Andrea Isabel (SCL/GDI); Beaujon Marin, Amanda (INE/INE); Bonifaz Urquizu, Jeanette (INE/ENE); De Pierola Del Aguila, Jose Carlos (INE/INE); Isabel Williamson, David Alejandro (ORP/GCM); Larrea Castelo, Sisi Alexandra (INE/INE); Roza, Vivian Ellen (SCL/GDI); Saldarriaga Jimenez, Andrea (SCL/GDI); Snyder, Virginia Maria (INE/ENE); Vallenilla Sosa, Maria Dolores (INE/INE); Verissimo Da Silva, Carolina (LEG/SGO); Walter, Martin (INE/CCH)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	N/A
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	
▪ Beneficiario:	Chile y Perú
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Marco de Cooperación con Canadá(CCF)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$500,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	19 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	9/23/2019
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	INE-Infrastructure and Energy Sector
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	INE-Sector de Infraestructura y Energía
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	PER (s); CHL (s)
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Igualdad de género

II. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA CT

- 2.1 El objetivo de esta cooperación técnica es fortalecer la capacidad institucional del sector minero-energético¹ para promover la igualdad de género a través de la generación de alianzas estratégicas públicas y privadas dirigidas a cerrar las brechas de género en el sector. Los objetivos específicos son: (i) promover mejores prácticas a través de evaluaciones de brechas de género, capacitación y recomendaciones de políticas y planes de acciones para su implementación en instituciones del sector; (ii) fortalecer la capacidad de gestión y liderazgo de las mujeres, a través de un programa de intervención que potencie y visibilice los liderazgos femeninos, y (iii) sistematizar y transferir conocimiento de buenas prácticas sectoriales para la promoción de la igualdad de género en el sector.
- 2.2 América Latina y el Caribe (ALC) es la principal fuente mundial de minerales y metales, situándose entre los principales productores de recursos naturales clave para la economía mundial, como cobre, litio, mineral de hierro, oro, plata y zinc, entre otros. Los sectores de minería e hidrocarburos representan el 3% del PIB regional y constituyen la fuente principal de ingresos en moneda extranjera a través del comercio internacional, y una fuente importante de ingresos fiscales para varios países. Asegurarse que los beneficios de este sector se traduzcan en un mayor desarrollo socioeconómico y reducción de la pobreza para los países ricos en estos recursos, requiere de una estrategia que brinde a hombres y mujeres las mismas oportunidades y condiciones para su participación.
- 2.3 Está bien documentado que los hombres experimentan más los beneficios del sector minero-energético como el empleo, y que las mujeres experimentan más los riesgos asociados al sector.² Esto genera brechas de desigualdad basadas en género más amplias en las comunidades de influencia donde los proyectos sectoriales se llevan a cabo.³ Por lo tanto, establecer políticas que busquen crear igualdad de condiciones se está volviendo esencial para los países de ALC.⁴
- 2.4 En la industria minero-energética, la participación de las mujeres es especialmente beneficiosa, pero siguen representado menos del 15% de la fuerza laboral a nivel regional. Pocas mujeres alcanzan posiciones de liderazgo. En una revisión de 12 industrias, la energía y la minería quedaron en último lugar para las contrataciones de liderazgo femenino (18%), y en los consejos corporativos, las mujeres ocupan solo el 7,9% de los escaños en las 500 principales empresas mineras mundiales.

¹ El sector minero-energético se refiere a la minería (metálica y no metálica), la energía geotérmica y las industrias de hidrocarburos (gas y petróleo), así como a sus contratistas y filiales. Esta cooperación técnica incluirá gobiernos, industria y sociedad civil que regulan, supervisan, trabajan en o alrededor del área de influencia de los proyectos de minería industrial, energía geotérmica e hidrocarburos.

² Eftimie, Adriana et al. 2009. [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#). Word Bank.

³ Un ejemplo regional de oportunidades económicas limitadas para las mujeres es la región minera de Antofagasta en Chile, que es conocida como la región del cobre. Antofagasta tiene la menor participación femenina en la fuerza laboral femenina del país (33% frente al nacional promedio de 41%). Además, las mujeres de Antofagasta tienen un mayor porcentaje de educación terciaria y perciben un ingreso medio menor por un 53% en comparación con los hombres. La falta de participación de las mujeres en la actividad más grande y lucrativa de la región ha aumentado la brecha de inequidad prevalentes en zonas mineras. [Boletín No. 6 Observatorio Laboral Antofagasta](#); Agosto 2018.

