

ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO EN COLOMBIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINMINAS

CANEF
FONDO CANADIENSE PARA EL SECTOR EXTRACTIVO



BID
Banco Interamericano
de Desarrollo

Índice

1.	Acrónimos	4
2.	Conceptos	5
3.	Resumen Ejecutivo	6
4.	Introducción	7
5.	Contexto	10
	5.1 Sector Extractivo en Colombia	11
	5.2 Género y Minería en Colombia	11
	a. Normativa Nacional e Internacional	
	5.3 Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético	12
	5.4 Transversalización del enfoque de género en el sector	14
	a. Canadá	
	b. Chile	
	c. Bolivia	
	d. La Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas- EITI	
6.	Algunas entidades e instancias para generar alianzas	17
	a. Ministerio del Trabajo	
	b. Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	
	c. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	
	d. Agencia Nacional de Hidrocarburos	
	e. Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)	
	f. Grupo de Trabajo de DDHH y Carbón	
	g. Comité Minero Energético	
7.	Avances del Ministerio de Minas y Energía	21
8.	Recomendaciones y Conclusiones	26
9.	Bibliografía	34
11.	Anexo	36

1. Acrónimos

ANH	ANH: Agencia Nacional de Hidrocarburos.
BID	BID: Banco Interamericano de Desarrollo.
CREER	CREER: Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables.
CPEM	CPEM: Consejería para la Equidad de la Mujer.
DANE	DANE: Departamento Nacional de Estadística.
DDHH	DDHH: Derechos Humanos.
DESCA	DESCA: Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.
DIH	DIH: Derecho Internacional Humanitario.
DNP	DNP: Departamento Nacional de Planeación.
EITI	EITI: Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas.
ETH	ETH: Estrategia Territorial de Hidrocarburos.
FGN	FGN: Fiscalía General de la Nación.
GEIH	GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares.
INMLCF	INMLCF: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
ITS	ITS: Infecciones de transmisión sexual.
MME	MME: Ministerio de Minas y Energía.
ONU	ONU: Organización de las Naciones Unidas.
PIB	PIB: Producto Interno Bruto
PND	PND: Plan Nacional de Desarrollo.
PNUD	PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
TIC	TIC: Tecnologías de la Información.
UPME	UPME: Unidad de Planeación Minero Energética.
VBG	VBG: Violencia Basada en Género.

2. Conceptos

GÉNERO: Según Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer “se refiere al conjunto de roles y relaciones socialmente construidos, rasgos personales, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia que la sociedad atribuye a los dos sexos de forma diferente. Mientras que el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida que se aprende, cambia con el tiempo y varía mucho dentro y entre culturas. **El género es relacional y se refiere no solamente a las mujeres o los hombres sino a la relación que existe entre ambos**” (CINU. 2007. p. 13).

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es una estrategia destinada a hacer que las necesidades, intereses y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros.

IGUALDAD DE GÉNERO: Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. **La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres.** La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (UN Women. 2011).

EQUIDAD DE GÉNERO: Principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; **bajo la idea de equidad que trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada** (Schalkwijk, B. 2015. p. 7). Generalmente, son vistas como medidas temporales que tiene como objetivo la igualdad de género.

ENFOQUE DIFERENCIAL: Constituye un desarrollo específico del derecho a la igualdad, según el cual individuos o grupos humanos en situaciones similares deben ser tratados de forma igual y **aquellos individuos o grupos en situaciones distintas deben ser tratados de manera distinta**, en relación proporcional a dicha diferencia (UN Women. 2011).

BRECHAS DE GÉNERO: Cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político (UN Women. 2011).

ACCIONES AFIRMATIVAS: Mecanismo equiparador de las desigualdades sociales y de los espacios democráticos para grupos desaventajados. Comprende todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los inputs que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, **prácticas equiparadoras y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados** como los afroamericanos, mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros (Durango, G. 2016. p 139).

3. Resumen Ejecutivo

El presente informe pretende evidenciar las dinámicas de género en el marco de las actividades propias del sector minero energético en Colombia con el objeto de identificar áreas de profundización para avanzar en la igualdad de género del sector, así como dentro de la políticas, programas y planes del Ministerio de Minas y Energía (MME) en un marco de derechos humanos (DDHH). También, se presentan una serie de lineamientos y acciones sugeridas que enmarcan la construcción de la nueva *Política Pública de Derechos Humanos para el Sector Minero Energético* promulgada mediante Resolución No. 40796 del 1 de agosto de 2018 por el Ministerio de Minas y Energía, con miras a establecer recomendaciones y una primera aproximación de plan de acción. Dichas recomendaciones podrán servir de base para transversalizar la igualdad de género dentro de las actividades misionales del MME y de las Agencias e instituciones adscritas al sector.

La Política de DDHH para el Sector Minero Energético, en lo adelante “La Política” contempla una serie de lineamientos que permiten mitigar el riesgo o solucionar la problemática existente con relación a la efectividad de algún derecho. También, incluye varias acciones específicas a través de las cuales se cumplirán los objetivos propuestos¹. Dentro de los lineamientos planteados se encuentran: (i) Articulación interinstitucional e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético; (ii) Aportar a la sostenibilidad económica regional y a la reducción de la pobreza y la desigualdad; (iii) Transformación de la conflictividad social a través del relacionamiento constructivo entre Estado, empresas minero energéticas y las comunidades; (iv) Cultura y procesos de formación para la paz en la cadena de valor del sector minero energético, y (v). La transparencia como un factor de competitividad en el sector minero energético, a nivel regional y nacional.

Así, el informe, además de evidenciar el proceso de formulación de La Política y los lineamientos a seguir a corto, mediano y largo plazo, presenta las contribuciones del sector minero energético como un punto de partida que ha de articularse con otras políticas

públicas desarrolladas en el país como transversales para la ejecución adecuada de los fines del Estado. En este orden de ideas, se pretende dar cumplimiento a los compromisos internacionales y nacionales que promueven la generación de herramientas y mecanismos de gestión y desarrollo de acciones para una política pública del sector minero energético en Derechos Humanos con un enfoque diferencial y de género. Igualmente, se plantean acciones de fortalecimiento institucional al Ministerio de Minas y Energía, siendo este el ente rector de la materia, y el encargado de impulsar y hacer seguimiento a La Política a través de los planes de acción ya mencionados, resultado de este proceso de construcción participativo.

Finalmente, se presentan buenas prácticas y programas exitosos, que brindan lecciones aprendidas y adecuadas para la consolidación de La Política y los planes de acción de las Agencias reguladoras y entidades adscritas al sector, involucrando además a los diferentes sectores como instituciones nacionales y regionales, empresas, academia, cooperación internacional, sociedad civil, entre otros².

¹ Revisar Resolución No. 40796 del 1 de agosto de 2018 y La Política en Derechos Humanos del sector minero energético del Ministerio de Minas y Energía en <https://www.minminas.gov.co>.

² Informe elaborado dentro de los meses de febrero a agosto 2018, por la consultora Lilia Fernanda Benavides Burbano, bajo el acuerdo de capacitación técnica entre el Ministerio de Minas y Energía (Oficina de Relacionamiento y Asuntos Ambientales) con el Banco Interamericano de Desarrollo (bajo la Iniciativa para el Sector Extractivo) con financiamiento del Fondo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEFF) financiando por el Gobierno de Canadá.

4. Introducción



El sector minero energético en Colombia es importante para la economía del país, tanto para el nivel central como para las regiones. “En términos macroeconómicos, en los últimos 10 años la industria de hidrocarburos, energía y minería, han aportado en promedio con un 9% al Producto Interno Bruto (PIB), siendo uno de los sectores que mayor aporte realiza a la economía. En ese mismo periodo, las exportaciones de petróleo y minería han representado más del 63% del total de las ventas externas del país. Adicionalmente, alrededor del 46% de la inversión extranjera directa se ha canalizado hacia estos sectores, lo cual da muestra de la importancia y la confianza que los inversionistas tienen en la solidez y futuro del sector (...)” (ARCE, G. Abril 12 de 2018.).

Es así como el Gobierno Nacional fortaleció el compromiso de vincular su estrategia de impulso económico con el crecimiento de la industria extractiva minera, y es por ello que, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”, **el sector minero energético es considerado una de las cinco locomotoras que impulsan su desarrollo.**

En este orden de ideas, **el impacto económico del sector minero energético no puede verse aislado de las transformaciones sociales, culturales y ambientales que trae consigo la puesta en marcha de un proyecto en los territorios**, por tanto, el Estado y sector privado deben atender a las posibles afectaciones en los derechos de la población, prever sus consecuencias y generar acciones dirigidas a la prevención o mitigación del riesgo y atención a la vulneración.

En consonancia con lo anterior, el Gobierno ha venido implementando la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres también, como compromiso consagrado en el PND, la cual, a su vez, responde a acuerdos y agendas internacionales. De igual manera, en el marco de dicha política se encuentra lo establecido en el documento CONPES 161 de 2013 de Equidad de Género para las Mujeres, en donde el Ministerio de Minas y Energía (MME) tiene bajo su responsabilidad acciones específicas con enfoque de género. Muestra de ello, es la actualización del Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas, que prohibía el trabajo de mujeres en las labores mineras subterráneas reformado mediante Decreto 1886 de 2015.

El MME como líder de política pública sectorial, reconoce la necesidad de orientar bajo un esquema común, directrices en materia de DDHH, así como un mínimo de acciones que pretendan abordar los principales retos que en la materia tiene la actividad minero energética.

A pesar de los avances, en la puesta en marcha de herramientas y mecanismos que contribuyen a la gestión del conocimiento y al desarrollo de acciones comunicativas que generan la transformación cultural de imaginarios de discriminación hacia las mujeres y los grupos étnicos, **aún persisten prácticas en diferentes ámbitos, que van en contra de la igualdad de género y afectan a grupos en situaciones vulnerables.**

Dicha situación se puede constatar cuando analizamos algunos datos oficiales. De acuerdo con la información reportada en el **Censo Minero Departamental³ realizado por el Ministerio de Minas y Energía (MME) en el periodo 2010-2011, reporta que el 5% de los mineros (empleos directos) son mujeres**, y se pone de presente que, en promedio, los hombres ganan 17% más que las mujeres (aunque no se precisa si es en la ejecución de trabajos y responsabilidades comparables). Además, de ese 5%, solo el 7% de las mujeres se desempeñan en labores ejecutivas, mientras que cerca del 45.5% lo hace en servicios administrativos y el restante se desempeña en labores operativas. Estas estadísticas no son solo aplicables a Colombia, en países con mayor cultura minera como Perú y Chile, se presentan desafíos similares con una participación femenina de un 8% aproximadamente.

También de acuerdo con el Censo Minero, se observa la necesidad de incluir acciones transversales que tengan en cuenta las particularidades de la población, atendiendo que **el 10.6% de la población sobre la cual recaen las operaciones del sector, corresponden a comunidades étnicas**, entre las cuales se destacan los afrocolombianos, raizales, indígenas y ROM.

En cuanto al nivel educativo de la población minera, llama la atención que el porcentaje de analfabetismo (9.8%), supere el nivel profesional (2.7%) y el técnico (3.5%). Además, sólo el (22%) culminaron estudios secundarios y el (61.2%) terminó la primaria, lo cual indica la baja profesionalización de la actividad minera en Colombia. Estos datos difieren cuando desagregamos por género, las mujeres que trabajan en el sector minero tienden a tener un menor nivel educativo (CPEM y MME, 2015).

Sin embargo, los desafíos de género en el sector minero energético no son solo incluir y promover más y mejores empleos directos e indirectos dentro del sector a mujeres; también es importante entender las distintas complejidades entre mediana y gran minería versus pequeña minería y minería artesanal. Además, **la igualdad de género no solo incluye la dimensión laboral, también incluye dimensiones en territorio y sus comunidades de influencia, donde las mujeres tienden a percibir y experimentar más los riesgos que los beneficios del sector**, cuando los comparamos con las de los hombres (Eftimie, A. et. al., 2009).

³ Elaborado con el fin de conocer las condiciones técnicas, socioeconómicas, organizacionales, administrativas entre otros, de las Unidades de Producción Minera de 23 departamentos del territorio nacional: Antioquia, Bolívar, Cesar, Boyacá, Huila, Cundinamarca, Tolima, Cauca, Norte de Santander, Santander, Caldas, Valle, Meta, Casanare, Atlántico, Magdalena, Risaralda, Córdoba, Guajira, Arauca, Chocó, Putumayo, y Caquetá. El objeto de medición fueron las unidades de explotación minera de tipo frente de extracción o bocamina, canteras, material de arrastre, y en general en todo tipo de explotaciones subterráneas y a cielo abierto.

Por otro lado, uno de los contextos identificados en los que se puede presentar mayor violencia sexual, es en la extracción minera e hidrocarburos, en donde vale la pena aclarar que, “aunque las empresas mineras y extractivas por sí mismas no generan la problemática, es su presencia e incidencia en las poblaciones lo que puede precipitar factores de riesgo personales, familiares, comunitarios, sociales y culturales que hacen posible la ocurrencia de este tipo de violencias” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, et. al. s.f.).

Además, con los movimientos migratorios que a veces origina la extracción minera, también se observa afectación a los derechos sexuales reproductivos en lo relacionado con: infecciones de transmisión sexual (ITS) y embarazo adolescente, asociado posiblemente a violencia sexual, en el que por lo general la mujer indígena queda sola, con el cuidado y la crianza de los hijos, puesto que el padre termina por irse del territorio (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, et. al. s.f.).

Ahora, frente al tema de salud, el 92% de las unidades de producción minera, reportaron tener afiliados a sus empleados al sistema de riesgos profesionales, debiendo cumplirse al 100%, al ser esta una actividad de alto riesgo. En cuanto al acceso a salud, sólo el 25% de las unidades aportan al sistema, por tales motivos, los mineros tienden a cubrir lo básico y al no estar cubiertos en su totalidad cualquier eventualidad puede afectarlos (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, et. al. s.f.).

Respecto al tema de diagnósticos, sistemas de información y cifras en general referentes a la situación de DDHH en el sector minero energético, no existe suficiente información que nos permita establecer una línea base. De igual manera, **se evidencia la ausencia de datos generales y actualizados que nos permitan identificar riesgos, obstáculos, potencialidades, que permitan caracterizar las brechas de género, comunidades indígenas, y otras poblaciones**, pues la única información que se reporta es referente a la minería, información que se compila en la investigación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) y a través del censo minero, que data del año 2011. Sobre este último, es de anotar que el levantamiento de dicha información es un avance en la materia, y, por lo tanto, valdría la pena actualizarlo y diferenciarlo por tipo de minería, además de desagregar los datos por género como se ha venido haciendo.

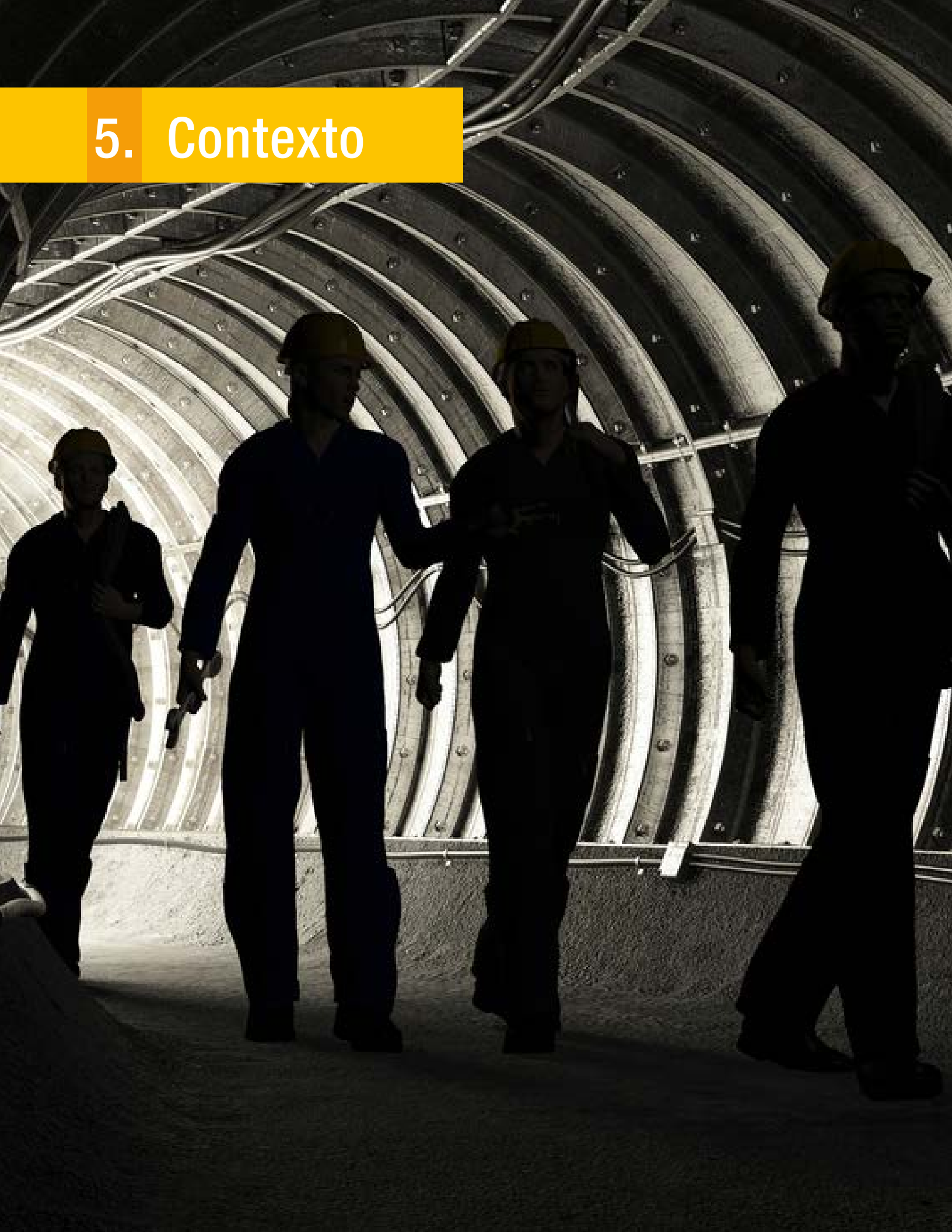
Si bien la promoción de la igualdad de género y un enfoque diferenciado en el sector minero energético es reciente en Colombia, existe un “desconocimiento generalizado sobre la necesidad de incorporar a la lógica presupuestal de las entidades, los presupuestos sensibles al género y a otras poblaciones de especial protección (...), lo cual evidencia resistencias al reconocimiento del impacto diferenciado” a nivel nacional y en todos los sectores (Consejería Para La Equidad De La Mujer, Proyectamos Colombia SAS. Febrero 2016.).

Finalmente, una vez presentada brevemente la importancia del sector en la economía del país y enunciados algunos avances respecto a la inclusión del enfoque de género, las cifras expuestas y la investigación realizada por la CPEM aún evidencian prácticas discriminatorias que muestran la imperiosa necesidad de incorporar acciones que apunten a la igualdad de género y a un enfoque diferenciado con las poblaciones de especial protección.

En consonancia con lo anterior, este informe presenta un breve análisis sobre el estatus de políticas, programas, y normatividad vigente relacionada con la incorporación del enfoque diferencial y de género en el sector minero energético en Colombia, algunos datos estadísticos que complementan la información anterior, y que nos dan cuenta de la situación de las mujeres específicamente en la minería y la trascendencia de ejecutar los planes de acción para la puesta en práctica de La Política.

Así, en este informe, se sugieren algunas acciones de mejora para el MME y se plasman recomendaciones planteadas en La Política, las cuales se implementarán de forma gradual y progresiva a través de planes de acción a corto, mediano y largo plazo, por parte de las Agencias que conforman dicho sector. Estas son: la Agencia Nacional de Minería (ANM), la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y la Unidad Administrativa Especial con personería jurídica: Unidad de Planeación Minero-Energética (UPME). No obstante, para la materialización de algunas de estas acciones se requiere de la articulación con el sector privado, entes regionales y comunidad para que en el marco de la corresponsabilidad, se establezcan gestiones de debida diligencia en DDHH a lo interno de dichas instituciones y hacia las comunidades.

5. Contexto



5.1 SECTOR EXTRACTIVO EN COLOMBIA

El sector minero energético ha sido visibilizado desde dos aristas, en primera medida, como una actividad que fortalece el desarrollo económico y en segunda, como un sector que produce impactos frente a los recursos, poblaciones e incluso otros sectores o actividades de producción. La producción minera, de hidrocarburos y de generación de energía en lo nacional gozan de una gran relevancia, además tiene implicaciones sobre los flujos de inversión extranjera, las exportaciones y la generación de rentas e impuestos como las regalías, el impuesto de renta y el impuesto al patrimonio, entre otros. “Durante la última década los beneficios se hacen más evidentes cuando de finanzas públicas se trata. Tanto que, en promedio, **1 de cada 4 pesos que se generan para las finanzas públicas nacionales provienen del sector hidrocarburos y de minería**. Cerca del 25% de los ingresos públicos nacionales (...)” (Consejería Para La Equidad De La Mujer, Proyectamos Colombia SAS. 2016.).

Al ser un sector de desarrollo económico estratégico para el país, “se demostró que el impacto económico de la minería es superior a la del turismo. Sin embargo, los datos sobre desarrollo social son muy pobres especialmente en lo concerniente a la inclusión de género. Por lo que, la cultura es más influyente en la equidad de género que en el desarrollo económico” (Consejería Para La Equidad De La Mujer, Proyectamos Colombia SAS. 2016.).

5.2 GÉNERO Y MINERÍA EN COLOMBIA

En Colombia, como en otros países del mundo, la minería es un sector altamente masculinizado. Se evidencia en la Gran Encuesta Integrada de Hogares - 2016, realizada por el DANE, en donde **la participación de los hombres es del 83% (refiriéndose a trabajos directos e indirectos del sector)**. Adicionalmente, el Censo Minero, observa que **el 95% de los mineros (refiriéndose a los empleos directos) son hombres**. De ahí la importancia de generar políticas o estrategias que apunten a promover una transformación cultural, valorando el trabajo de hombres y mujeres por igual, reconociendo su aporte en beneficio al crecimiento y desarrollo económico e inclusivo del país y a lo largo del encadenamiento productivo del sector para maximizar sus beneficios y mitigar sus riesgos.

Lo anterior, ha de soportarse en la construcción de respuestas integrales frente a las problemáticas generales que reporta el Ministerio de Minas (2015), principalmente aquellas relacionadas con el diagnóstico de la situación económica, social y laboral de las mujeres en Colombia objeto del proceso de formalización. Durante la caracterización elaborada en el 2015, se destaca: (i) bajos niveles de ingresos de las mujeres involucradas en la actividad minera, los cuales son insuficientes para cubrir sus gastos del hogar; (ii) bajos niveles de formalidad laboral: las mujeres exceden las horas permitidas de trabajo al día y el número de días a la semana; (iii) bajo nivel de escolaridad en primaria y secundaria; (iv) bajo porcentaje de mujeres profesionales y técnicas que incrementen el capital humano de la actividad minera; (v) falta

de fuentes de financiamiento y de acceso a servicios financieros dentro de la población femenina caracterizada; (vi) falta de alternativas de subsistencia; (vii) falta de asociatividad dentro de la población femenina que ejerce la actividad minera; (viii) falta de infraestructura adecuada en los municipios caracterizados; (ix) falta de ofertas de empleo para las mujeres bachilleres; (x) ausencia de oferta institucional en capacitaciones en otros oficios y en tecnificación de la actividad minera, (xi) ausencia de condiciones adecuadas en las viviendas de las mujeres mineras y poca oferta de servicios públicos básicos; y (xii) ausencia de buenas condiciones de salubridad (Red Nacional de Mujeres. 2014. pp. 42 y 43).

A su vez, **el tema de género en el sector minero energético abarca varias dimensiones, pero se podrían agrupar en dos: (i) dimensión laboral** más y mejores empleos directos e indirectos como palanca del desarrollo, y **(ii) dimensión en la comunidad** en donde las mujeres tienden a recibir más los riesgos que los beneficios del sector en comparación con los hombres. Como, por ejemplo, aumento de violencias basada en género, falta de participación en consultas previas, aumento del rol de cuidadoras, dificultades en el acceso al agua, entre otras (Eftimie, A. et. al., 2009).

La presencia de dicha bidimensionalidad, analizada desde una perspectiva de género, permite evidenciar el surgimiento de condiciones que se superponen, la primera de ellas asociada al encadenamiento productivo en la garantía de la igualdad laboral y salarial, por ejemplo, y por otra parte, la asociada a las afectaciones comunitarias, en las que las mujeres se caracterizan por luchar en contra de la explotación irresponsable de los recursos. De ahí la importancia de construir instrumentos efectivos para el fortalecimiento de los procesos organizativos que puedan hacerle seguimiento a su participación en escenarios de toma de decisiones, consultas y veedurías (Red Nacional de Mujeres. 2014. p. 24.).

Finalmente, se visibiliza la importancia de que el Estado y las instituciones implementen los mandatos nacionales e internacionales para garantizar la participación de las mujeres en el sector, de forma tal que se logren líneas estratégicas para la consecución de acciones que garanticen una política integral que permita un desarrollo adecuado a las actividades minero energéticas en Colombia.

a. Normativa Nacional e Internacional

En Colombia, en general, a la transversalización del enfoque de género se ha perseguido con el CONPES 2109 de 1984, mediante el cual se estableció la Política Nacional para la Mujer Campesina, como uno de los primeros esfuerzos por adelantar políticas públicas con enfoque de género. Sin embargo, no fue posible consolidarlas sino hasta la promulgación de la Constitución de 1991, que al desarrollar principios como el de la igualdad y no discriminación, produce un impulso en el desarrollo de enfoques diferenciales que permiten la incorporación de criterios en igualdad de oportunidades bajo la categoría de análisis de género y en tanto fortalecen el empoderamiento de las mujeres en el país.