⁴ Tal como la [Política de Derechos Humanos del Sector Minero-Energético](#) que el Ministerio de Minas y Energía promulgó en agosto de 2018; y el "[Decálogo Minero](#)" desarrollado en Chile en 2018 como el resultado de una colaboración pública-privada diseñada para promover la inserción de mujeres en el sector.

- 2.5 Las compañías mineras con al menos un 25% de mujeres en la junta directiva tienen un margen de beneficio neto de 49% más que el promedio⁵, pero son la excepción. Además, se ha demostrado que una fuerza laboral con diversidad de género mejora la innovación, la comunicación, la salud y la seguridad entre el personal y reduce su rotación.⁶ Por otro lado, a nivel local, el empleo de mujeres en estos proyectos puede mejorar el alcance comunitario de la empresa, facilitar el intercambio de información y garantizar un apoyo local más amplio para estas iniciativas. Por lo tanto, un mayor papel para las mujeres en el sector minero-energético puede facilitar el camino para un desarrollo socioeconómico más equitativo e inclusivo para las comunidades y países de la región.
- 2.6 **Alineación estratégica.** Esta cooperación técnica se enmarca en los objetivos del Mecanismo de Financiamiento Canadiense para el Sector de Industrias Extractivas bajo RG-X1262, ya que su tercer objetivo apunta a mejorar la articulación y diálogo multi-actor del sector extractivo, particularmente en uno de los tres países prioritarios (Perú), a través de la colaboración público-privado. También es consistente con la Actualización del BID a la Estrategia Institucional (AB-3008), y responde a la Política Operativa del Banco sobre la Igualdad de Género en el Desarrollo (GN-2531-10), que apela al Banco a promover una mayor igualdad de género y diversidad. Por último, las estrategias de país actuales del BID de Perú, y Chile, y sus estrategias nacionales de desarrollo priorizan la igualdad de género y diversidad, al igual que mejora del clima de negocios. Para Chile, la promoción de mujeres en posiciones de liderazgo forma parte de las áreas prioritarias dentro de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG). Para Perú, la colaboración público-privado que se persigue en este Programa puede conllevar a una mejor relación que propicie un mejor clima de negocios para el sector.

⁵ PwC. [Mining for Talent: A Study of Women on Boards in the Mining Industry](#). Fiscal year 2011. London: PwC 2013.

⁶ Gallego, Juan Miguel. [An integrated analysis of the impact of gender diversity on innovation and productivity in manufacturing firms](#). Banco Interamericano de Desarrollo. Working Paper Series; 865; febrero 2018.

III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES/COMPONENTES Y PRESUPUESTO

- 3.1 **Componente 1: Promover la igualdad de género y las mejores prácticas en instituciones públicas y privadas del sector (US\$80,000).** Este componente financiará actividades orientadas al diseño de una estrategia integral sobre género y diversidad en las instituciones públicas y privadas del sector minero-energético: (i) evaluar el estado laboral de las mujeres y los diversos grupos dentro de las empresas, entidades públicas y en las políticas sectoriales; (ii) capacitar a formuladores de políticas y especialistas técnicos sobre la formulación, gestión y evaluación de políticas del sector que incluyan una perspectiva de género e inclusión; y (iii) proponer recomendaciones de políticas de género e inclusión del sector basadas en evaluaciones y diseñar planes de trabajo para asistir en su implementación. Se buscará crear sinergias con la Iniciativa de Paridad de Género del BID y el Foro Económico Mundial, e integrar en la misma un enfoque minero-energético.
- 3.2 **Componente 2: Desarrollar e implementar de Programas de Liderazgo para Mujeres del Sector Minero-Energético (US\$270.000).** Este componente apoyará el desarrollo y la implementación del Programa de Mujeres Líderes Emergentes (MLE) del Sector, que ha sido implementando por el BID en Perú en 2018 y tiene como objetivo potenciar y visibilizar el liderazgo de 30 mujeres, por Programa, con alto potencial en el sector público y privado, abrir áreas de colaboración entre los sectores para avanzar en buenas prácticas sectoriales. Específicamente, la CT financiará (i) la implementación de dos a tres programas MLE (en Chile y Perú), (ii) un reencuentro de egresadas regional de los programas MLE para compartir experiencias y promover diálogo y conocimiento sectorial entre las promociones y los países, y (iii) un plan de sostenibilidad por país para la continuación de Programas de MLE en sectores altamente masculinizados como los sectores minero-energéticos.
- 3.3 **Componente 3: Sistematizar y transferir conocimiento (US\$80.000).** El objetivo de este componente es documentar y diseminar, a otros países interesados, los aprendizajes alcanzados de medidas que buscan promover el cierre de brechas de género con enfoque sectorial. Se financiarán las siguientes actividades: (i) documentación y sistematización de las intervenciones realizadas; y (ii) actividades de comunicación, eventos y transferencia de conocimiento.
- 3.4 Previo al inicio de actividades en cada uno de los países beneficiarios, el Banco obtendrá la comunicación de no objeción del órgano de enlace del Banco en el país respectivo.