La Constitución de 1991 en su artículo 93, establece el denominado bloque de constitucionalidad, elevando a rango constitucional los tratados internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los Derechos Humanos. Es así como en años posteriores, se han adoptado diferentes leyes y políticas⁴ en favor de la mujer, siendo la más reciente la Política Pública Nacional para la Equidad de la Mujeres, adoptada en el 2012, la cual propone una serie de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que, en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en el país (Equidad de la Mujer. 2018). En el marco de dicha política, se elaboró el CONPES 161 de 2013, que define una serie de ejes interconectados, el compromiso del Estado colombiano en la promoción e implementación de una institucionalidad gubernamental, responsable de garantizar la inclusión del enfoque de género y el enfoque diferencial en el diseño de políticas y de acciones concretas que contribuyan a una real garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las mujeres. Como ya se mencionó, dentro del plan de acción de este CONPES, se fijaron una serie de propuestas y metas para las entidades del Estado, entre las cuales se encuentra el Ministerio de Minas y Energía, como se verá más adelante.

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

En el ámbito internacional, se resaltan valiosos instrumentos, como Resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Foros, compromisos regionales y agendas gubernamentales que instan a los Estados a adoptar en materia de políticas públicas, el desarrollo y la promoción del enfoque de género. Entre las más relevantes señalamos: la Agenda de Desarrollo Sostenible a 2030 la cual representa el consenso sobre la necesaria búsqueda de un nuevo paradigma de desarrollo, reconociendo la trascendencia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para transitar hacia patrones de desarrollo sostenible; Los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS): Como el conjunto de metas y objetivos globales, voluntarios y de aplicación universal que buscan un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, con el propósito de alcanzar mayores niveles de bienestar en el mundo. Así mismo, se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y

alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas⁵; La *Resolución 50/104 de 1997 ONU*: En donde se insta a desarrollar y promover metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y la *Resolución 1325 de 2000 ONU*, constituyéndose en el primer instrumento del Sistema que reconoce los efectos de los conflictos armados sobre la vida de las mujeres y el papel de éstas en la prevención de los conflictos y como actrices de paz, presentando una serie de recomendaciones a todos los actores implicados en los conflictos armados, principalmente sobre la protección para las mujeres y niñas.

5.3 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

La Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético, se formuló con el objetivo de generar un marco de acción que permita al sector fortalecer su contribución en la prevención, promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos, con incorporación del enfoque diferencial, en un escenario de postconflicto.

La Política, responde a la hoja de ruta institucional para la promoción y la protección de los derechos humanos que tiene el país, denominada “Estrategia Nacional de DDHH y DIH 2014-2034”, la cual se orienta a partir de los principios contenidos en la Constitución Política, en los tratados ratificados por Colombia y en los instrumentos internacionales en materia de DDHH y DIH, adoptados por la Organización de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos mencionados.

La Estrategia Nacional de DDHH y DIH se estructuró en el marco del Sistema Nacional de DDHH y DIH, el cual de conformidad con el Decreto 1081 de 2015, título 7, capítulo 1 tiene como finalidad “articular a las entidades e instancias del orden nacional y territorial, y coordinar sus acciones para promover el respeto y garantía de los Derechos Humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, mediante el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y el diseño y consolidación de las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial”. A su vez, en la misma norma, se incorpora como uno de los principios el de coordinación, en el que menciona que el Sistema Nacional de DDHH y DIH debe garantizar la coordinación entre entidades del orden nacional y territorial, de tal forma que exista armonía y coherencia entre los planes, programas y proyectos que se realicen en el marco del sistema con enfoque de derechos humanos.

⁴ Al respecto ver: Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la “*Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*”; Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la “*Convención Belem Do Para para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres*”; Ley 1257 de 2008, “*por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*”; Ley 1857 de 2017, mediante el cual se establece el horario flexible en los trabajos y otras medidas con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, entre otras.

⁵ Frente a el tema de género, particularmente el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderamiento; el ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y fomentar la innovación.

El Sistema Nacional de DDHH y DIH opera a través de 9 “subsistemas” en los que participan las entidades competentes, siendo el MME una de las instituciones que ha hecho parte del mismo desde su conformación a través del subsistema de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Así mismo, el MME aportó a la formulación de la Estrategia Nacional de DDHH y DIH 2014-2034 y participa de su desarrollo y seguimiento.

La Estrategia Nacional de DDHH y DIH contempla además un capítulo sobre empresas y DDHH dentro del componente DESCA, el cual se convierte en la oportunidad para que entidades públicas y sector privado trabajen de manera mancomunada, asegurando el acatamiento de los mandatos legales en materia de DDHH y el cumplimiento de las obligaciones de las empresas. En la estrategia ya mencionada, se establece la necesidad de “diseñar una estrategia de corto y mediano plazo para avanzar en el respeto a los derechos humanos en dos sectores particularmente vulnerables y de relevancia para el país: el sector minero energético y el sector de agroindustria”; la cual se vio reflejada nuevamente en la formulación del Plan Nacional de Acción en DDHH y empresas.

Dicho Plan Nacional de Acción fue formulado como un instrumento de política pública construido participativamente entre empresas, organizaciones de la sociedad civil, Gobierno Nacional y comunidad internacional; con la finalidad de garantizar la protección adecuada por parte del Estado de los derechos humanos y que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo sostenible del país. En este Plan se dispone como una de las obligaciones a cargo del MME la siguiente: *“En el año posterior al lanzamiento de este plan, el Ministerio de Minas y Energía, diseñará una estrategia para avanzar en el respeto a los derechos humanos en el sector minero energético, que adaptará los Principios y Criterios de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) las necesidades nacionales”*.

Con la finalidad de atender dicho mandato, Colombia inició la candidatura al EITI desde el 2014 y en el presente año fue aceptada como miembro. Sin embargo, y pese a los avances alcanzados con el EITI, **el sector minero energético se planteó la necesidad de formular un marco orientador más amplio en DDHH** que no sólo atendiera a lo dispuesto en el Plan Nacional de Acción y la Estrategia Nacional de DDHH y DIH, sino **que permitiera avanzar en el goce efectivo de derechos de la población a través de la formulación, identificación y fortalecimiento de acciones con un enfoque de derechos, así como crear las condiciones para el seguimiento y monitoreo** de las mismas, siendo ello el inicio de la formulación de La Política desde el año 2017.

Como complemento de lo anterior, **mediante la Resolución 40391 de 2016 la cual adoptó la Política Minera Nacional, se establecieron 5 pilares**, uno de ellos, relacionado con la confianza legítima, la cual busca generar valor agregado al desarrollo de las regiones a través del diálogo tripartita, los instrumentos de buenas prácticas como la responsabilidad social empresarial, la

transparencia, la sustentabilidad ambiental, la seguridad y salud en las labores mineras, el respeto y garantía de los derechos humanos. En ese sentido, señaló como una de las acciones: *“Generar una política de empresa y derechos humanos aplicada al sector minero-energético, en el marco del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos”*⁶.

A su vez, la agenda internacional de los derechos humanos ha venido fortaleciéndose, por lo que los instrumentos nacionales han integrado en su totalidad, la agenda 2030 que contempla 17 objetivos de desarrollo sostenible -ODS- junto con un compendio de metas que la humanidad debe alcanzar para acabar con la pobreza, el hambre y la desigualdad, promoviendo sociedades más equitativas e incluyentes. **Los ODS reconocen también el papel de las empresas en su implementación mediante el respeto de los derechos humanos y alineando los mismos con los principios rectores de Naciones Unidas sobre DDHH y empresas.**

En ese mismo sentido, Colombia a partir de la solicitud de adhesión en el año 2011 y posterior ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE- durante la presente vigencia, se ha obligado una vez más a acatar las directrices dirigidas por dicho organismo a las empresas multinacionales, en materia de derechos humanos, las cuales se articulan igualmente con los Principios Rectores.

Es así como nuestro país asume el reto de posicionar el respeto a los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario en el ámbito empresarial como un elemento esencial de la convivencia, pero también como un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, los objetivos de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo económico sostenible que permita mejorar las condiciones de la población en general. Bajo estos antecedentes se formuló La Política con un enfoque diferencial y de género.

La Política fue construida bajo el liderazgo del MME en articulación con las diferentes Agencias y entidades adscritas al sector, las cuales ya vienen avanzando en estos temas, **y fue socializado con diferentes organismos multi-actor que aportaron desde su experiencia y su misionalidad desde el mes de enero hasta julio 2018.**

⁶ Ver: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/politica_minera_de_colombia.pdf

La Política contempla una serie de lineamientos que permiten mitigar el riesgo o solucionar la problemática existente con relación a la efectividad de algún derecho. También, incluye varias acciones específicas a través de las cuales se cumplirán los objetivos propuestos⁷. Dentro de los lineamientos planteados se encuentran: (i) Articulación interinstitucional e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético; (ii) Aportar a la sostenibilidad económica regional y a la reducción de la pobreza y la desigualdad; (iii) Transformación de la conflictividad social a través del relacionamiento constructivo entre Estado, empresas minero energéticas y las comunidades; (iv) Cultura y procesos de formación para la paz en la cadena de valor del sector minero energético, y (v). La transparencia como un factor de competitividad en el sector minero energético, a nivel regional y nacional.

Aunado a estos lineamientos, se creó La Política pública con enfoque diferencial, multicultural e incluyente, adoptando medidas específicas para todos los grupos poblacionales según sus particulares características, en la que se parta del reconocimiento de la diversidad y el respeto por la diferencia. En especial reafirma su compromiso con poblaciones de especial protección y la igualdad de género, visto el contexto anteriormente mencionado de los impactos del sector extractivo.

En la motiva, La Política explica así su razonamiento “... **el enfoque diferencial, tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción.** En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o poblaciones considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población” (OACNUDH, s.f.)

Además, incluye la perspectiva de igualdad de género visto la poca inserción de las mujeres en el sector y la poca información de cómo se ven afectadas de forma distinta que a los hombres en las comunidades de incidencia. Es así que La Política, en línea con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, manifiesta **“resaltar la importancia del enfoque diferencial constituye un desarrollo específico del derecho a la igualdad, según el cual individuos o grupos humanos en situaciones similares deben ser tratados de forma igual y aquellos individuos o grupos en situaciones distintas deben ser tratados de manera distinta, en relación proporcional a dicha diferencia”.**

Ahora, frente a la trascendencia de incluir el enfoque de género, es importante anotar, que cuando hablamos de género, nos referimos “a la identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. **El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos**” (INSTRAW. 2018).

Dentro del enfoque diferencial y como valor agregado, incluir específicamente el enfoque de género en La Política, responde al marco normativo nacional e internacional⁸ que emplaza al Estado Colombiano a implementar dicho enfoque dentro de sus planes, proyectos, programas y políticas con el objeto de transitar hacia el desarrollo sostenible, además de incidir en la productividad y competitividad, contribuyendo al cierre de brechas, favoreciendo a las empresas, trabajadores y Estado y logrando un posicionamiento necesario a nivel nacional e internacional.

Por último, La Política, resalta algunas acciones específicas para mujeres, atendiendo a los diagnósticos y datos preliminares oficiales encontrados, porque precisamente el análisis de género permite identificar situaciones discriminatorias, con el objeto de implementar medidas puntuales dirigidas a contrarrestar dicha situación.

5.4 TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR

Antes analizar el panorama a nivel nacional y proveer recomendaciones para la acción, es menester tener presente que el éxito de una práctica novedosa como la implementación de La Política especialmente con enfoque de género, hace imprescindible tener presente las buenas prácticas a nivel internacional junto con las iniciativas globales que han surgido en el contexto actual y en el sector.

⁷ Revisar Resolución No. 40796 del 1 de agosto de 2018 y La Política en Derechos Humanos del sector minero energético del Ministerio de Minas y Energía en <https://www.minminas.gov.co>.

⁸ Tal como se describe en el acápite de Instrumentos Jurídicos Nacional e Internacionales, a nivel nacional, desde la Constitución de 1991, los CONPES, especialmente el 161 de 2013 (actualmente en ajuste), así como las leyes y decretos reglamentarios señalan la obligatoriedad de incluir la perspectiva de género con el objeto de desarrollar entre otros, principios como el de la igualdad y no discriminación que permiten la incorporación de criterios en igualdad de oportunidades en tanto fortalecen el empoderamiento de las mujeres en el país. Así mismo, a través del denominado bloque de constitucionalidad, que elevó a rango constitucional los tratados internacionales ratificados por el Congreso encontramos Convenciones relevantes en el tema (Convención contra todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, Convención Belem Do Para para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres), entre otras. Además, se tienen Resoluciones y otros instrumentos que refuerzan dicha obligación.

a. Canadá⁹, como uno de los países pioneros en la implementación del enfoque de género en sus diferentes políticas públicas, ha adoptado el GBA+ (Gender Based Analysis Plus), como una herramienta analítica utilizada para evaluar cómo grupos diversos de mujeres, hombres y personas con diversidad de género pueden verse afectadas por políticas, programas e iniciativas impulsadas por el gobierno. El “más” en GBA+ reconoce que GBA va más allá de las diferencias biológicas (sexo) y socioculturales (género). Reconoce que todos tenemos múltiples factores de identidad que se cruzan para hacer que seamos lo que somos y su interseccionalidad al analizar otros factores de identidad, como raza, etnia, religión, edad y discapacidad mental o física para prever, corregir y establecer una estrategia de mitigación de riesgos cuando corresponda.