IV. PRESUPUESTO INDICATIVO

El costo total de la CT será de US\$500,000.00, aportados por el Mecanismo de Financiamiento Canadiense para el Sector de Industrias Extractivas (RG-X1262). La CT no contará con aporte local.

Componente	Descripción	Financiamiento Total (USD)
Componente 1: Promover la igualdad de género y las mejores prácticas en instituciones públicas del sector.	Diagnósticos de brechas de género; capacitación y asistencia técnica y recomendaciones políticas sectoriales.	\$80.000

Componente 2: Desarrollo e implementación Programas de Liderazgo para el Sector Minero-Energético.	Implementación del Programa para mujeres líderes emergentes del sector extractivo en 3 países.	\$270.000
Componente 3: Sistematización y transferencia de conocimiento.	Documento de sistematización e infografías.	\$80.000
Coordinación y Monitoreo de Proyectos		\$50,000
Viajes y contingencias		\$20,000
Total		\$500,000

V. AGENCIA EJECUTORA Y ESTRUCTURA DE EJECUCIÓN

- 5.1 El BID, en su sede de Washington DC, es responsable de la ejecución y supervisión de los recursos del CANEF como contribución de donaciones para proyectos específicos (PSG). El equipo de proyecto será responsable de la preparación y envío de los informes de proyecto, según las estipulaciones del Acuerdo de Administración.
- 5.2 Por lo tanto, el Banco, a través del Clúster de Minería, Hidrocarburos y Geotermia (MGH) del Departamento de Infraestructura (INE/INE) y con participación de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI), se encargará de la ejecución de la CT. Al ejecutar este proyecto, el BID actuará como un actor neutral para convocar a los diferentes actores del sector público y privado, y podrá también garantizar la independencia de los estudios que se realicen. Adicionalmente, en su rol de ejecutor, el BID podrá identificar lecciones aprendidas y sistematizar las metodologías utilizadas y buenas prácticas para su replicación posterior en otros países de la región.
- 5.3 Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-1 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-20.⁷

⁷ Se financiarán, a través de esta CT, gastos relacionados con su supervisión y seguimiento, incluyendo gastos por concepto de viajes del personal del Banco para tales efectos, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 4.1.7 del Acuerdo Marco de Cooperación Enmendado y Reformulado entre el Gobierno de Canadá y el Banco y restablecido en el párrafo 5 del Acuerdo de Administración entre dichas partes para efectos del establecimiento del Mecanismo de Financiamiento Canadiense para el Sector de Industrias Extractivas. Estos recursos no complementarán el presupuesto de un departamento o división del Banco para actividades habituales y rutinarias.

VI. RIESGOS IMPORTANTES

- 6.1 El nivel de participación en los programas de liderazgo descritos previstos en el componente 2 podría ser más bajo de lo esperado o inconsistente entre los países. Para abordar este riesgo, el componente se ejecutará en colaboración con instituciones académicas neutrales que tengan buena reputación en la ejecución de programas de liderazgo similares.
- 6.2 Los posibles cambios en prioridades debidos a los cambios de gobierno podrían afectar la ejecución de esta cooperación técnica. Para abordar este riesgo, se establecerán reuniones periódicas y de validación, al igual que incluirá socios de sector privado y público para su implementación garantizando así continuidad en las iniciativas.

VII. EXCEPCIONES A LAS POLÍTICAS DEL BANCO

- 7.1 Ninguna.

VIII. SALVAGUARDIAS AMBIENTALES

- 8.1 Dadas las características del proyecto no se esperan riesgos ambientales ni sociales negativos, por lo que la clasificación de esta operación de acuerdo con las salvaguardias ambientales (OP-703) es "C". Ver Safeguard Screening Form ([SSF](#)) and Safeguard Policy Filter ([SPF](#)).

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente_6113.pdf](#)

[Matriz de Resultados_3553.pdf](#)

[Términos de Referencia_63702.pdf](#)

[Plan de Adquisiciones_35085.pdf](#)