> GBA+ es una herramienta basada en una lista de preguntas, que busca identificar, prever y evitar algún sesgo no intencional antes de promulgar una política, planificar alguna acción o programa en el sector público. Esta herramienta, puede ser utilizada para el sector extractivo.

b. Chile, la integración de las mujeres en el sector minero se ha venido dando luego de la reforma del Código del Trabajo en 1996 con la que se eliminó la prohibición de que las mujeres trabajaran en dicho sector. Sin bien esto ocurrió casi dos décadas antes de la reforma al reglamento de minería subterránea en Colombia, Chile aún sigue con una representación femenina menor al 10% y la minería es uno de los sectores de mayor productividad, en tanto, representa una oportunidad para la promoción de acciones por la igualdad de género. **Aumentar la participación de las mujeres en el sector minero es un desafío y compromiso** compartido, tanto por los actores públicos como los actores privados” (Stefanovic, A. & Saavedra, M. 2016) y por cuanto, desde el Ministerio de Minas se han venido dando unas mesas de trabajo periódicas a nivel central y regional con el fin de identificar las barreras de entradas de las mujeres en el sector, en compañía del Ministerio para la Mujer y la industria minera. Si bien no hay avances significativos a nivel sector en relación a la participación femenina, **sí han avanzado en la construcción de un decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el país.** En dicho decálogo se propende velar por las buenas prácticas laborales, avanzar en el sistema de gestión de igualdad de género, promover la inserción femenina, transitar hacia culturas inclusivas, disponer de infraestructuras necesarias, promover el retorno al trabajo de hombres y mujeres, potenciar trabajo conjunto y contribuir a la sostenibilidad y el desarrollo local, en concordancia con las medidas integrales con enfoque de género en el sector¹⁰.

> Establecer mesas de trabajo periódicas centrales y regionales dirigidas por el MME específicamente para avanzar la igualdad de género (en ambas dimensiones) al igual que involucrar entidades estratégicas como el Ministerio de la Mujer en las discusiones, puede servir para identificar acciones concretas y participativas para avanzar y profundizar en estos temas en el sector y su relacionamiento con las comunidades en territorio. Al igual que posiblemente desarrollar un decálogo similar con miras a que la industria lo adopte como propio.

c. Bolivia, el apoyo de algunos organismos estatales, financiadores, gobiernos donantes, empresas, organismos internacionales y no gubernamentales, han permitido el desarrollo de programas como el de apoyo a la pequeña explotación minera “APEMIN”; de cooperación danesa “DANIDA”, el centro de promoción minera “CEPROMIN”. A partir de los cuales ha sido posible la contribución a varios proyectos de reconversión laboral, como es la capacitación en labores específicas de producción y comercialización, en gestión ambiental, derechos de las mujeres, administración y salud comunitaria (CHAPARRO, E. 2005.) relacionado a la pequeña minería y minería artesanal.

Adicionalmente, **Bolivia cuenta actualmente con una línea de base socio económica de la situación de las mujeres empleadas en el sector minero**, la cual fue realizada a finales de 2016 y principios de 2017. Aunque es un sondeo exploratorio, el estudio se realizó en 7 provincias de alta concentración de trabajo de mujeres mineras y arrojó estadísticas representativas en donde se reflejan las difíciles condiciones en las que se desempeñan las mujeres mineras en dicho país¹¹.

⁹ En 1995, el gobierno de Canadá se comprometió a usar GBA para promover la igualdad de género en Canadá, como parte de la ratificación de la Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas. Revisar: <https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acis/index-en.html#gender>.

¹⁰ Revisar http://www.minmineria.gob.cl/media/2017/03/DECALOGO_DE_LA_INDUSTRIA_MINERA_POR_LA_INCORPORACION_DE-MUJERES-Y-LA-CONCILIACION-DE-LA-VIDA-LABORAL.pdf

¹¹ Sobre el particular, solidaridad y Cumbre del Sajama, Mujeres Mineras en Bolivia. Una mirada a su realidad socioeconómica. La Paz, Bolivia. Algunos de los datos arrojados: “La totalidad mineras que trabajan en cooperativas o de forma individual realizan sus labores en forma artesanal y en condiciones muy precarias (...); el 12% de las mujeres son mayores de 60 años; (...); únicamente el 28% de las mujeres mineras accede al sistema de alcantarillado (...).”

Por ejemplo, la mitad de las mujeres en pequeña minería y minería artesanal son madres solteras o viudas con un promedio de dos hijos por hogar. Estas mujeres ganan menos o alrededor del salario mínimo, y la minería es su principal fuente de ingreso. Una cuarta parte de estas mujeres son analfabetas, la mitad no ha completado educación primaria y la mayoría no utiliza ningún equipo de seguridad durante la extracción o el procesamiento exponiéndolas más a afectaciones de salud y sanidad. (ONG Solidaridad; Empresa de Consultoría denominada Cumbre de Sajama. 2017)

> Elaborar una caracterización del estado de las mujeres en el sector (desagregada por tipo de minería) y sus brechas de género es clave para poder identificar programas y acciones desde el sector público para la mejora de condiciones en el desempeño de sus labores y así poder medir el impacto de esas intervenciones y adecuar las actividades programáticas basada en evidencia.

d. La Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas , (EITI, por sus siglas en inglés): si bien esta iniciativa en sus inicios no incluía la igualdad de género de manera transversal, en enero de 2018 EITI anunció que estaría evaluando cómo incorporar dentro de su reporte esta perspectiva y resalta algunas recomendaciones que los países han venido implementando. Por ejemplo, incluir a más mujeres y representación de grupos de mujeres dentro del grupo multi-sectorial (o como suplentes para crear una generación de relevo más diversa), incluir los datos de empleados por sector desagregada por género y por nivel de responsabilidad, al igual que solicitar los datos de entrenamiento al personal y en las adquisiciones locales desagregados (para así poder integrar a más negocios de mujeres o lideradas por mujeres dentro del encadenamiento productivo del sector), entre otras. (EITI. 2018).

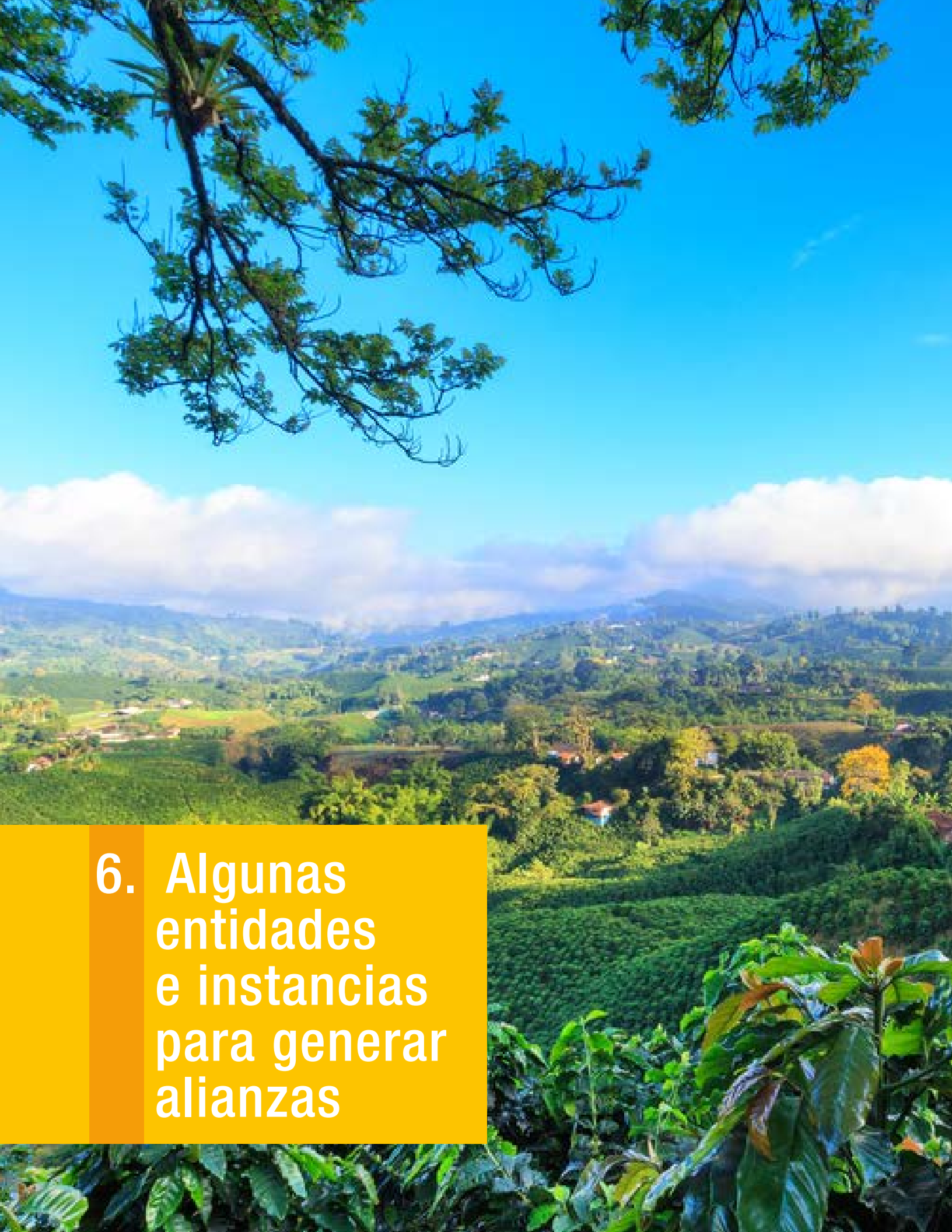
> Identificar áreas de oportunidad para la integración de la igualdad de género, que complementen el plan de acción de la Entidad y los lineamientos del EITI, como los datos desagregados por género sobre participación en consultas, grupo multisectorial EITI, adquisiciones locales y empleos directos, es un primer paso para avanzar en ambas dimensiones en el sector.

Vale la pena anotar que, al realizar una búsqueda exhaustiva en esta materia, se evidencia la baja incorporación de las mujeres en la minería de los países andinos, el cual ha sido un proceso lento con múltiples desafíos. En tanto, se ha evidenciado que las políticas con enfoque de género no son transversales. En esta medida, se observa la incorporación política del desarrollo de convenios y conferencias internacionales sobre mujeres; disposiciones generales e integrales de protección que no cuentan siempre con un enfoque diferencial, mientras que en algunos se desarrollan mecanismos generales de avance de la mujer; iniciativas para transversalización del enfoque de género; institucionalización del enfoque de género para la garantía de los derechos fundamentales; políticas generales de género sin especificidad; y finalmente encontramos iniciativas a corto plazo para fortalecer, capacitar y sensibilizar en materia de género.

Adicionalmente, **aprovechar iniciativas existentes e incorporar la perspectiva de género dentro de ellas de manera transversal – a lo largo de todas las áreas misionales de la Entidad - seguirá siendo clave para el sector** con el fin de cerrar las brechas e identificar áreas de oportunidad que más aporten a ellas.

En este orden de ideas, podemos concluir en este capítulo, que a nivel internacional no es uniforme la existencia de iniciativas específicas para mejorar y apoyar el papel de las mujeres en la actividad minera, por el contrario, “se encuentra mayor inequidad económica entre hombres y mujeres debido a que la industria ofrece menos oportunidades laborales a las mujeres (Reeson, T. & Hosking, K. 2012. pp. 302–313); mientras que, a su turno, las políticas sectoriales no son sensibles al género, a primera vista. Además, persiste, particularmente en los países andinos, la per-

cepción de que las mujeres son “mala suerte” en las minas subterráneas. Dificultando aún más la integración de las mujeres en las faenas mineras.



6. Algunas entidades e instancias para generar alianzas

Además, de conocer mejores prácticas internacionales, también es importante identificar oportunidades de alianzas que ya se vienen implementando en Colombia, con miras a aplicarlas al sector. Como se mencionó anteriormente, desde hace algunos años las diferentes instituciones del Estado Colombiano han implementado estrategias y/o programas que apuntan a la protección de los DDHH en las empresas, especialmente, dedicadas a la generación de empleo y emprendimiento encaminados a la igualdad de género, sin embargo, del estudio realizado no se encontraron iniciativas específicas en el sector, salvo algunas realizadas por las Agencias y algunas actividades programáticas del MME.

En consonancia con lo anterior, a continuación, se resaltarán en primera medida, algunos programas o acciones de entidades con las cuales el Ministerio de Minas y Energía y sus Agencias adscritas podrían establecer alianzas para desarrollar las acciones consagradas en La Política y, en segundo lugar, se anotarán los avances específicos en el tema que están desarrollando las Agencias y otras instancias del sector para mayor información.

a. Ministerio de Trabajo:

En el 2016, el Ministerio de Trabajo y la CPEM, formularon el *Plan Público Nacional para la Igualdad Laboral con una Perspectiva de Género*, atendiendo a la recomendación del Consejo sobre la Igualdad de Género en Educación, Empleo y Emprendimiento del 2013.

Con el objeto de erradicar las brechas salariales por motivo de género y estimular la inserción de la mujer al mercado laboral en condiciones justas y equitativas, este Ministerio adoptó, entre otras, las siguientes iniciativas:

1. Implementación del *Sello de Equidad Laboral EQUIPARES*: El Ministerio del Trabajo con el apoyo técnico de la Consejería para la Equidad de la Mujer (CPEM) y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desarrolló el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, como un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo. **EQUIPARES es un proyecto que promueve la conformación de alianzas multisectoriales, involucrando al sector público, al privado y a la comunidad internacional, explorando ocho dimensiones** sobre las cuales se realiza un diagnóstico organizacional con enfoque de género y se define una estrategia a la medida de cada organización. Dimensiones: (i) Reclutamiento y selección; (ii) Promoción y desarrollo; (iii) Capacitación; (iv) Remuneración y salario; (v) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad; (vi) Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo; (vii) Ambiente laboral y salud; (viii) Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.

2. Implementación del *Plan Estratégico de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual* en el trabajo, que contiene elementos relacionados con: (i) Una encuesta de percepción de acoso sexual en el lugar de trabajo; (ii) Construcción de una guía/protocolo de atención de casos de acoso sexual, de manera conjunta con la Fiscalía General de la Nación (FGN) y la Consejería para la Equidad de la Mujer (CPEM); (iii) Formación y sensibilización de los Inspectores Laborales a nivel territorial en equidad de género; (iv) Desarrollo de talleres y seminarios sobre acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo dirigidos tanto a las empresas y actores del mundo laboral; (v) Trabajo con las empresas y organizaciones que hacen parte de EQUIPARES, en la dimensión de prevención de acoso laboral y sexual en el trabajo.

> **Iniciativas como EQUIPARES y la inclusión del Plan Estratégico de Prevención de Acoso y Laboral y Acoso Sexual en el trabajo, son estratégicas para avanzar en la igualdad de género en el sector extractivo**, las cuales apuntan a eliminar las diferentes brechas de género, entre ellas las salariales, y a eliminar patrones culturales que desencadenan conductas generadoras de acoso.

b. Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Desde este Ministerio y en el marco del empoderamiento económico de las mujeres desde el ámbito de las TIC, se avanza en la implementación de iniciativas orientadas a fomentar su uso, así como la puesta en marcha de campañas de comunicación relacionadas con los derechos de las mujeres, prevención de violencias, entre otros. Dentro de las iniciativas más destacadas encontramos:

1. La Estrategia Nacional de Comunicación Mujer denominada “*tienes derechos*”, promueve responsabilidades y protocolos de atención a las mujeres víctimas de violencia basada en género (VBG) y en situación de desplazamiento.

2. *Plan Vive Digital*: Responde al reto del uso y apropiación de la tecnología a lo largo del territorio nacional, específicamente en informática, ofimática básica y herramientas de internet. Este plan junto al Proceso de *Alfabetización Digital*, que también dirige este Ministerio, que ofrece formación básica en TIC para generar competencias en el manejo básico de herramientas tecnológicas son claves para aprovechar infraestructura instalada.

> Campañas como “Tienes Derechos” e Iniciativas como “Vive Digital” en comunidades de influencia del sector extractivo, son claves para aprovechar capacidad instalada, integración con encadenamiento productivo local y una oportunidad para integrar la perspectiva de género en las TIC.

c. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

1. *Concurso Nacional de Mejores Prácticas de Trabajo con Enfoque Género en el Sector Rural*, el cual otorga un reconocimiento económico a las organizaciones que ocuparon los 4 primeros lugares y un curso debidamente certificado sobre género.

2. *Proyecto de Alianzas Productivas* que se implementa desde el 2002 para incrementar la competitividad y el desarrollo empresarial de las comunidades rurales de manera sostenible, a través de alianzas y bajo estándares especializados de comercialización.

3. *Programa de Oportunidades Rurales*, el cual se implementa desde 2014, para mejorar la competitividad e inserción a los mercados de las microempresas rurales y favorecer los ingresos y la empleabilidad de las familias más pobres.

> Aumentar oportunidades en comunidades de influencia del sector extractivo con concursos y programas de diversificación económica, podrían aumentar las oportunidades a mujeres y comunidades vulnerables, y así crear una mayor resiliencia y fortalecer el encadenamiento productivo alrededor del sector.

d. Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)

La ANH, en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), así como de los lineamientos preliminares de política en DDHH con enfoque de género del sector, diseñó y ha venido implementando un plan de trabajo que busca cumplir con dichos lineamientos de la política sectorial, a través del desarrollo de una serie de objetivos y actividades que garanticen la debida diligencia al interior de la agencia y algunos de sus grupos de interés¹².

Entre las actividades a realizar en una primera fase, dentro del mencionado Plan se encuentran:

- Levantamiento de información primaria y secundaria para la profundización de las líneas de base y el estado del arte sobre DDHH en la ANH y sus grupos de interés en 15 compañías operadoras con presencia en Colombia;
- Captura de información primaria a través de Diagnósticos Participativos (DP), Diagnósticos Rápidos (DR) y herramientas digitales para la gestión del conocimiento en la ANH y las compañías operadoras para el ejercicio piloto, con el objetivo de identificar a través de la percepción de los grupos de interés las posibles afectaciones a los DDHH e iniciativas existentes sobre la aplicación de los mismos;

- Construir un mapa de riesgos de vulneración de DDHH de manera conjunta sobre acciones de prevención o mitigación del riesgo por cada una de las fases de la cadena de exploración, explotación, producción, generación o suministro y cierre del sector minero energético, con especial énfasis en la garantía de derechos de las mujeres con enfoque étnico;

- Establecer un programa piloto de capacitaciones en territorio a través de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos- ETH en los siguientes territorios: Región Caribe: Santa Martha; Magdalena Medio y Norte: Bucaramanga o Cúcuta; Casanare: Yopal.

> Integrar iniciativas como las que está llevando la ANH bajo el plan de acción del Ministerio de Minas en su implementación de La Política es indispensable para que así puedan reportar a los lineamientos e indicadores del sector.

e. Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)

Desde las Subdirecciones de Energía Eléctrica y de Hidrocarburos, conjuntamente con el Ministerio de Minas, atendiendo también a los Principios Rectores ya citados y a los lineamientos preliminares de política sectorial, elaboró el plan de trabajo en Derechos Humanos y Empresas para 2018 y 2019, instrumento donde se priorizan las acciones que se emprenderán por dicha Institución a efectos de avanzar en la ejecución de los lineamientos de política propuestos y servirá de hoja de ruta para el seguimiento que debe adelantar el Ministerio.

A pesar de que el Plan de Trabajo está aún en construcción, se han previsto acciones tentativas tales como:

- Generar espacios de conocimiento para los funcionarios de la UPME en materia de Derechos Humanos y Empresas, a través del Plan Institucional de Capacitación;
- Promover, en asociación con el Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Minería (ANM) y la ANH, el desarrollo de talleres de intercambio de experiencias a nivel sub-sectorial en materia de derechos humanos y empresas;
- Identificación de los riesgos en derechos para los subsectores de hidrocarburos y energía eléctrica;
- Campaña de divulgación y apropiación de los estudios y documentos generados por el sector sobre el establecimiento de estándares de debida diligencia en temas de derechos humanos, entre otros.

¹² Propuesta Aplicación metodológica- Plan de Trabajo de DDHH y Empresa- Agencia Nacional de Hidrocarburos. Gestión Social. Gerencia Seguridad Comunidades y Medio Ambiente.

Cabe resaltar, que la Unidad ha venido desarrollando iniciativas, que serán un insumo valioso para este proceso, así, junto con los Gobiernos de Noruega, Reino Unido y Países Bajos, participó en el Estudio Integral Sectorial de Impactos (EISI) de la Minería en Colombia con enfoque en Derechos Humanos, realizado entre noviembre de 2014 y mayo de 2016 por el Centro Regional de Emprendimientos y Empresas Responsables (CREER) y publicado en junio de 2016.

Adicionalmente, la UPME en el 2016, en asoció con el Centro de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER), para: (i) la construcción de una ruta metodológica y herramienta pedagógica, con foco en la alta gerencia, como apoyo al entendimiento y sensibilización al tema de principios rectores de derechos humanos y empresas.; y (ii) desarrollaron documentos encaminados a la generación de una agenda y establecimiento de políticas y estándares de debida diligencia en temas de derechos humanos por parte de las empresas del sector minero energético Colombiano.

> Estas iniciativas se convierten en insumos base para guiar la elaboración del plan de acción para la política de DDHH del MME.

f. Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón

En el primer semestre de 2015, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, el Viceministerio de Minas del MME, la Agencia Nacional de Minería y los presidentes de las empresas Drummond Ltda., el Grupo Prodeco en Colombia y Cerrejón Ltda., acordaron implementar el “Piloto de buenas prácticas en derechos humanos con empresas productoras de carbón ubicadas en Cesar y Guajira”, con el fin de intercambiar experiencias en la gestión de riesgos y contribuir a la formulación del Plan Nacional de Acción. En la primera fase del piloto, las partes involucradas cooperaron para realizar cuatro talleres sobre: quejas y reclamos en Albania (Guajira), a cargo de Cerrejón; análisis de riesgos en Barranquilla (Atlántico), a cargo de Prodeco; diálogo con comunidades en Valledupar (Cesar), a cargo de Drummond; y un último taller sobre diálogo y consultas con el Ministerio Público y autoridades locales en Valledupar (Cesar), a cargo del Gobierno Nacional.

Durante el 2016 las partes se enfocaron en la revisión y el análisis de los diferentes informes y estudios sobre los impactos y riesgos en derechos humanos que el sector de minería de carbón a gran escala produce en Cesar y Guajira. A partir de estos informes, en 2017, el llamado Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón profundizó sus acciones en el componente de remedio no judicial estatal y empresarial, en el marco de los ejercicios de diálogo con las comunidades presentes en las áreas de influencia de los proyectos mineros.

Para el 2018, este Grupo de Trabajo viene generando procesos de articulación con la Agencia de Renovación del Territorio, donde las empresas del carbón puedan contribuir en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial. Además, durante el mes de junio

se suscribió por parte del Ministerio del Interior, Ministerio de Minas, la Consejería Presidencial para los DDHH y las empresas Prodeco, Cerrejón, Drummond y Colombian Natural Resources (CNR) la declaración conjunta de rechazo a todas las formas de violencia y se encuentran desarrollando el protocolo de actuación y de reconocimiento de alertas tempranas sobre amenazas a la vida e integridad de la población asentada en sus sitios de operación.

Por último, desarrolla la estrategia “Diálogo para la Convivencia y la Reconciliación en el Cesar” en el que se incorporará la estrategia de relacionamiento territorial del MME como una herramienta para la transformación de las conflictividades y promoción del desarrollo regional y ha generado recomendaciones para la formulación de La Política (Ministerio de Minas y Energía. 2018).

> La información recolectada y las lecciones aprendidas del Grupo de Trabajo de Derechos Humanos y Carbón son insumos importantes que podrán guiar actividades y alianzas en el futuro con otros sectores minero-energéticos y pueden ser incorporados dentro de los lineamientos y plan de acción para la implementación de La Política.

g. Comité Minero Energético (CME)

Es un espacio de estudio, reflexión y recomendación para mejorar el desempeño del sector y de las instituciones del Estado Colombiano en el respeto de los DDHH con relación a la seguridad pública y privada. Allí participan entidades del Gobierno, Organizaciones Sociales, agremiaciones y algunas empresas del sector extractivo. Hay cuatro prácticas sobre las cuales el CME genera guías y herramientas dirigidas a las empresas, como:

- Evaluación de los riesgos, en especial los riesgos de seguridad que provengan de factores políticos, económicos, sociales;
- Relacionamiento con la Fuerza Pública bajo el entendido que el accionar del Estado debe ser respetuoso de los DDHH;
- Relacionamiento con la seguridad privada también bajo el respeto de los DDHH y Diálogo con la sociedad civil al momento de valorar los riesgos para el sector empresarial (Ministerio de Minas y Energía. 2018)

Como se señaló anteriormente, dentro de La Política, será clave articularse con las instituciones e iniciativas ya mencionadas y a futuro se deberán identificar otras con las cuales el Ministerio de Minas podrá establecer alianzas tales como: el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la Consejería Presidencial de Derechos Humanos, Secretaría de Transparencia, Banco Agrario, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las nuevas entidades que se generen como respuesta a la normatividad expedida en el marco de los Acuerdos de Paz, entre otras, para no multiplicar esfuerzos y aprovechar la capacidad instalada de estas instituciones.

7. Avances del Ministerio de Minas y Energía



Para la elaboración del presente informe se realizó la revisión de documentos enviados por el MME, por el BID, por la CPEM, por la Consejería Presidencial de DDHH, por la Contratista en DH del MME e insumos de otras entidades, así como de cooperación internacional¹³.

También, se consultaron otras fuentes como páginas de internet, tesis, revistas, entre otros relacionados en la bibliografía, y se realizaron reuniones bilaterales con funcionarios y contratistas del MME y de otras entidades; consultas con los Grupos de DDHH, Empresa y Género de las diferentes Agencias adscritas al sector (ver anexo para el listado de normas y fuentes analizadas).

Ahora, dentro del marco programático del MME, se destacan las siguientes iniciativas¹⁴, las cuales se propone darles continuidad en el marco del plan de acción a generar dentro de La Política.

En el periodo comprendido entre 2013 a 2017, la entidad reportó la implementación de 6 proyectos para reducir las brechas de género en el marco de su misionalidad: (i) Foro Minero para mujeres amazónicas, implementado en el año 2013; (ii) Diplomado para líderes de los seis departamentos de la Amazonía implementado en el año 2014; (iii) Diplomado de Género y desarrollo social en el Departamento de Chocó, ejecutado en el año 2014; (iv) Encuentro de mujeres líderes de departamentos mineros, ejecutado en el año 2015; (v) Procesos de formación para incrementar habilidades socio-productivas y empresariales y puesta en marcha de iniciativas de negocio a mujeres barequeras y con el fin de contribuir a la mitigación del trabajo infantil en el municipio de Ataco, Departamento del Tolima; (vi) Acompañamiento pedagógico para la identificación y apoyo de acciones para la erradicación del trabajo infantil en minería, además de realizar la identificación y apoyo a mujeres y personas de la tercera edad trabajadores en la minería a pequeña escala, para su fortalecimiento o reconversión laboral.

Adicionalmente en este mismo periodo, el MME realizó el conversatorio “Hablemos sobre Minería” Mujeres Amazonia, en donde se definieron condiciones para identificar las inquietudes con relación al papel de las mujeres indígenas en la comunidad y su oportunidad de participación en el sector minero-energético;

También se implementaron estrategias para la prevención de Violencias basadas en género en las zonas mineras entre las que se destacan producciones audiovisuales, programas de formalización minera que incluyen a las mujeres y se realizaron encuentros de formación a mujeres indígenas líderes en las ciudades de: Valledupar, Santa Marta, Tumaco y Aldana.

Para el 2017, el MME conjuntamente con el BID y el Canadian International Resource and Development Institute (CIRDI), realizaron un diagnóstico institucional sobre la igualdad de género y diversidad étnica en los procesos de gestión del Ministerio, el cual arrojó datos interesantes sobre las percepciones que tienen internamente los funcionarios y contratistas frente al tema, se analizaron las condiciones de acceso de mujeres, pueblos indígenas, y afrodescendientes a empleo en el Ministerio y se plantearon sugerencias y buenas prácticas a implementar tanto interna como externamente.

Así, más del 80% de los funcionarios encuestados indicaron no tener capacitación técnica para incluir la igualdad de género dentro de sus actividades, a pesar de que un 72% lo considera como prioritario dentro de las actividades que desempeñan. El 18.4% ha abordado esta temática dentro de su agenda de trabajo, pero de este total el 63% son mujeres, lo cual significa que la igualdad de género es una temática que tiende a ser abordada mayoritariamente por mujeres. El 61.3% considera que la igualdad de género es un enfoque nuevo en el Ministerio. Por otra parte, la percepción de la igualdad de género tiende a ser de los varones, mientras que la desigualdad de caracteriza por ser una percepción de las mujeres. En cuanto a los diferentes estereotipos, las mujeres consideran que persisten dentro del Ministerio, los siguientes: “que las mujeres pueden ser profesionales, pero que su rol es el de maternidad”, que “las mujeres son el sexo débil”, entre otros.

Adicionalmente, se menciona que el MME impulsó 9 iniciativas que buscaban mayor participación y cerrar las brechas de género, sobre los cuales se atribuyó el 2.7% del presupuesto total entre 2013-2017. (BID, Canadian International Resource and Development Institute - 2017).

¹³ Entre otras: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, ANH, ANM, ONU MUJERES, UNICEF, PNUD.

¹⁴ Algunas de estas iniciativas fueron desarrolladas en el marco de Convenios Interadministrativos con otras entidades y otras fueron propias del MME.

Proyecto	Enfoque (género/diversidad étnica)	Año	Nº de beneficiarios	Inversión	Dependencia formuladora y ejecutora
Mesa Indígena Amazónica el Ministerio de Minas	Transversaliza género con diversidad étnica	2013	No se precisa	No se precisa	OAAS
Foro Minero para mujeres amazónicas.	Transversaliza género con diversidad étnica	2013	27 mujeres	\$100.000.000	OAAS
Diplomado para lideresas de los seis departamentos de la Amazonía.	Transversaliza género con diversidad étnica	2014	60 mujeres	\$163.720.637	OAAS
Diplomado de género y desarrollo social en el Departamento de Chocó.	Género	2014	60 mujeres	\$115.612.520	OAAS
Primer encuentro de mujeres lideresas de departamentos mineros.	Género	2015	43 mujeres	\$80.000.000	OAAS
Proceso formativo de habilidades socio-productivas y empresariales de mujeres barequeras en el municipio de Atacó, Departamento de Tolima, y construcción de una ruta de atención para los casos de acoso laboral.	Transversaliza género con diversidad étnica. Incluye un componente de erradicación de trabajo infantil	2015	270 mujeres	\$2.300.000.000	Dirección de Formalización Minera
Acompañamiento pedagógico para identificar acciones para erradicar el trabajo infantil en minería y brindar respaldo a mujeres y personas de tercera edad trabajadoras en minería de pequeña escala.	Género	2015	10.966 mujeres	\$500.000.000	Dirección de Formalización Minera

Proyecto	Enfoque (género/diversidad étnica)	Año	Nº de beneficiarios	Inversión	Dependencia formuladora y ejecutora
Implementación de estrategias para la prevención de VBG en zonas mineras a través de medios de comunicación y procesos formativos	Transversaliza género con diversidad étnica	2015	No se precisa	No se precisa	OAAS
Encuentros de formación a mujeres indígenas líderes, en áreas de influencia de proyectos del sector minero energético, en el marco del Conpes 161	Transversaliza género con diversidad étnica	2016	60 mujeres	No se precisa	OAAS
TOTAL			11,486 mujeres	3,259,33,157	

(BID, Canadian International Resource and Development Institute. - 2017).

Por otro lado, como avance dentro del Ministerio, se destaca la creación del Comité de Ética, Derechos Humanos y Equidad mediante Resolución 41070 de 2015, el cual es el encargado de promover al interior del Ministerio la adopción de un enfoque de equidad de género y liderar el proceso de implementación de la Gestión ética y de derechos humanos.

Este Comité está integrado por El Secretario General o su delegado; El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o su delegado; El Jefe de la Oficina de Planeación y Cooperación Internacional o su delegado; El jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales o su delegado; El Subdirector de Talento Humano o su delegado; El Subdirector Administrativo y Financiero o su delegado y el Coordinador del Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano. El Jefe de la Oficina de Control Interno puede asistir como invitado, tendrá derecho a voz, pero no voto.

Dentro de las funciones asignadas se encuentran:

- Formular e implementar políticas encaminadas a garantizar la equidad de género en todas las actuaciones internas del Ministerio de Minas y Energía, en coordinación de las políticas de la Consejería para la Equidad de la Mujer.
- Elaborar estrategias para dinamizar la gestión ética en el Ministerio.
- Hacer seguimiento y evaluar los resultados del proceso de implementación de la gestión ética, para recomendar y/o disponer ajustes a las actividades programadas.
- Dar lineamientos para la implementación de actividades relacionadas con el Programa Presidencial de Derechos Humanos de la Presidencia de la República.
- Elaborar su propio reglamento interno y reglamentar la composición y funcionamiento de los equipos y/o grupos que se constituyan para implementar los temas de ética, derechos humanos y equidad en el Ministerio.

Adicionalmente, el Comité está pautado para reunirse cada 3 meses con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros y de forma extraordinaria por solicitud de alguno de ellos.

Frente a este punto, es de recalcar que la conformación de dicho Comité dentro del Ministerio es un aspecto positivo, sin embargo, en el documento de Evaluación Institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de Género para las Mujeres, se señala que, **en el Ministerio de Minas a pesar de estar formalizado, el grupo no opera actualmente y solo se activa anualmente para aspectos puntuales**. Similarmente, se reportó su inactividad bajo el diagnóstico elaborado por CIRD comisionado por el BID.

Finalmente, el MME destaca que una de las líneas estratégicas de la política de formalización minera es la inclusión diferencial y desarrollo social, por lo cual se considera importante continuar con los procesos de fortalecimiento para el desarrollo de la actividad minera, y robustecer los sistemas de información para realizar la caracterización de la participación de la mujer en actividades de minería a pequeña escala, entre otros, para así profundizar en la bidimensionalidad de los temas de género en el sector : (i) empleo directo en indirecto; y (ii) mitigación de los riesgos y maximización de los beneficios a mujeres y poblaciones vulnerables del sector extractivo.

8. Recomendaciones y Conclusiones



Se recomienda al MME para la implementación de La Política, que se priorice su desarrollo a corto, mediano y largo plazo para cada lineamiento. Iniciando con un diagnóstico o estado del arte del tema de cada uno de ellos, para que, de acuerdo con el avance, se determine la prioridad y un periodo de ejecución proyectado. Entendiendo también, las circunstancias y los avances de las Agencias y entidades adscritas en esta materia, para lo cual se sugiere realizarlo de la siguiente manera:

LINEAMIENTO	ACCIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN
1. Articulación interinstitucional e intersectorial para la planeación y ejecución de las acciones del sector minero energético	1.1 Promover la coordinación y articulación de las entidades del sector en las acciones que prevean algún impacto en materia de Derechos Humanos con enfoque diferencial y de género; y de éstas con entidades territoriales y comunidad para asegurar que se provea una respuesta efectiva en su garantía y protección.	Corto plazo
	1.2 Construir por parte de las entidades que conforman el sector un mapa de riesgos de vulneración de DDHH en las zonas de operación e identificar y promover acciones de prevención o mitigación del riesgo por cada una de las fases de la cadena de exploración, explotación, producción, generación o suministro y cierre del sector minero energético, con especial énfasis en poblaciones de especial protección y mujeres.	Corto plazo
	1.3 Generar estrategias que fomenten la articulación del sector minero energético con las otras entidades estatales durante todas las etapas del proceso exploratorio y de producción minera y de hidrocarburos, así como de generación y suministro de energía eléctrica.	Corto plazo
	1.4 Conformar e impulsar equipos de trabajo dirigidos a avanzar en las estrategias de incorporación de los DDHH con enfoque de igualdad de género en las acciones misionales de las entidades del sector, así como también para hacer seguimiento, monitoreo y evaluación frente a su cumplimiento.	Corto plazo
	1.5 Fortalecer los sistemas de información a nivel sectorial incluyendo variables relacionadas con DDHH, enfoques diferenciales y género, como categoría de análisis que permita recolectar, procesar, analizar y divulgar los datos e información, y desarrollar indicadores que evidencie el avance de los programas, planes y proyectos minero-energéticos.	Corto plazo
	1.6 Incluir criterios para la selección de indicadores en debida diligencia en materia de derechos humanos y construcción de paz, en la actividad misional de las entidades que conforman el sector.	Corto plazo
	1.7 Construir un diagnóstico territorial por cada uno de los componentes de esta Política que evidencie el avance en materia de DDHH permitiendo identificar las necesidades básicas de poblaciones de especial protección y mujeres, y los obstáculos para el acceso y participación.	Mediano plazo
	1.8 Formular anualmente un plan de acción que incorpore las acciones específicas en materia de garantía y protección de DDHH con enfoque de género para cada entidad que conforma el sector. Así como, las acciones de fortalecimiento institucional en materia de DDHH y garantizar su incorporación al Sistema de Gestión de Calidad y presupuesto de dichas entidades.	Mediano plazo

LINEAMIENTO	ACCIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN
2. Aportar a la sostenibilidad económica regional y a la reducción de la pobreza y la desigualdad.	2.1 Fortalecer los procesos de asistencia técnica y divulgación de la oferta institucional encaminada a promocionar los programas de desarrollo comunitario.	Corto plazo
	2.2 Focalizar la oferta de programas y acciones, para la prevención, promoción y garantía de los DDHH en áreas estratégicas minero energéticas que preferiblemente correspondan a los territorios mayormente afectados por el conflicto en articulación con las empresas.	Corto plazo
	2.3 Diseñar, apoyar e implementar acciones en coordinación con el sector privado, tendientes a generar cambios estructurales en apoyo del desarrollo económico inclusivo, en perspectiva de superar condiciones de discriminación y desigualdad.	Corto plazo
	2.4 Identificar y articular estrategias público-privadas existentes para la creación de oportunidades de formación para el empleo y ejecutarlas priorizando población de las zonas de influencia, especialmente, personas en condición de discapacidad, jóvenes, mujeres, personas en proceso de reincorporación y víctimas del conflicto armado.	Mediano plazo
	2.5 Promover con el sector privado alianzas y espacios de diálogo para el fortalecimiento de las políticas en favor de sujetos de especial protección.	Mediano plazo
	2.6 Incentivar y apoyar la implementación de estrategias para incrementar habilidades socio productivas y empresariales mediante procesos de formación y puesta en marcha de iniciativas de negocio a poblaciones de especial protección, incluyendo entre otras, acceso a mecanismos de fondos rotatorios.	Mediano plazo
	2.7 Generar mecanismos que colaboren con el avance en el cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones derivadas de la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y demás aspectos del trabajo en la cadena de exploración y producción minero energética.	Mediano plazo
	2.8 Impulsar con el sector empresarial la política de pleno empleo como factor fundamental para la igualdad y la reintegración social, así como garantizar la inclusión de medidas y acciones hacia una contratación no discriminatoria en el sector público y privado.	Mediano plazo
	2.9 Generar estrategias de apoyo técnico y financiero a los proyectos de desarrollo comunitario impulsados por las instituciones estatales, organizaciones internacionales, o de iniciativa empresarial a nivel territorial.	Mediano plazo

LINEAMIENTO	ACCIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN
3. Transformación de la conflictividad social a través del relacionamiento constructivo entre Estado, empresas minero energéticas y las comunidades.	3.1 Incorporar la estrategia de relacionamiento territorial del sector minero energético ¹⁵ a las acciones que realicen las entidades del sector, articularla con las existentes en especial con la Estrategia Territorial de Hidrocarburos (ETH) y el programa de relacionamiento de la Agencia Nacional de Minería, con el objetivo de lograr una eficiente interacción con comunidades y otros actores.	Corto plazo
	3.2 Formular agendas de desarrollo territorial ¹⁶ en el marco de la Estrategia de Relacionamiento del sector minero energético para la consolidación de la paz local, a corto, mediano y largo plazo, que incluya un acápite especial para poblaciones con especial protección, en especial mujeres y donde participe el sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil y academia y sus indicadores.	Corto plazo
	3.3 Fortalecer a las entidades o dependencias responsables de liderar el diseño e implementación de las agendas de desarrollo local, en el conocimiento de La Política, su relación con otros sectores, así como también en la política nacional de DDHH y la Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.	Corto plazo
	3.4 Fortalecer la estrategia de relacionamiento territorial incluyendo la generación de espacios de diálogo con poblaciones de especial protección, organizaciones de mujeres o articulándose con las ya existentes, con el fin de coordinar con entidades territoriales, para este último caso, (Secretarías de la Mujer departamentales y/o municipales) la construcción conjunta de planes de trabajo comunitario y territorial.	Corto plazo
	3.5 Garantizar un efectivo acceso a la información, transparencia y asistencia técnica a las comunidades de operación minero energética y especialmente, a los grupos étnicos, por parte de las instituciones encargadas de garantizar su derecho colectivo a participar en las decisiones que los afectan.	Mediano plazo
	3.6 Identificar e impulsar las buenas prácticas nacionales e internacionales referentes a procesos de relacionamiento con comunidades étnicas y organizaciones de mujeres.	Mediano plazo
	3.7 Implementar herramientas que permitan identificar el avance empresarial en el desarrollo de acciones dirigidas a la inversión social territorial, con enfoque diferencial y de género.	Mediano plazo
	3.8 Fortalecer institucionalmente la respuesta ante quejas o denuncias ciudadanas relacionadas con la vulneración de sus derechos.	Mediano plazo
	3.9 Desarrollar estrategias que propendan por el fortalecimiento de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, en particular en los relacionados con el sector.	Largo plazo
	3.10 Diseñar mecanismos de seguimiento a la implementación y divulgación en instancias territoriales, de los avances por parte del Estado y de las empresas frente a los compromisos adquiridos con las comunidades y las entidades locales y departamentales.	Largo plazo

¹⁵ Al respecto ver estrategia de Relacionamiento Territorial del MME. <https://www.minminas.gov.co/relacionamiento-territorial>.

¹⁶ Al respecto ver la estrategia de relacionamiento territorial contempla la construcción conjunta de estas agendas locales.

LINEAMIENTO	ACCIÓN	PERÍODO EJECUCIÓN
4. Cultura y procesos de formación para la paz en la cadena de valor del sector minero energético	4.1 Apoyar y asesorar técnicamente la construcción de planes de formación y capacitación en DDHH dirigidos a funcionarios, contratistas, así como empresas del sector con el fin de fortalecer sus conocimientos y la transversalización de dichos enfoques.	Corto plazo
	4.2 Diseñar e implementar procesos de liderazgo y fortalecimiento de la participación ciudadana, en especial con poblaciones de especial protección.	Mediano plazo
	4.3 Promover por parte de las entidades que conforman el sector, la destinación de espacios físicos y la dotación de materiales diseñados para la sensibilización y realización de actividades tendientes a generar conocimiento en temas relativos a la construcción de paz, DDHH y goce efectivo de los derechos de las mujeres.	Corto plazo
	4.4 Impulsar y potenciar la labor de apoyo y orientación en DDHH de las empresas hacia los operadores locales y las PYMES con las cuales mantienen relaciones comerciales.	Largo plazo
5. La transparencia como un factor de competitividad en el sector minero energético, a nivel regional y nacional.	5.1 Generar estrategias que promuevan la participación activa de la población y la cualificación de los líderes y lideresas de las zonas de operación.	Corto plazo
	5.2 Asegurar el cumplimiento de los compromisos del sector relacionados con la adhesión a la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas – EITI, al igual que las recomendaciones de EITI en temas de igualdad de género publicadas en enero de 2018.	Corto plazo
	5.3 Divulgar las acciones que en materia de transparencia realiza el sector minero energético a los actores territoriales y nacionales responsables de asuntos de planeación, tributación, fiscalización, derechos humanos, control medioambiental; instancias territoriales de los entes de control; organizaciones de sociedad civil y veedurías municipales y departamentales; así como asociaciones y cooperativas que prestan servicios al sector minero energético.	Mediano plazo
	5.4 Generar acciones dirigidas a fomentar procesos adecuados de información y rendición de cuentas por parte de las empresas, en lo referente a su manejo de riesgos e impactos en Derechos Humanos, poblaciones de especial protección y mujeres.	Largo plazo
	5.5 Promover la suscripción de pactos por la transparencia, la participación y el buen manejo de los recursos, por parte de las empresas del sector en conjunto con las entidades territoriales para las comunidades de influencia.	Largo plazo
	5.6 Construir indicadores de transparencia del sector y articular la información con el observatorio de Transparencia de la Presidencia de la República.	Largo plazo
	5.7 Fortalecer procesos ciudadanos de veeduría frente a las actuaciones del sector, incentivando la participación de sujetos especiales de protección y sus organizaciones.	Largo plazo

*Propuesta de acciones elaborada por Fernanda Benavides (Consultora contratada por el BID) y Katherine Herrera (Contratista MME). Dichas acciones se encuentran contenidas dentro de La Política, adoptada mediante Resolución 40796 del 1 de agosto de 2018 del Ministerio de Minas y Energía. La priorización en el periodo de ejecución es sugerida teniendo en cuenta los planes de acción que ya se vienen ejecutando en las Agencias del Sector y el MME y según las experiencias adelantadas por algunas empresas.

FRENTE AL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL MME, SE SUGIEREN LAS SIGUIENTES ACCIONES:

- > Reactivar y reglamentar el funcionamiento del Comité de Ética, Derechos Humanos y Equidad de Género, creado mediante la Resolución 41070 de 2015, el cual debe contar con profesionales expertos, diversos y comprometidos con el tema de DDHH y de género, al igual que contar con posiciones de liderazgo dentro del Ministerio y evitar delegar en funcionarios con menor responsabilidad.
- > Teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y la multiplicidad de tareas que asumiría el Comité, se recomienda que por lo menos un representante del mismo, se dedique tiempo completo a dichos temas.
- > Establecer un porcentaje del presupuesto anual del Ministerio para la ejecución de proyectos dirigidos a la igualdad de género de manera transversal dentro de las jefaturas de acuerdo con el plan de acción del Comité.
- > Modificar la Resolución del mencionado Comité, para incluir como integrantes de dicho Comité con voz y voto, a un Representante de la Dirección de Formalización Minera.
- > Además de lo señalado por la Resolución 41070, se recomiendan incluir las siguientes funciones:
 1. Atender los requerimientos internos de la entidad y hacer las gestiones respectivas con las áreas que corresponda la transversalización del enfoque de género.
 2. Promover la transversalización del enfoque de género en la definición y puesta en marcha de los planes, programas y proyectos que ejecute la entidad.
 3. Apoyar a la Oficina de Planeación para que se definan acciones positivas en favor de las mujeres en el sector de la entidad a través de la creación de políticas, programas, proyectos y presupuestos específicos en las áreas misionales.
 4. Apoyar a la Oficina de Planeación y otras dependencias competentes para concertar el porcentaje del presupuesto que se ejecutará anualmente con enfoque de género en la Entidad.
 5. Coordinar el diseño e implementación de los planes, programas y proyectos enfocados a la reducción de brechas de género en el sector que se adelanten desde las distintas dependencias de la Entidad.
 6. Apoyar a la Entidad para la consecución de recursos con otras entidades del orden nacional y cooperación internacional con el objeto de generar alianzas para desarrollar proyectos con enfoque de género y recibir asistencia técnica en el tema.
 7. Realizar seguimiento y evaluación a los proyectos de inversión orientados a reducir las brechas de género que lleve a cabo la Entidad.
 8. Participar en las reuniones del grupo multi-actor del EITI.

- > Fomentar estrategias de prevención en riesgos asociados a la actividad minera y extractiva en articulación con los mecanismos de género y entidades territoriales que trabajan directamente con mujeres y organizaciones de mujeres en los territorios con el fin de generar acciones de corresponsabilidad en prevención de las violencias basadas en género.
- > En alianza con otras instituciones, se sugiere impulsar campañas comunicativas internas y externas para prevenir la violencia de género.
- > Incluir un módulo sobre el tema de género en los procesos de inducción y reintroducción a funcionarios y contratistas del MME.
- > Promover espacios, escenarios y políticas en favor de conciliar la vida laboral y familiar, tales como: flexibilidad de horario, teletrabajo, salas de lactancia, entre otros, en el sector.
- > Asignar enlaces misionales y por cada dependencia con el fin de promover capacidad instalada en cada una de las áreas y dependencias del Ministerio.
- > Referenciar explícitamente los temas de género en las audiencias públicas de rendición de cuentas.
- > Incluir las organizaciones de mujeres relacionadas con el sector, para conocer de primera mano las principales problemáticas y diseñar estrategias que en el futuro permitan tener mayores impactos en las diferentes regiones.
- > Integrar el tema de género dentro del EITI a través de, por ejemplo, incluir a más mujeres y representación de grupos de mujeres dentro del grupo multi-sectorial, datos de empleados por el sector desagregada y por nivel de responsabilidad al igual que para datos de entrenamiento y adquisiciones locales, integrar al mencionado Comité de la Entidad en los eventos y reuniones del EITI, entre otros.
- > Diseñar un lineamiento o protocolo de seguridad del MME para quienes realizan trabajo de campo, en el marco de sus funciones para disminuir riesgos frente a todo tipo de violencias de género.

CONCLUSIONES

- > La Política de DDHH del sector minero energético, define 5 lineamientos generales y algunas acciones sugeridas, las cuales serán implementadas, como ya se recomendó, de manera gradual y progresiva. En este orden de ideas, se sugiere plantear planes de acción con cada una de las Agencias y así determinar actividades concretas de acuerdo con la misión y competencia de cada una de ellas, orden de prioridad, responsables, tiempos de ejecución, así como también metas e indicadores para su seguimiento.
- > Una vez adoptada la Política, el MME también debe proponer un plan de acción interno y externo, con prioridades, dependencias responsables, presupuesto y tiempo para su ejecución.
- > Dentro de las acciones señaladas a desarrollar a corto plazo, se considera indispensable reiniciar la conformación oficial del equipo de trabajo técnico que se encargue de impulsar y hacer seguimiento a los planes de acción, tanto en las Agencias como en el Ministerio.
- > Impulsar dentro del MME la elaboración y aplicación de evaluaciones de monitoreo y aprendizaje sobre los proyectos implementados y a implementar para la reducción de brechas de género.
- > Divulgar a través de los medios de comunicación sectoriales la gestión y buenas prácticas de empresas del sector minero-energético que impulsen la igualdad de género.
- > Revisar y establecer un enfoque diferenciado y de género para el próximo “Censo Minero” con mira a establecer una línea de base y estadísticas oficiales sobre el estado de las mujeres y poblaciones vulnerables dentro del sector minero energético y tipo de minería.

10. Bibliografía

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Evaluación Institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de Género para las Mujeres, de acuerdo con lo previsto en el CONPES 161 de 2013. *Presidencia de la República*. Bogotá D.C., 2017. Colombia.

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres. *Presidencia de la República*. Bogotá D.C., 2012. Colombia.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Derechos Humanos-OACNUDH. ONU: Ginebra. Recuperado de http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_content&view=article&id=2470:un-granproceso-&catid=76:recursos

Aragon, F. M., Rud, J. P., & Toewsz, G. Mining Closure, Gender and Employment Reallocations: The case of UK coal mines. *Oxford Centre for the Analysis of Resource Rich Economies*. 2015.

Bermúdez, R. *Ámbitos de análisis e impactos de la minería en la vida de las mujeres Enfoque de derechos y perspectiva de género. Mujer y Minería*. Colombia. 2011.

BROWNE, E. *Gender in Political Economy Analysis, United Kingdom. GSDRC*, University of Birmingham. 2014

Buss, D., Huggins, C., & Rutherford, B. A 'cartography of concern': Place-making practices and gender in the artisanal mining sector in Africa. *Geoforum*. 2016.

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-203*. Colombia. 2015.

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas*. Colombia. 2015.

Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, Ministerio Del Interior, AECID. (s.f.) Caracterización de los riesgos de violencia sexual en niñas, adolescentes, y mujeres con pertenencia indígena, ubicadas en el contexto de extracción minera, en los municipios de Buenaventura, Santander de Quilichao, Cauca y Tadó.

Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer y Ministerio de Minas y Energía. Fortalecimiento del Trabajo de la Mujer en el Sector Minero Colombiano. Dirección de Formalización Minera. (2015) <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/Resultado-apoyo-mujer-sector-minero.pdf>

Consejería Para La Equidad De La Mujer, Proyectamos Colombia SAS. (2005) Estudio Técnico sobre la respuesta institucional en la implementación de estrategias para la transversalización del enfoque de género. Bogotá. Febrero 2016.). Chaparro, E. La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia. Santiago de Chile. CEPAL.

Chaparro, E. La mujer en la pequeña minería de América Latina: el caso de Bolivia. Santiago de Chile. CEPAL. 2005.

Chaparro, E & Lardé, J. El papel de la mujer en la industria minera de Centroamérica y el Caribe. Santiago de Chile. CEPAL. 2009.

CINU. La ONU y la mujer. Compilación de mandatos. Buenos Aires. 2007.

Departamento de Planeación Nacional- DNP, *Seguimiento cumplimiento CONPES 161. Equidad de Género para las Mujeres*. Colombia. 2017.

Durango, G. Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*, 45. 2016.

Eftimie, A; Et. al. (2009). Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity. Extractive industries and development series; (8). World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18236> License: CC BY 3.0 IGO.

EITI. EITI and gender equality. 2018. <https://eiti.org/document/eiti-gender-equality>.

Fältholm, Y., & Norberg, C. Gender diversity and innovation in mining – a corpusbased discourse analysis. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 9 Issue: 4. 2017.

Ganlin, H., & Saleem, A. Local Sustainability and Gender Ratio: Evaluating the Impacts of Mining and Tourism on Sustainable Development in Yunnan, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 12. 2015.

Hemer, S. Gender Mainstreaming and Local Politics: Women, Women's Associations and Mining in Lihir, Australia. *Large-scale Mines and Local-level Politics*. 2017.

Hill, C. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries. New York: *Oxfam international*. 2017.

- Hill, C., Madden, C., & Collins, N. A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries. Melbourne: *Oxfam Australia*. 2017.
- INSTRAW, Glosario de Género. Septiembre 17 del 2008. <http://www.un.instraw.org>.
- Kotsadam, A., & Tolonen, A. African mining, gender, and local employment. *World Development* Vol. 83. 2016.
- Lahiri-Dutt, K. The Feminisation of Mining. *Geography Compass* 9/9. 2015.
- Lozeva, S., & Marinova, D. Negotiating Gender: Experience from Western Australian Mining Industry. *Journal of Economic and Social Policy*: Vol. 13: Iss. 2, Article 7. 2010.
- Ministerio de Minas y Energía. *Respuesta Institucional en la Implementación de Estrategias para la Transversalización del Enfoque de Género*. Colombia. 2016.
- Ministerio de Minas y Energía. *Documento de Relacionamiento con comunidades en el marco de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Colombia. 2016.
- Ministerio de Minas y Energía, CIRDI, IDB *Diagnóstico Institucional sobre la Igualdad de Género y diversidad étnica en los procesos de Gestión del Ministerio de Minas y Energía de Colombia*, Colombia, 2017.
- Ministerio de Minas y Energía. (2018). Memoria Justificativa Proyecto de Resolución “Por medio del cual se adopta la Política de Derechos Humanos del Sector Minero Energético”. Bogotá.
- Mohsen, B., & Zouari, S. The Employment Policy in the Mining Industry: A Critical Study on Gender Discrimination. *Journal of Asian Business Strategy*, 4. 2014.
- Nayak, P., & Mishra, S. Gender and sustainable development in mining sector in India. *Women and Sustainable Development in the Context of South Assam*. 2005.
- Noveno Informe Periódico que Colombia debía presentar en 2017 en virtud del artículo 18 de la Convención. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. CEDAW. Noviembre 20 de 2017.
- Programa de Democracia y Transformación Global. Género, Minería y Transformaciones del Poder y Alternativas de Desarrollo. Lima, Perú. www.democraciaglobal.org. 2015.
- Quintanilla, T. Impacto de Género de la Gran Minería en Perú. Lima. 2005.
- Red Nacional de Mujeres. *Mujeres, conflictos socioambientales y Resolución 1325 de las Naciones Unidas*. Bogotá. 2014.
- Reeson, A., Measham, T. G., & Hosking, K. Mining activity, income inequality and gender in regional Australia. *The Australian Journal of Agricultural and Resource Economics*, 56. 2012.
- Schalkwijk, B. La igualdad de género. ONU Mujeres. 2015
- Stefanovic, A & Saavedra, M. *Las mujeres en el sector minero de Chile. Propuestas para políticas públicas de igualdad*. Santiago de Chile. CEPAL. 2016.
- UN Women. Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, United Nations. 2011.
- Werthmann, K. *Working in a boom-town: Female perspectives on gold-mining in Burkina Faso*. Resources Policy 34. 2009.
- Presentación: Capacitación Igualdad de Género en el sector Minero Energético, Sissy Larrea, María Dolores Vallenilla. Banco Interamericano de Desarrollo. BID.
- Presentación: Fortalecimiento del trabajo de la mujer en el sector minero colombiano. Dirección de Formalización Minera. Acciones a diciembre de 2014. Ministerio de Minas y Energía.
- http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/womens_empowerment/sello-de-equidad-laboral-equipares.html. Sello de Equidad Laboral- Equipares- Ministerio del Trabajo.
- Decálogo de la Industria Minera. http://www.minmineria.gob.cl/media/2017/03/DECALOGO_DE_LA_INDUSTRIA_MINERA_POR_LA_INCORPORACION_DE-MUJERES-Y-LA-CONCILIACION-DE-LA-VIDA-LABORAL.pdf

11. Anexo

Dentro del marco normativo relevante en el tema se encontraron los siguientes instrumentos nacionales e internacionales, que soportan la importancia de la inclusión del enfoque de género dentro de esta política:

- *Declaración Universal de Derechos Humanos*: Se dispuso como un ideal común a todos los pueblos, esforzarse en promover el respeto de los derechos y libertades, asegurar mediante medidas progresivas su reconocimiento y aplicación efectiva.
- *Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos*. Son 31 principios que se enmarcan dentro de los pilares de proteger, respetar y remediar, formulados por el profesor John Ruggie y adoptados por el Consejo de DDHH de las Naciones Unidas, que pretenden ser el marco orientador para los Estados y las empresas frente a las obligaciones que tienen en materia de derechos humanos.
- *Convención contra todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (Ley 51 de 1981)*: Convención de gran relevancia mundial, por ser el primer instrumento de derechos humanos de las mujeres que tiene un carácter vinculante, es decir, jurídicamente obligatorio para los Gobiernos signatarios.
- *Convención Belem Do Para para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres (Ley 248 de 1995)*: Define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- *Convenio 169 de la OIT (Ley 21 de 1991)*: sobre pueblos indígenas y tribales de países independientes.
- *Agenda de Desarrollo Sostenible a 2030*: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible representa el consenso sobre la necesaria búsqueda de un nuevo paradigma de desarrollo, reconociendo la trascendencia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para transitar hacia patrones de desarrollo sostenible.
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS*: Conjunto de metas y objetivos globales, voluntarios y de aplicación universal que buscan un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, con el propósito de alcanzar mayores niveles de bienestar en el mundo. Así mismo, se preten-

de hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas¹⁷.

- *Resolución 50/104 de 1997 UN*: Insta a desarrollar y promover metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas.
- *Resolución 1325 de 2000 UN*: Se constituye en el primer instrumento del Sistema que reconoce los efectos de los conflictos armados sobre la vida de las mujeres y el papel de éstas en la prevención de los conflictos y como actrices de paz, presentando una serie de recomendaciones a todos los actores implicados en los conflictos armados, principalmente sobre la protección para las mujeres y las niñas.
- *Constitución Política Nacional-1991*: Consagra los objetivos, valores y principios de Colombia como Estado social de Derecho, así como los derechos, garantías y deberes, de los ciudadanos. Es de resaltar para esta política, el desarrollo de principios como el de la igualdad y no discriminación el cual produce un impulso en el desarrollo de enfoques diferenciales que permiten la incorporación de criterios en igualdad de oportunidades bajo la categoría de análisis de género y en tanto fortalecen el empoderamiento de las mujeres en el país. En consonancia con lo anterior, la Constitución, establece el denominado bloque de constitucionalidad, elevando a rango constitucional los tratados internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los Derechos Humanos.
- *Ley 581 de 2000*: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- *Ley 685 de 2001*: Por la cual se expide el Código de Minas.
- *Ley 1098 de 2006*: Por la cual se expide el Código de Infancia y Adolescencia.
- *Ley 1257 de 2008*: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

¹⁷ Particularmente el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderamiento; ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y fomentar la innovación.

- *Decreto 4100 de 2011*: a través del cual se crea el Sistema Nacional de DDHH y DIH, como el instrumento de articulación de las acciones gubernamentales relacionadas con la prevención, promoción, protección y garantía de los DDHH.

- *Decreto 2733 de 2012*: Se reglamenta la deducción de impuestos para empleadores que contraten a las mujeres víctimas de violencia y se adopten las medidas para garantizar su sostenibilidad económica.

- *Política Pública Nacional para la Equidad de las Mujeres 2012*: Referente para el diseño y puesta en marcha de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país¹⁸.

- *CONPES 161 de 2013*: El Consejo de Política Social y Económica aprobó este Conpes de Equidad de Género para las mujeres el cual define una serie de ejes interconectados entre sí¹⁹, estableciendo el compromiso del Estado colombiano en la promoción e implementación de una institucionalidad gubernamental, responsable de garantizar la inclusión del enfoque de género y el enfoque diferencial en el diseño de políticas y de acciones concretas que contribuyan a una real garantía en el acceso, ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.

- *Directiva 001 de 2014 - Procuraduría General de la Nación*: Se promueve la adopción de los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas y se insta al Ministerio Público a hacer seguimiento a su implementación a nivel nacional y territorial.

- *Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018*: Plantea que el sector minero energético seguirá siendo uno de los motores de desarrollo del país a través de su aporte al crecimiento económico, al aparato productivo, al empleo rural y a la inversión privada²⁰.

- *Decreto 1886 de 2015*: Se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas.

- *Auto 009 de julio de 2015 – Corte Constitucional*: Establece la necesidad de que las entidades competentes efectúen investigaciones y diagnósticos pertinentes para determinar el posible riesgo de violencias de género en algunos contextos de minería y, en caso de que tales riesgos sean confirmados, adopten las medidas pertinentes para prevenir su materialización, atender y proteger

a sus víctimas, y disponer todos los mecanismos para garantizar los derechos a la verdad, justicia, reparación, y garantías de no repetición.

- *Política Minera de Colombia. 2016*: Política minera integral apoyada en 6 pilares fundamentales: seguridad jurídica, condiciones competitivas, confianza legítima, infraestructura, información y autoridad minera fortalecida y eficiente.

- *Ley 1857 de 2017*: Establece el horario flexible en los trabajos y otras medidas con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia.

- *Plan Nacional de Desarrollo Minero 2018- 2025- UPME*: Orienta la gestión y la inversión del Estado en torno a estrategias y acciones diseñadas para concretar las políticas del Gobierno Nacional respecto al desarrollo de la industria minero colombiana.

- *Estrategia Nacional de DDHH y DIH 2014-2034*: Es la hoja de ruta del Gobierno Nacional para la promoción y la protección de los derechos humanos.

- *Plan Nacional de Acción en DDHH y Empresas*: Es un instrumento de política pública formulado para garantizar el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales, alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034 y con los Lineamientos para una Política Pública de Empresas y Derechos Humanos publicados en 2014.

- *CONPES 3918 de 2018*: Establece metas y estrategias para el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS en Colombia.

- *Compendio normativo derivado de los Acuerdos de Paz*.

¹⁸ <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

¹⁹ Ejes: 1. construcción de la paz y la transformación cultural; 2. autonomía económica de las mujeres y potenciar la conciliación de la vida laboral y doméstica; 3. participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones; 4. enfoque diferencial de derechos de la salud; 5. enfoque diferencial de derechos de la educación; 6. desarrollo de un plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

²⁰ Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 "Todos por un nuevo país".



**GOBIERNO
DE COLOMBIA**



MINMINAS

CANEF
FONDO CANADIENSE PARA EL SECTOR EXTRACTIVO



BID
Banco Interamericano
de Desarrollo